

# **REFERAT Direktionen 2018 d. 23-05-2018**

**Mødedato** Onsdag d. 23. maj 2018 kl. 08:30

**Mødested** Bogense Rådhus, Mødelokale 2

## Indholdsfortegnelse

Budget 2019 - Status.....	3
Løbende status - Anlæg 2018.....	5
Udbud af flextrafik 2019.....	6
Fraværsrapportering pr. 30. april 2018 - Direktionen.....	8
Årligt fraværsstatistik fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL.....	10
God adfærd i det offentlige - hvad betyder det?.....	12
Ansøgning vedr. omrokering af ledelsestid i Skoledistrikt Sletten Skole.....	14
Orientering.....	16

# Punkt 1: Budget 2019 - Status

## Sagsfremstilling

### 1. Budget 2019 - Status

Åbent

Sagsnr. 480-2018-1196      Dok.nr. 480-2018-136193

#### Sagens kerne

Direktionens og chefgruppens videre arbejde med fremskaffelse af økonomisk råderum til Budget 2019 og overslagsårene 2020-2022 drøftes.

#### Indstilling

Det indstilles, at det videre arbejde drøftes, herunder

- De foreløbige beskrivelser til omstillingskataloget
- Forslag til anlægskatalog for 2019 - 2022

#### Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen godkendte den 22. marts 2018 rammen for udmøntningen af det økonomiske råderum for Budget 2019 og overslagsårene 2020-2022.

Det økonomiske råderum opdeles blandt andet i forhold til følgende temaer:

- Håndtering af det fremtidige demografiske pres
- Tidligt økonomisk råderum
- Afskaffelse af interne bureaukratiske og ineffektive arbejdsgange
- Moderniserings og effektiviseringsprogrammet MEP
- Det Nordfynske Landkort

Råderummet på 20 mio. kr. beskrives i et omstillingskatalog. Formålet med omstillingskataloget er at beskrive konkrete forslag til inspiration for økonomiske effektiviseringer, som efterfølgende kan indgå i den politiske prioritering af budgettet.

Direktionen vil i perioden medio marts til medio juni arbejde videre med forslag til "Omstillingskataloget" til udmøntning af det økonomiske råderum som forberedelse til det politiske budgetarbejde.

Chefgruppen har via Prepare og dagsordenen Budget 2019 adgang til nøgletal mm.

Der arbejdes i april måned med udgangspunkt i følgende:

- Direktørerne drøfter med deres chefgrupper første oplæg til økonomisk råderum og medbringer resultatet af drøftelserne på direktionsmødet den 11/4
- Økonomi og Løn laver oplæg til medarbejderinddragelse via intranettet
- Økonomi og Løn laver fælles sagsfremstilling til alle udvalgsmøderne omkring Økonomisk råderum
- Økonomi og Løn har udarbejdet udvalgsopdelte nøgletal til brug for fagudvalgenes drøftelser af økonomisk råderum.

Der arbejdes i maj måned med udgangspunkt i følgende:

- Aktivitetsgrundlag for budget 2019 og overslagsårene 2020 – 2022
- Opsamling i forhold til beskrivelse af ressourcemodeller
- Beskrivelser til omstillingskatalog skal foreligge d. 22. maj 2018
- Chefgruppen inviteres med til Direktionsmødet d. 23. maj 2018
- Beskrivelser til anlægskatalog
- Omstillingskatalog

#### Økonomiske oplysninger

Råderummet på 20 mio. kr. udgør ca. 1,6 % af de samlede serviceudgifter.

#### Lovgrundlag

Budgetstrategien for 2019

Økonomisk politik for 2019-2022

## **Bilag**

480-2018-84974	Budgetstrategi 2019
480-2018-108168	Administrativt program for budgetseminar for Kommunalbestyrelsen d. 26. april 2018
480-2018-124918	EKFU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018
480-2018-124919	BUU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018
480-2018-124920	SSU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018
480-2018-124921	TMU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018
480-2018-126206	Input til økonomisk råderum fra chefgruppens drøftelser den 2. maj 2018
480-2018-131179	Beskrivelser af de 5 politiske retninger

## **Beslutning**

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Til brug for drøftelserne på mødet var der udarbejdet en sammenstilling af de beskrevne forslag, og det foreløbige materiale til omstillingskatalog og anlægskatalog blev gennemgået.

