

REFERAT Strategisk Chefforum d. 03-06-2024

Mødedato Mandag d. 03. juni 2024 kl. 08:00

Mødested Bogense Rådhus

Mødedeltagere Morten V. Pedersen, Karsten Poulsen, Mogens Bak Hansen, Charlotte Jakobsen, Kia Lund McDermott, Peter Astrup Simmelsgaard, Gitte Clemmensen, Åse Nielsen, Louise Rasmussen, Gitte Høj Nielsen, Judith Poulsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Budget 2025 og det videre arbejde.....	4
Arbejdstidsregler - Trepartsaftale - fuld tid /op i tid samt nyt arbejdstidsdirektiv.....	6
Afbureaukratisering og regelforenkling.....	8
Kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området.....	10
Orientering.....	11

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.00 - 08.30	Budget 2025 og det videre arbejde
Kl. 08.30 - 09.00	Arbejdstidsregler - Trepartsaftale - fuld tid/op i tid... Leder af HR Sharajé Thomasen deltager under punktet
Kl. 09.00 - 09.30	Afbureaukratisering og regelforenkling
Kl. 09.30 - 09.50	Kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området
Kl. 09.50 - 10.00	Orientering

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 03-06-2024

Godkendt.

Punkt 2: Budget 2025 og det videre arbejde

S2024-3637

Sagens kerne

Direktionen følger op på det videre arbejde med Budget 2025 og overslagsårene 2026 - 2027.

Seneste melding fra KL omkring den centrale budgetproces går på, at en Økonomiaftale forventes indgået ultimo maj, således at det er før valget til Europa-Parlamentet.

Tidligere har det dog ikke påvirket udmeldingen fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet, som alligevel først har sendt statsgarantien og de økonomiske oplysninger til kommunen d. 30 juni eller d. 1. juli.

Der er inviteret til møder med præsentation af aftalen d. 6. juni 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter følgende emner:

1. Det videre arbejde med Budget 2025

- Opsamlingen på temadagen med Komponent d. 15. maj og drøftelse af, hvad der skal arbejdes videre med.
- Drøftelse af hvilke handleplaner, der arbejdes med på de respektive fagområder.
- Proces for tilblivelsen af direktionens sparekatalog drøftes.

Sagens baggrund

Status på processen er, at budgetstrategien er godkendt af Kommunalbestyrelsen d. 25. april 2025, og at Økonomiudvalget har godkendt de økonomiske rammer, som danner grundlaget for det videre arbejde med det tekniske budget.

Seneste melding fra KL omkring den centrale budgetproces går på, at en Økonomiaftale forventes indgået ultimo maj, således at det er før valget til Europa-Parlamentet. Der er inviteret til orienteringsmøder om aftalen mellem KL og Regeringen d. 6. juni 2024.

Materiale (vedhæftet) fra temadagen for Strategisk Chefforum drøftes i forhold til det videre arbejde med Budget 2025. Opsamlingen fra gruppedrøftelserne er samlet i et særskilt notat som ligeledes er vedhæftet.

Hvert fagområde orienterer om, hvad det er for handleplaner, der arbejdes med på fagområdet.

Proces for tilblivelsen af direktionens sparekatalog drøftes.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 03-06-2024

Drøftet.

MVP orienterede om økonomiaftalen for kommunerne for 2025.

På mødet den 26. juni 2024 skal 'Budget 2025 og det videre arbejde' på igen på baggrund af drøftelser i de respektive ledergrupper i fagområderne. Gitte sender noget materiale ud til brug for drøftelserne i ledergrupperne.

Bilag

Opsamling fra gruppedrøftelserne på temadagen

Budgetdag - samlet plancher inkl. opsamlinger

BUDGETSTRATEGI 2025-2026

Udmelding af de økonomiske rammer til Budget 2025-2028

Punkt 3: Arbejdstidsregler - Trepartsaftale - fuld tid /op i tid samt nyt arbejdstidsdirektiv

S2024-5094

Sagens kerne

Stabene har udarbejdet oplæg omkring rammerne for Trepartsaftalen - Fuld tid / op i tid samt i forhold til det nye arbejdstidsdirektiv om at arbejdstiden skal registreres for alle medarbejdere.

