

# REFERAT Strategisk Chefforum d. 11-11-2020

**Mødedato** Onsdag d. 11. november 2020 kl. 08:30

**Mødested** Virtuelt møde - Skype

**Mødedeltagere** Søren Nielsen, Åse Nielsen, Jesper Due Pedersen, Gitte Høj Nielsen, Gitte Clemmensen, Mette Højby Petersen, Henrik Gregers Boesen, Karsten Poulsen, Louise Rasmussen, Judith Poulsen, Morten V. Pedersen, Vicki Møberg Torp, Mogens Bak Hansen

## Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Fra Fravær til nærvær.....	4
Onboarding af ledere og medarbejdere.....	6
Status på Corona og Corona-erfaringer.....	7
Nyt IDM - udpegning af nøglepersoner.....	8
Samskabt styring - afskaffelse af bøvl.....	9
Proces for arbejdet med seksuelle krænkelser i Nordfyns Kommune.....	10
Virtuelle møder.....	11
Budget 2021 - Budgetudmøntning.....	12
Orientering.....	13

# Punkt 1: Tidsplan

## Sagens kerne

Tidsplan for mødet i Strategisk Chefforum:

Kl. 08.30 - 09.15	Fra Fravær til Nærvær
Kl. 09.15 - 09.45	Onboarding af ledere og medarbejdere
Kl. 09.45 - 10.15	Status på Corona og Corona-erfaringer
Kl. 10.15 - 10.20	<b>Pause</b>
Kl. 10.20 - 10.35	Nyt IDM - udpegning af nøglepersoner
Kl. 10.35 - 11.20	Samskabt styring - afskaffelse af bøvl
Kl. 11.20 - 11.35	Proces for arbejdet med seksuelle krænkelser i Nordfyns Kommune
Kl. 11.35 - 12.05	Virtuelle møder
Kl. 12.05 - 12.15	<b>Pause</b>
Kl. 12.15 - 12.45	Budget 2021
Kl. 12.45 - 13.00	Orientering

## Beslutning

Godkendt.

## Punkt 2: Fra Fravær til nærvær

### Sagens kerne

På Lederforums møde d. 25. august 2020 var der en drøftelse af "fra fravær til nærvær".

Sygefraværshuset blev gennemgået, idet den model er valgt som strategisk ramme for sygefraværsindsatsen, når der arbejdes med forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet. Lederforum bidrog med input til hvordan vi bedst kan arbejde videre med Sygefraværshuset, som den strategiske ramme, herunder også med angivelse af behov og ønsker til supplerende tiltag.

Der følges ligeledes op i forhold til målrettede indsatser og arbejdet hermed.

Zugbeyde deltager i punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at punktet drøftes med udgangspunkt i følgende dagsorden:

### Sagens baggrund

Alle ansattes nærvær er afgørende for, at vi som kommune kan løse vores opgave og levere velfærd på et højt niveau. I Nordfyns Kommune har vi derfor en ambition om, at alle ansatte er sunde og raske, at de trives i deres job, og at vi har fokus på at fremme sundhed og trivsel og samtidig nedbringe sygefraværet.

Alle på arbejdspladsen påvirkes af sygefravær. Lederen har et særligt ansvar for at forebygge, nedbringe og håndtere sygefraværet. Det er vigtigt, at arbejdet med at minimere sygefraværet sker i et tæt samarbejde mellem ledelse, medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Task Force Fra Fravær til Nærvær har til opgave at understøtte denne proces gennem sparring, rådgivning og facilitering af processer og indsatser. Task Forcen anvender Sygefraværshuset som strategisk ramme, der består af 6 byggesten:

1. Tydelig ledelse
2. Fælles ejerskab
3. Ordentlig statistik
4. Systematiske samtaler
5. Tidlige indsatser
6. Trivsel, arbejdsmiljø, social kapital og arbejdsfællesskaber

Strategisk Chefforum har den 4. marts 2020 besluttet at igangsætte "Målrettede indsatser". Task Force Fra Fravær til Nærvær skal, i overensstemmelse med den beslutning, understøtte de udvalgte arbejdspladsers arbejde med sygefraværet, hvor Sygefraværshuset vil være gennemgående i Task Forcens arbejde.