Det blev besluttet, at der er deadline til de endelige beskrivelser d. 1. juni 2018 kl. 9.00. Økonomi og Løn sammenskriver d. 1. juni 2018 det samlede materiale og udsender materialet til direktionen.

Der indkaldes til ekstra chefgruppemøde d. 6. juni 2018.

## **Bilag**

Budgetstrategi 2019

Administrativt program for budgetseminar for Kommunalbestyrelsen d. 26. april 2018

EKFU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018

BUU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018

SSU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018

TMU - Politiske drøftelser - Forårsseminaret 26. april 2018

Input til økonomisk råderum fra chefgruppens drøftelser den 2. maj 2018

Beskrivelser af de 5 politiske retninger

## Punkt 2: Løbende status - Anlæg 2018

### Sagsfremstilling

#### 2. Løbende status - Anlæg 2018

Åbent

Sagsnr. 480-2018-7379      Dok.nr. 480-2018-136636

#### Sagens kerne

Der er udarbejdet status over anlægsprojekterne 2018.

Driftschef Louise Rasmussen deltager i punktets behandling.

#### Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter status på anlægsprojekter og særlige anlægsrelaterede driftspuljer.

#### Sagens baggrund

Økonomi og Løn har udarbejdet løbende status på anlæg.

Oversigten indeholder overblik over økonomien på årets anlægsprojekter men også på særlige anlægsrelaterede driftspuljer.

Budgetoverførslerne fra 2017 til 2018 er indarbejdet.

#### Økonomiske oplysninger

Der arbejdes med udgangspunkt i en forventning om en afslutningsgrad på

- anlægsprojekterne med 80%
- særlige driftspuljer med 95%

Det korrigerede anlægsbudget inklusiv budgetoverførsler udgør 111,6 mio. kr.

Særlige driftspuljer udgør inklusiv budgetoverførsler 33,1 mio. kr.

#### Lovgrundlag

Principper for økonomistyringen.

#### Bilag

480-2018-129446

Anlægsstatus pr. 07.05.2018

#### Beslutning

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Drøftet og taget til orientering.

#### Bilag

Anlægsstatus pr. 07.05.2018

## Punkt 3: Udbud af flextrafik 2019

### Sagsfremstilling

#### 3. Udbud af flextrafik 2019

Åbent

Sagsnr. 480-2018-12157      Dok.nr. 480-2018-137950

#### Sagens kerne

Fynbus har påbegyndt det kommende udbud af flextrafik kørsel, med en forventet kontraktstart for en del af kørslen den 1. marts 2019 og den resterende kørsel med kontraktstart den 1. august 2019.

Direktionen skal tage stilling til hvilken udbudsform, der ønskes anvendt.

#### Indstilling

Det anbefales, at kørslen udbydes efter nuværende praksis, således

- Lægekørsel, Handicapørsel samt 'Kropsbårne hjælpemidler' udbydes efter Model 1– Kørsel administreres i Planet
- Aktivitetskørsel, genoptræningskørsel samt specielskolekørsel og elevkørsel udbydes efter Model 2– Kørsel administreres i CPlan

#### Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen har besluttet, at alt kørsel af borgere skal varetages via samlet udbud af Fynbus. Fynbus udbyder kørsel via følgende 2 udbudsmodeller:

- Model 1 – Kørsel administreres i Planet
- Model 2 – Kørsel administreres i CPlan

#### Model 1 – Kørsel administreres i Planet

I denne model står FynBus for alt det praktiske vedrørende selve kørslen, og har kontakten til både vognmænd og forældre.

Nordfyns Kommune sørger for alle kørselsinformationerne (skemaer mm.) samt besvarer af evt. klager.