Leder af HR Sharajé Thomasen deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at oplægget drøftes.

Sagens baggrund

Der er lavet præsentationsmateriale, der beskriver rammerne for nedenstående 2 væsentlige aftaler, som påvirker vores arbejdsgange og måderne vi gør tingene på. Der følges op i forhold til nyeste viden inden for området.

Trepartsaftalen

Den 4. december 2024 blev der indgået en trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår. I denne aftale fremgår det bl.a. at alle stillinger i kommunerne inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet som udgangspunkt skal slås op som fuldtidsstillinger.

Kommunerne skal således, fra 1. januar 2024, slå alle ledige stillinger op på fuldtid, ligesom deltidsansatte medarbejdere, der anmoder om ansættelse på fuldtid, skal tilbydes dette i årene 2024, 2027 og 2030.

Lov om registrering af arbejdstid

Fra 1. juli 2024 træder en ny lov i kraft, hvorefter det bliver lovpligtigt for alle danske arbejdsgivere at give deres medarbejdere mulighed for at registrere deres arbejdstid.

Formålet med loven er at sikre at arbejdsgivere overholder arbejdstidsreglerne, der siger:

- at medarbejdere ikke må arbejde mere end 48 timer om ugen i gennemsnit inden for en hvilken som helst periode af fire kalendermåneder (48-timers-reglen),
- at medarbejdere skal have 11 sammenhængende hviletimer inden for 24 timer (11-timers-reglen),
- at medarbejdere har krav på én ugentlig fridag.

Økonomiske oplysninger

Der er ikke særskilte midler til området.

Lovgrundlag

Arbejdstidsdirektiv.

Trepartsaftale om fuld tid op i tid.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 03-06-2024

Drøftet.

Sharajé deltog under punktets behandling.

For så vidt angår *fuld tid/op i tid*, så afventes drøftelser i det fynske kommunale HR-netværk.

I forhold til prøvehandling og den løbende omstilling skal der laves en projektorganisering/tværgående arbejdsgruppe til formålet med deltagere fra MED-systemet.

Oplæg til dette fremlægges for direktionen den 19. juni 2024 og for Strategisk Chefforum den 26. juni 2024.

Info relevant for fuldtidsindsatsen kan ses her: [Flere skal arbejde flere timer i kommunerne \(vpt.dk\)](#) samt i det til referatet vedhæftede bilag.

Der skal laves en udmelding om processen på intranettet.

For så vidt angår *de nye tidsregistreringsregler*, så afventes udmelding fra KL samt drøftelser i det fynske kommunale HR-netværk. Der sigtes efter en enkelthedsmodel i Nordfyns Kommune.

Der skal laves en udmelding om processen på intranettet.

Bilag

En Fremtid med Fuldtid - opstartspakke - bilag til oplæg...

Fuld tid og registrering af arbejdstid - oplæg til direktionen

Punkt 4: Afbureaukratisering og regelforenkling

S2023-13670

Sagens kerne

Afbureaukratisering har været på dagsordenen i den offentlige sektor i årtier. Det er italesat med forskellige vinkler, og der er løbende igangsat initiativer både nationalt og lokalt. Senest er 'frisættelse' kommet meget i fokus. Fælles for initiativerne er en intention om at reducere mængden af bureaukrati, der ikke skaber værdi.

I Nordfyns Kommune har vi kaldt det 'Mindre bøvl - Mere mening', når vi de seneste år har talt om uhensigtsmæssigt bureaukrati.

I tråd med økonomiaftalen og regeringsgrundlaget har der været et vedvarende fokus på behovet for at forenkle og reducere bureaukrati og unødige regler på alle niveauer i den kommunale organisation. I lyset heraf igangsatte Kommunalbestyrelsen i oktober 2023 en proces med netop dette formål. Processen indeholder en såkaldt "forårsrengøring" i første halvår af 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum på baggrund af det vedlagte bilag:

1. Drøfter hvordan der arbejdes videre med dét i bilaget, som ikke allerede er håndteret, men som fremgår som forslag eller større temaer.
2. Drøftelse af hvordan Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen skal orienteres. Skal de blot se bilaget i nuværende form i følgeskab med en relevant sagsfremstilling, eller skal bilaget redigeres inden det forelægges politikerne?