Der vil til punktet være følgende dagsorden:

1. Hvilke input havde Lederforum til det videre arbejde med Sygefraværshuset
2. Målrettede indsatser
  - o Hvad er status på arbejdet med de målrettede indsatser
  - o hvad er næste trin i arbejdet
3. Aktiv Pleje og Omsorg har i de seneste 2 år haft en projektmedarbejder ansat til at arbejde med sygefravær. Judith Poulsen fortæller om resultaterne af denne ansættelse
4. Nordfyns Kommune har fået bevilget midler til en projektleder til "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet". Gitte Høj fortæller kort om projektet
5. Strategisk Chefforum hvor er særlig behov for opmærksomhed på sygefraværet? og hvilke handlinger giver det anledning til at igangsætte?

## **Økonomiske oplysninger**

Det samlede sygefravær koster ca. 41,3 mio. kr.

## **Lovgrundlag**

-

## **Beslutning**

Strategisk Chefforum samlede op på input fra Lederforums drøftelse af sygefraværshuset den 25. aug. 2020 og fik en status på arbejdet med de målrettede indsatser.

Der kan med fordel arbejdes mere systematisk og praksisnært med ledelsesudvikling, der støtter op om sygefraværshusets byggesten, ved hjælp af temaer som kommunikation, personalejura, procesledelse og samarbejde i MED. MED-organisationen inddrages tæt i det videre konkrete arbejde. Stabene udarbejder en effektbaseret handleplan for arbejdet, der godkendes i Direktion og Strategisk Chefforum.

Strategisk Chefforum fik en orientering om sygefraværprojekt i Aktiv Pleje og Omsorg, som har været gennemført de sidste to år. Læringen af projektet er, at lederne skal (system)understøttes bedre ift. systematik, struktur og værktøjer. Den svære samtale og personalejura har givet en ensartet måde at lede og dokumentere fraværssager.

Strategisk Chefforum fik en orientering om sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet, som starter op nu og varer de kommende to år. Der er blevet ansat en projektleder, og lederne er meget optaget af at indgå aktivt i projektet.

Der kan med fordel etableres en god tværgående sammenhæng, som omfatter de nøglepersoner, der arbejder med området i Jobcenteret.

Der planlægges en temadrøftelse i Økonomiudvalget med afsæt i de igangværende projekter og den læring og effekt, vi får.

## **Bilag**

Sygefraværshuset med byggesten og spørgsmål

Fraværssrapport - Total pr. september 2020

## Punkt 3: Onboarding af ledere og medarbejdere

### Sagens kerne

Stabene har implementeret et nyt rekrutteringssystem, Eply, som understøtter en mere professionel rekrutteringsproces. Systemet indeholder også et modul til onboarding, som kan systematisere og understøtte overgang fra rekrutteringsproces til opstart og indkøring i jobbet for både ledere og medarbejdere. Systemet kan håndtere, at både tværgående og lokale aktiviteter tænkes sammen til én proces, og at ledere bliver støttet i planlægning og gennemførelse (herunder sammenhæng til IDM, IT, lønsystem, e-læring osv.).

Taskforce Fra Fravær til Nærvær har i sit arbejde identificeret et udtalt behov for, at nye ledere klædes bedre og mere systematisk på ift. ledelsesopgaver inden for personalejura og -håndtering, arbejdsmiljø og gennemførelse af de svære samtaler. Stabene har derfor igangsat et projekt, der skal sikre og understøtte de gode onboardingprocesser for ledere.

Imidlertid oplever nogle af fagområderne også behov for bedre og mere systematisk onboarding af (udvalgte) medarbejdergrupper. HovedMED har i deres strategiarbejde ligeledes peget på et behov for bedre onboarding - især set i lyset af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan og det fælles indsatsområde "Rekruttering og fastholdelse".

Der er derfor brug for, at Strategisk Chefforum bidrager til at sikre den rette prioritering, da der ikke er ressourcer til at starte med alle målgrupper på én gang.