#### Model 2 – Kørsel administreres i CPlan

Ved brug af denne model anvendes Fynbuses kørselsplanlægningssystem CPlan. Nordfyns Kommune visiterer og indberetter kørslen via CPlan-løsningen, hvorefter den enkelte vognmand selv planlægger og tilrettelægger den visterede kørsel efter Nordfyns Kommunes gældende kvalitetsstandarder.

Nordfyns Kommune anvender i dag begge modeller. Model 1 anvendes til den variable kørsel (kørsel, der varierer fra gang til gang), som omfatter Lægekørsel, Handicapørsel samt 'Kropsbårne hjælpemidler'.

Model 2 anvendes til den faste kørsel (planlagt kørsel) og omfatter aktivitetskørsel, genoptræningskørsel samt specielskolekørsel og elevkørsel.

Ved anvendelse af Model 2, opnås en besparelse i det administrationsbidrag, der betales til Fynbus, idet selve kørselsplanlægningen varetages af den enkelte vognmand. Nordfyns Kommune har anvendt denne model siden 1. marts 2017, og udviklingen i den gennemsnitlige udgift pr. persontur har været som følgende:

#### Oversigt 1: Aktivitetskørsel, genoptræningskørsel samt specielskolekørsel og elevkørsel

	2016 - Planet		2017 - CPlan	
	Udgift	Udgift pr. tur	Udgift	Udgift pr. tur
Udgift til vognmanden	9.482.273	138,52	11.186.703	155,87
Administrationsbidrag	2.518.652	36,79	1.775.615	24,74
<b>Udgifter i alt</b>	<b>12.000.925</b>	<b>175,31</b>	<b>12.962.318</b>	<b>180,61</b>

<i>Antal personture</i>	68.455		71.711	
-------------------------	--------	--	--------	--

Kilde: Kørselsstatistik fra FynBus for årene 2016 og 2017 for perioden marts – december

Som det fremgår af ovenstående sammenligning, er den gennemsnitlige udgift pr. persontur steget med 5,30 kr. efter overgangen til CPlan. Stigningen skal findes i udgifterne til vognmændene, der stiger med 17,35 kr. hvorimod udgiften til administrationsbidraget til Fynbus falder med 12,05 kr.

Nettoprisstigningen i den gennemsnitlige udgift pr. persontur udgør 3,0 %. En del af stigningen må formodes at kunne henføres til den generelle Pris- og Lønfremskrivning, der fra 2016 til 2017 er på 2,1%.

Selvom der ses en minimal udgiftsstigning, når der tages højde for prisfremskrivningerne fra 2016 til 2017, har anvendelsen af CPlan-løsningen en række fordele, der er som følgende:

- arbejdsgangen med løbende manuel indberetning til Fynbus undgås
- kørselskoordinatoren har en bedre kontrol over hvem der køre og hvordan kørslen er 'sat op' - altså en bedre forståelse af kørslen
- der er mulighed for at fortsætte den nuværende ledelsesinformation, herunder den tætte økonomiopfølgning, som er implementeret i forbindelse med overgangen til CPlan-løsningen
- der er kommet færre klager fra brugerne (herunder forældre)
- der opnås en bedre og mere sikker kvalitet nå vi som kommune selv står for kontakt til både vognmænd og borger.

Anvendelse af CPlan løsningen giver dog også en udfordring, idet der skal sikres et tilstrækkeligt beredskab til at kunne indberette stamdata og visteringer i løsningen.

### **Økonomiske oplysninger**

Det forventes, at det kommende udbud vil kunne holdes inden for den afsatte budgetramme.

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Indstillingen med den nuværende ordning godkendes.

Sagen sættes på til efterretning til Teknik- og Miljøudvalget.

## **Punkt 4: Fraværsrapportering pr. 30. april 2018 - Direktionen**

### **Sagsfremstilling**

#### **4. Fraværsrapportering pr. 30. april 2018 - Direktionen**

**Åbent**

Sagsnr. 480-2018-11271      Dok.nr. 480-2018-133868

#### **Sagens kerne**

Fraværsrapportering pr. 30. april 2018 forelægges til drøftelse i chefgruppen

#### **Indstilling**

Det indstilles, at fraværsstatistikken drøftes.

#### **Sagens baggrund**

Hver måned laves afrapportering på fravær ultimo måneden.

Rapporteringen består af følgende:

- Tjekliste over afleverede månedsredegørelser
- Fraværsrapportering fra koncernstyringen
- Fraværsrapportering til MED-systemet

I øjeblikket arbejder Økonomi og Løn med en optimering af fraværsrapporteringen.

#### **Økonomiske oplysninger**

-

#### **Lovgrundlag**

-

#### **Bilag**

480-2018-133863	Koncernstyringsrapport april 2018
480-2018-128294	Fraværsstatistik - MED, HovedMED pr. 30. april 2018
480-2018-128282	Fraværsstatistik - MED, Børn og Unge pr. 30. april 2018
480-2018-128238	Fraværsstatistik - MED, Rådhusene pr. 30. april 2018
480-2018-128233	Fraværsstatistik - MED, Social- og Arbejdsmarked pr. 30. april 2018
480-2018-128227	Fraværsstatistik - MED, Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. april 2018
480-2018-136000	Tjekliste fraværsrapportering - april

#### **Beslutning**

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Sygefraværet er pt. højere i 2018 end i 2017. Det er derfor vigtigt, at der fortsat er fokus på området.

Taskforcen fortsætter med nuværende og uændret indsats. Der vil være fokus på at kommunikere de gode historier i forhold til en aktiv indsats på opfølgning på sygefravær.

De enkelte direktører skal være opmærksomme på at få fulgt op på sygefraværet, og de enkelte lederes indberetning omkring deres fraværsopfølgning.

## **Bilag**

Koncernstyringsrapport april 2018

Fraværsstatistik - MED, HovedMED pr. 30. april 2018

Fraværsstatistik - MED, Børn og Unge pr. 30. april 2018

Fraværsstatistik - MED, Rådhusene pr. 30. april 2018

Fraværsstatistik - MED, Social- og Arbejdsmarked pr. 30. april 2018

Fraværsstatistik - MED, Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. april 2018

Tjekliste fraværsrapportering - april

## Punkt 5: Årligt fraværstatistik fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

### Sagsfremstilling

#### 5. Årligt fraværstatistik fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL

##### Åbent

Sagsnr. 480-2018-11271      Dok.nr. 480-2018-136048

#### Sagens kerne

Fraværstatistikken for 2017 fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) er udarbejdet.

Statistikken viser, at sygefraværet samlet set i kommunerne har været faldende siden 2015:

Opgjort i dagsværk	2015		2016		2017	
	Dage	%	Dage	%	Dage	%
Alle kommuner	12,2	5,3	12,0	5,3	11,7	5,2
Region Syddanmark	10,2	4,5	10,1	4,4	9,9	4,4
Assens	12,8	5,6	12,7	5,5	12,1	5,3
Faaborg-Midtfyn	12,0	5,3	12,3	5,4	12,8	5,6
Kerteminde	12,6	5,5	13,4	5,9	12,8	5,6
Langeland	13,0	5,7	12,6	5,5	11,5	5,1
Middelfart	11,2	4,9	11,5	5,0	11,2	4,9
<b>Nordfyn</b>	<b>13,1</b>	<b>5,7</b>	<b>12,9</b>	<b>5,7</b>	<b>11,4</b>	<b>5,0</b>
Nyborg	11,1	4,9	11,1	4,9	11,7	5,2
Odense	11,9	5,2	12,0	5,3	11,0	4,8
Svendborg	11,9	5,2	12,3	5,4	11,8	5,2
Ærø	9,6	4,2	10,2	4,5	10,1	4,5

Sygefraværet for alle kommuner er faldet fra 12,2 dage (5,3 %) i 2015 til 11,7 dage (5,2 %) i 2017.