### Indstilling

Stabene indstiller, at Strategisk Chefforum kvalificerer følgende spørgsmål:

- Hvilken målgruppe skal vi starte med - ledere eller en udvalgt medarbejdergruppe?
- Hvor meget medinddragelse ønskes i projektet - deltagelse i projektgruppen eller løbende inddragelse?

### Beslutning

Strategisk Chefforum fik en status på implementering af nyt system til rekruttering og onboarding. Formålet med onboarding-systemet er at sikre en effektiv indkøring af nye medarbejdere, og at lederne bliver understøttet i at sikre en professionel og systematisk proces.

Strategisk Chefforum drøftede mulige arenaer for afprøvning af systemet i implementeringsfasen. Der forestår en række rekrutteringer af ledere på børn- og ungeområdet, der oplagt kan anvendes som en udviklingsarena for onboarding. Social- og sundhedsområdet oplever et stort behov for at skabe mere systematik og opfølgning på modtagelse og oplæring af nye medarbejdere.

Strategi og Politik laver en plan for den videre proces sammen med hhv. børn- og ungeområdet og social- og sundhedsområdet.

## Punkt 4: Status på Corona og Corona-erfaringer

### Sagens kerne

Strategisk Chefforum får en status på COVID-19-situationen og følger derefter op på de erfaringer, vi har gjort os det sidste halve år.

KL har lavet en erfaringsopsamling fra forårets Corona-krise, som adresserer relevante temaer og spørgsmål (se side 14 i bilaget).

#### Indstilling

Stabene indstiller, at Strategisk Chefforum drøfter spørgsmålene:

1. Hvilke erfaringer i forhold til kriseberedskabet og kriseledelsen kan med fordel fastholdes til fremtidige kriser - og er der forhold, som allerede nu skal gennemtænkes, udvikles eller implementeres som grundforudsætninger for en ny krise?
2. Hvad kunne være de første skridt i en langsigtet strategi i den videre udvikling af organisationen, som styrker robusthed og resiliens?
3. Hvilke ledelsesdiskussioner giver forårets erfaringer anledning til at tage?

### Beslutning

Strategisk Chefforum gav en gensidig status på corona-erfaringer med fokus på:

- Medarbejderne er meget dygtige til at tilpasse hverdagen og sikre løsningen af kerneopgaven - også på tværs.
- Frygt for at bringe smitte rundt til medarbejdere og borgere.
- Testning giver meget fravær og huller i driften.
- Sygehusene har fået nye praksisser ift. hurtigere hjemsendelse af borgere - det giver mere arbejde på nye måder.
- Vi er nået et skridt længere i forhold til implementering af nye praksisser og indarbejde nye standarder i vores styring og projekter, herunder også hygiejne og rengøring.
- Der er stor usikkerhed på forenings- og fritidsområdet.
- Der er afprøvet nye praksisser for hjemmearbejde og mødeafholdelse og sociale relationer.
- Ledelsesmæssigt kan det være vanskeligt at sætte kursen på afstand.
- Vi ser nye vilkår for arbejdsmarkedet, og dermed også nye krav til handlemuligheder på Jobcenterets område - og i samspil med andre.
- Kriseberedskabet skal bestå af sikring af klare rammer og rum til lokal handlefrihed, ligesom kommunikation med fordel kan løftes fælles og dermed aflaste lederne i organisationen.
- Actioncards og mere overskuelig viden på det personalejuridiske område kan styrke den lokale håndtering og ledelse.
- Anvende krisestabens erfaringer i fremtidige (måske lokale) krisesituationer.
- Styrke at vi har organiseret hjemmearbejde og tilstedeværelse på arbejdspladsen fleksibelt, så vi kan skrue op og ned - det giver også mulighed for at planlægge og strukturere ledelse og bedre mulighed for at sætte retning.
- Vi kan med fordel systematisere og strukturere samarbejdet i MED endnu mere i forebyggelsen af trivsel og nærvær, herunder også hvad der er virkningsfuldt ift. nærværende ledelse.
- Den digitale transformation er styrket og skal i højere grad sammentænkes med demokratiske processer.
- Fokus på kerneopgaven bidrager til dialogen om løsninger og initiativer.
- Det har været vanskeligt at være ny leder i en corona-tid. Det stiller krav om en stærkere onboardingproces og mere ledelsesstøtte, f.eks. i ledergrupper.