Sygefraværet for Nordfyns Kommune er faldet fra 13,1 dage (5,7 %) i 2015 til 11,4 dage (5,0 %) i 2017.

Nordfyns Kommune er således avanceret fra en bundplacering i 2015 med 5,7 % til at ligge som den fynske kommune med det fjerde laveste sygefravær på 5,0 % i 2017.

Fraværstatistikkerne fra KRL og HovedMED's fravær rapport kan ikke sammenlignes direkte, da rapporterne ikke er udtrukket efter de samme udtrækskriterier

#### Indstilling

Forelægges til drøftelse.

#### Sagens baggrund

En gang årligt udarbejder KRL en statistik over fraværet i kommunerne og regionerne.

#### Udtrækskriterier:

Fraværstatistik - KRL 2015-2017 Fynske Kommuner og Region Syddanmark – Totaler:

- Opgjort i dagsværk = Antal ansatte er omregnet til fuldtidsbeskæftigede
- Ansatte der indgår: Ordinært ansatte, elever samt ekstraordinært ansatte og fleksjob
- Fraværårsager der indgår: Egen sygdom, delvis syg og arbejdsskade
- Fraværårsager der ikke indgår: Nedsat tjeneste og §56

Fraværstatistik - KRL 2010-2017 Nordfyns Kommune – Fordelt på overenskomstområder:

- Opgjort i kalenderdage = Sygdom på ikke-arbejdsdage tælles med
- Ansatte der indgår: Ordinært ansatte
- Ansatte der ikke indgår: Elever samt ekstraordinært ansatte og fleksjob
- Fraværårsager der indgår: Egen sygdom, delvis syg og arbejdsskade
- Fraværårsager der ikke indgår: Nedsat tjeneste og §56

#### Økonomiske oplysninger

Intet.

#### Lovgrundlag

-

#### Bilag

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 480-2018-136184 | KRL fraværsoversigt 2013 - 2017 opdelt på overenskomster                          |
| 480-2018-134100 | Fraværstatistik - KRL 2015-2017 - Fynske Kommuner og Regions Syddanmark - Totaler |
| 480-2018-134084 | Fraværstatistik - Artikel i Danske Kommuner den 14.5.2018                         |

#### Beslutning

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Det er glædeligt at konstatere et flot fald i sygefraværet fra 2016 til 2017. Faldet kan konstateres på hovedparten af overenskomstområdet.

#### Bilag

KRL fraværsoversigt 2013 - 2017 opdelt på overenskomster

Fraværstatistik - KRL 2015-2017 - Fynske Kommuner og Regions Syddanmark - Totaler

Fraværstatistik - Artikel i Danske Kommuner den 14.5.2018

## Punkt 6: God adfærd i det offentlige - hvad betyder det?

### Sagsfremstilling

#### 6. God adfærd i det offentlige - hvad betyder det?

Åbent

Sagsnr. 480-2018-12035      Dok.nr. 480-2018-136252

#### Sagens kerne

Som offentlig ansat er du forpligtet til at udvise god adfærd.

Du kan med fordel også orientere dig i Moderniseringsstyrelsens vejledning "[God adfærd i det offentlige](#)", som er udarbejdet i samarbejde med bl.a. KL.

#### Indstilling

Sagen fremlægges til drøftelse i forhold til såvel nuværende som fremtidig praksis i Nordfyns Kommune.

#### Sagens baggrund

I øjeblikket er Nordfyns Kommune i medierne i en sag om nepotisme. Nepotisme, defineres som det forhold, at en person tilgodeser og foretrækker slægtninge og venner frem for andre, især ved besættelse af stillinger i den offentlige sektor. Det betyder, at det som offentlig ansat er vigtigt at have fokus på god adfærd i denne sammenhæng.

Det betyder blandt andet at du skal være særlig opmærksom f.eks. ved:

#### Ansættelser

Ved ansættelser skal du være opmærksom på din habilitet/inhabilitet og undgå nepotisme. Reglerne fremgår af Forvaltningsloven.