### Bilag

Erfaringsopsamling - forårets Coronakrise

## **Punkt 5: Nyt IDM - udpegning af nøglepersoner**

### **Sagens kerne**

Vi skal nu i gang med anden fase af indførslen af nyt IDM, der udgør fundamentet for rolle- og rettighedsstyringen for alle ledere og medarbejdere i Nordfyns Kommune. Første fase fokuserede på oprydning af brugere og udvikling af en model for, hvordan indførslen kan gennemføres, hvor stabene indgik som "prøvekaniner". I anden fase er der fokus på at udskille alle funktioner (f.eks. bestilling af it-udstyr), som ikke relaterer sig til brugerrettigheder, og at få ansættelse og onboardingprocesser til at køre mere automatisk (så lederne undgår en masse manuelle processer). Desuden handler anden fase om at identificere og opsætte de rette roller og rettigheder fremover.

Det kræver en indgående afdækning af systembehov og funktionsroller på de enkelte områder. Der får stabene brug for hjælp fra direktørområderne. Der skal derfor udpeges en nøgleperson for hver afdeling, der kan indgå i arbejdet. Nøglepersonerne skal have et indgående kendskab til systemer og funktioner på området, f.eks. som superbrugere, digitale ambassadører eller GDPR-kyndige. Nøglepersonerne skal bruge ca. fem arbejdsdage på opgaven og skal lave afdækningen sammen med projektgruppen, som består af medarbejdere fra stabene. Opgaven gennemføres i løbet af de kommende tre måneder.

### **Indstilling**

Stabene indstiller, at Strategisk Chefforum udpeger en nøgleperson fra hvert område til opgaven.

### **Beslutning**

Strategisk Chefforum fik en status på IDM-projektet og den videre proces for afklaring af funktioner og roller, som fremover skal styre systemadgange og sikkerhed i overensstemmelse med GDPR-lovgivningen.

Fagcheferne ønsker en proces for identificering af afgrænsede funktioner og roller, der kan løftes lokalt. Stabene tager kontakt til fagcheferne for at planlægge den rette proces for hvert fagområde med afsæt i den model, der indtil nu er udviklet i hhv. stabene og Bibliotek og Borgerservice.

## **Punkt 6: Samskabt styring - afskaffelse af bøvl**

### **Sagens kerne**

Med Budget 2021 blev det vedtaget, at hverdagseffektiviseringen på 0,5 % af serviceudgifterne gennemføres vha. metoden om samskabt styring og afskaffelse af bøvl.

Mange kommuner har i flere år arbejdet med metoden til at effektivisere og afbureaukratisere - og med stor effekt. Se inspirationsmateriale fra Roskilde Kommune i bilagene. Opgaven er nu at organisere og planlægge processen i Nordfyns Kommune, så den i praksis bidrager til afskaffelse af bøvl, effektivisering af løsningen af kerneopgaven, øge samskabelsen og dyrke enkeltheden.

Der lægges op til en projektorganisering med deltagelse af alle direktørområder og høj inddragelse af MED. Der er indgået en foreløbig aftale med Fremfærd om et samarbejde (se bilag).

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller, at Strategisk Chefforum drøfter og beslutter, hvordan opgaven kan organiseres og gennemføres.

### **Beslutning**

Strategisk Chefforum drøftede, hvordan vi som organisation kan orkestrere arbejdet med samskabt styring. Strategisk Chefforum havde følgende pointer:

- Formålet skal være tydeligt.
- Arbejdet skal kobles tæt til igangværende udviklingsprojekter og udvikling af løsningen af kerneopgaven.
- Det skal være en arbejdsform/metode, f.eks. når vi implementerer systemer.
- Vi skal forbedre vores evne til at lytte til forslag til forbedringer og styrke samskabelseskulturen i hverdagen.
- Der er brug for at mobilisere de rette kompetencer i organisationen, så vi kan sikre retning, gennemførelse og mål for samskabt styring.

Stabene udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til procesplan for det videre arbejde med samskabt styring, som drøftes i Strategisk Chefforum og godkendes i Direktionen.

### **Bilag**

Tilbud til Samskabt styring forløb i det kommunale landskab

Afbureaukratisering status på tiltag jan19 - Roskilde Kommune

Afbureaukratisering\_undringsspatruljen juni17 - Roskilde Kommune

## **Punkt 7: Proces for arbejdet med seksuelle krænkelser i Nordfyns Kommune**

S2019-75

### **Sagens kerne**

Affødt af den offentlige debat om seksuelle krænkelser på mange arbejdspladser, godkendte direktionen den 4. nov. 2020 et forslag til proces for arbejdet med seksuelle krænkelser i Nordfyns Kommune.

### **Indstilling**

Stabene indstiller, at Strategisk Chefforum drøfter og kvalificerer procesplanen.

### **Beslutning**

Strategisk Chefforum fik en status på procesplan for arbejdet med seksuelle krænkelser i Nordfyns Kommune.

### **Bilag**

Procesplan - drøftelse af seksuelle krænkende hændelser i Nordfyns Kommune

## **Punkt 8: Virtuelle møder**

### **Sagens kerne**

Som konsekvens af Covid-19 og det øgede behov for hjemmearbejde og dermed også virtuelle møder, har direktionen har af flere omgange drøftet behovet for principper for afholdelse af virtuelle møder i Nordfyns Kommune.

Strategi og Politik arbejder på et forslag til, hvilke principper der skal være gældende. Direktionen ønsker derudover en drøftelse i Strategisk Chefforum med fokus på formål, (fysiske) rammer og prioriteringer ift. afvikling af fysiske og virtuelle møder.

Strategi og Politik arbejder også på at sikre, at Skype udskiftes med Teams. Det forventes at være implementeret fuldt ud inden årets udgang.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at Strategisk Chefforum drøfter ønskede forudsætninger og principper for afvikling af virtuelle møder.

### **Beslutning**

Strategisk Chefforum drøftede principper og rammer for virtuelle møder og havde følgende fokus:

- Mødelokalerne skal opdateres, så de bedre understøtter virtuelle møder.
- Gode virtuelle møder handler meget om kompetencer - vi kan med fordel sikre gode principper for og vejledning til gode møder (tips og tricks, virkemidler, struktur og mødeledelse).
- Der er behov for at fremstå mere professionel i de virtuelle møder med borgerne.

Input til behov og ønsker til teknik, fysiske rammer og proces for gode virtuelle møder meldes ind til Strategi og Politik, som samler op og sikrer det tværgående samarbejde omkring opgaverne.

## **Punkt 9: Budget 2021 - Budgetudmøntning**

### **Sagens kerne**

Jf. tidsplanen for Budget 2021 skal der udarbejdes en budgetudmøntningsplan, som skal politisk godkendes i december 2020.

### **Indstilling**

Det indstilles, at hvert fagområde kort redegør for særlige udmøntningsmæssige forhold indenfor eget fagområde.

### **Sagens baggrund**

I forbindelse med budgetprocessen udarbejdes en budgetudmøntningsplan for de ved budgettet vedtagne budgetændringer samt eventuelle særlige analyser og indsatsområder.

Arbejdet er godt i gang og materialet vil blive sammenfattet til direktionens møde d. 18/11-2020, hvor dagsordenen udsendes fredag d. 13/11-2020.

1. deadline for fagchefernes beskrivelser i budgetudmøntningsplanen er mandag d. 9. november 2020.

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Beslutning**

Strategisk Chefforum fik en status på udmøntning af Budget 2021.

Direktionen drøfter og klargør budgetudmøntningsplanen på kommende møde, hvorefter den sendes til godkendelse i de politiske udvalg.

## **Punkt 10: Orientering**

S2019-75

### **Sagens kerne**

Følgende punkter forelægges til orientering:

- Kommunerne leverer stærkt bidrag til GDPR-evaluering.
- Orientering om virtuelle KL-arrangementer i den kommende tid.

### **Beslutning**

Orientering foretaget.

### **Bilag**

KL - Kommunerne leverer stærkt bidrag til GDPR-evaluering

Mail fra KL - orientering om virtuelle KL-arrangementer