*Forvaltningslovens §3:*

*Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,*

*2) vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse.*

Som led i at undgå nepotisme, slås stillinger op iht. Offentlighedsloven, og der iværksættes en reel ansættelsesproces, med et bredt sammensat ansættelsesudvalg.

#### Ved nyansættelser:

Når du ansætter medarbejdere skal du altid have for øje at reglerne overholdes.

Det betyder, at du ikke kan være leder for din ægtefælle, børn, svigerbørn, søskende, svoger/svigerinde, forældre, svigerforældre, søskendebørn eller nære venner.

Som leder kan du aldrig træffe beslutninger vedr. løn, kursus eller andre vilkår for en medarbejder med en af ovennævnte relationer, hvilket i praksis vil forhindre dig i at udøve ledelse overfor den pågældende medarbejder.

Som leder skal du altid overveje om din medarbejder/kommende medarbejder har en særlig personlig eller økonomisk interesse, der kan gøre dig inhabil som leder.

#### Overfor ansatte:

Hvad der opstår under et ansættelsesforløb kan ingen holde for.

Der kan opstå forhold mellem leder og medarbejder, og det vil vi som arbejdsplads ikke blande os i. Dog skal det her fastslås, at såfremt dette sker, forventes det, at så snart forholdet er officielt, tages der fra en af parternes side initiativ til omplacering, så dette kan ske så snart lejligheden byder sig.

Indtil omplaceringen kan ske, skal du være særligt opmærksom på, at du hverken kan afholde MUS eller træffe beslutninger vedr. løn, kursus eller andre vilkår for den pågældende medarbejder. Skal sådanne afgørelser træffes, må du overlade det til din chef.

### Modtagelse af gaver

Som offentlig ansat må du som udgangspunkt ikke modtage gaver, kontanter eller fordele som f. eks. rabatter fra borgere, pårørende, samarbejdspartnere eller virksomheder i forbindelse med dit arbejde.

For at sikre offentlige ansattes habilitet og upartiskhed er det jf. "[God adfærd i det offentlige](#)" udarbejdet af Moderniseringsstyrelsen, KL og Danske Regioner ikke tilladt at modtage hverken gaver i form af fysiske ting som f. eks. brugskunst, blomster, chokolade, vin m.m. eller ikke-fysiske ting som f. eks. rabatter, billetter til kulturelle arrangementer, rejser mv. i forbindelse med arbejdet.

Af straffelovens § 144 fremgår det desuden, at den, der i udøvelsen af offentlig tjeneste eller hverv, uberettiget modtager en gave eller fordel, kan straffes med bøde eller fængsel.

Der er ikke fastsat en beløbsmæssig bagatelgrænse, men mindre gaver fra f. eks. leverandører ifm. højtider eller beskedne "taknemmelighedsgaver" fra borgere eller samarbejdspartnere på niveau med en blomst eller en æske chokolade vil sædvanligvis være inden for rammen af det acceptable. Kontanter må aldrig modtages!

Taknemmelighedsgaver af beskeden værdi kan være svære at sige nej til, uden at det opfattes som direkte uhøfligt af borgeren eller de pårørende. Den bedste løsning er ofte, at tage imod gaven og fortælle at den tages med til arbejdspladsen og deles med kollegerne.

Kontakt altid din leder, hvis du er i tvivl om, du må modtage en gave el. lign.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Lederforum den 24. maj 2018

Fraværende: Ejner Jensen, Henrik Boesen, Henrik Hørslev Hansen, Henrik Jacobsen, Judith Poulsen, Lone Skaaning, Thomas Fløjborg-Lading, Åse Nielsen

Lederforum drøftede i grupper Moderniseringsstyrelsens publikation om god adfærd i det offentlige.

En række af de afledte bemærkninger centrerede sig omkring uddannelse, herunder brugen af Lederforum til at klæde lederne på, og tilbagevendende indlæg i de enkelte afdelinger.

Dertil kom forslag til at uddybe temaerne i introduktionsprogrammer for både nye medarbejdere og ledere.

### **Bilag**

480-2018-136247            God adfærd i det offentlige - KL publikation

### **Beslutning**

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Drøftes på mødet i Lederforum d. 24. maj 2018.

### **Bilag**

God adfærd i det offentlige - KL publikation

# Punkt 7: Ansøgning vedr. omrokering af ledelsestid i Skoledistrikt Sletten Skole

## Sagsfremstilling

### 7. Ansøgning vedr. omrokering af ledelsestid i Skoledistrikt Sletten Skole Åbent

Sagsnr. 480-2018-799      Dok.nr. 480-2018-134670

#### Sagens kerne

Skoledistrikt Sletten Skole har indsendt en ansøgning til direktionen (se bilag), om en ændring af organiseringen med henblik på at udnytte ledelsestiden bedst muligt.

Direktionen bedes tage stilling til en omorganisering af ledelsestiden i skoledistriktet.

#### Indstilling

At direktionen godkender en omorganisering af ledelsestiden i skoledistrikt Sletten.

#### Sagens baggrund

Den nuværende organisering og dermed fordeling af ledelsestid (bilag 1) er – efter skolelederens opfattelse – uhensigtsmæssig. Den ønskede organisering (bilag 2) udnytter den nuværende ledelsestid langt bedre og understøtter et ønske, hvordan skoledistriktet bedst muligt sikrer et målrettet fokus i forhold til udvikling af skoledistriktet og dermed styrkelse af kerneopgaven.

Det er ligeledes et stort ønske fra både Skoledistrikt Sletten Skoles bestyrelse og medarbejderne på afdeling Nordvest og afdeling Skovløkken at have en fast afdelingsleder på de to afdelinger.

I den vedhæftede ansøgning uddybes begrundelserne yderligere.

#### Økonomiske oplysninger

-

#### Lovgrundlag

-

#### Bilag

480-2018-134734	Ansøgning vedr. omrokering af ledelsestid i Skoledistrikt Sletten Skole
480-2018-134733	Bilag 2 - Organisationsdiagram Skoledistrikt Sletten Skole 2018-2019
480-2018-134732	Bilag 1 - Organisationsdiagram Skoledistrikt Sletten Skole 2017-2018

#### Beslutning

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Økonomi og Løn følger lige op og laver en økonomisk beregning på forslaget, idet lederlønninger personbudgetteres.

Gitte Clemmensen vurderer på de økonomiske oplysninger og sender anbefaling pr. mail til beslutning til Direktionen.

#### Bilag

Ansøgning vedr. omrokering af ledelsestid i Skoledistrikt Sletten Skole

Bilag 2 - Organisationsdiagram Skoledistrikt Sletten Skole 2018-2019

Bilag 1 - Organisationsdiagram Skoledistrikt Sletten Skole 2017-2018

## **Punkt 8: Orientering**

### **Sagsfremstilling**

#### **8. Orientering**

**Åbent**

Sagsnr. 480-2018-702

Dok.nr. 480-2018-120664

#### **Sagens kerne**

Orienteringspunkter.

#### **Administrationens indstilling**

Forelægges til orientering.

#### **Sagens baggrund**

Der foreligger følgende punkter til orientering:

.

#### **Beslutning**

Direktionen 2018 den 23. maj 2018

Fraværende:

Morten V. Pedersen har haft møde med Supertrio d. 22. maj 2018.

Et af emnerne der blev drøftet var sygefraværet og den gode udvikling heri.

Der er fortsat en udfordring med at få samlet referater fra møderne i LokalMED. Der vil blive fulgt op herpå på det kommende møde i Lederforum.

Det skal være en fast procedure, at dagsordener offentliggøres i Prepare. Det er vigtigt, at Strategi og Politik følger op herpå.

Henrik Boesen orienterede om, at awareness kampagnen på informationssikkerhed starter nu. Følg derfor løbende med på intranettet.