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede den 26. oktober 2023 at igangsætte en proces for afbureaukratisering og regelforenkling.

Forslaget afgrænser sig til de dokumentationskrav, regler og administrative opgaver, som er blevet fastsat af os selv. Vi har fokus på dét, som vi selv har opfundet, indført og fastsat enten politisk, administrativt eller i den enkelte institution/afdeling. Det vil sige dét, som vi også selv kan håndtere eller måske endda fjerne. De øvrige afbureaukratiseringsmuligheder og forenklingspotentialer, som kræver national eller regional involvering følges i regi af KL's regelforenklingsforslag.

Rammerne for processen

For at sikre en effektiv gennemførelse af afbureaukratiserings- og regelforenklingsprocessen er processen forløbet i to spor:

- Et politisk spor
- Et administrativt spor, som under støttes af MED-organisationen

Hvert spor har en aktiv rolle i at afdække og tage stilling til forenklingspotentialer. Hvert spor forholder sig i udgangspunktet til dét, som vi selv har opfundet, og selv kan håndtere.

Afbureaukratiseringsmuligheder og forenklingspotentialer afdækkes inden for følgende kategorier:

- Arbejdsgange
- Dokumentationskrav
- IT og systemer
- Organisering
- Andet

Disse kategorier skal ses som en hjælp til at afdække bøvll og en mulighed for struktureret opfølgning på afbureaukratiseringsmulighederne og forenklingspotentialets omfang og karakter.

Indsats og kulturarbejde

Processen i første halvår af 2024 i det organisatoriske spor har karakter af en "forårsrensning". Her afdækkes bøvll via ledelsesstrengen. Dét vi umiddelbart selv kan håndtere bliver enten fjernet, forandret eller forankret. Dét der kræver tværgående koordinering eller beslutning håndteres i direktionen, i Strategisk Chefforum eller andet relevant forum.

Processen bygger naturligt oven på de erfaringer og resultater, som organisationen har opnået med samskabt styring siden 2020. Samskabt styring er én metode til at arbejde med afbureaukratisering. I Nordfyn har vi kaldt det 'Mindre bøvll - Mere mening', fordi det handler om at reducere bøvll og dermed få mere tid til den meningsfulde løsning af kerneopgaven. Dette styrker kvalitet, effektivitet og trivsel til gavn for både borgere, erhvervsliv og kommunens ansatte.

Intentionen er, at afbureaukratisering og regelforenkling skal blive en integreret del af kommunens kultur og arbejdspraksis. Dette opnås ved at forankre processen politisk i Økonomiudvalget og administrativt i Direktionen og i Strategisk Chefforum. På den måde må sikres, at arbejdet med at reducere bøvll og bureaukrati, der ikke skaber værdi fortsættes.

Proces på mødet:

- Orientering om det bøvll, der er blevet meldt ind via online survey (se det vedlagte bilag)
- Drøftelse af hvordan der arbejdes videre med dét, som ikke allerede er håndteret.
- Drøftelse af hvordan Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen skal orienteres. Skal de blot se bilaget i nuværende form i følgeskab med en relevant sagsfremstilling, eller skal bilaget redigeres inden det forelægges politikerne?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Gældende lovgivning for de relevante initiativer.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 03-06-2024

Drøftet.

Skemaet sendes ikke med ud til politisk behandling, men temaer og stikord indarbejdes i sagsfremstillingen.

Bilag

PDF af rapport

Punkt 5: Kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området.

S2021-736

Sagens kerne

Strategisk Chefforum bidrager til kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området.

Gitte Høj Nielsen og Karsten Poulsen fremlægger på mødet et første udkast til ledelsesorganisering.

Der er gennemført en analysefase med bred involvering af ledere og medarbejdere i forhold til at perspektivere styrker og potentialer på børn og unge området. Vedlagt som bilag.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 03-06-2024

Udskudt til mødet den 26. juni 2024, hvor det er første punkt på dagsordenen.

Bilag

Proces for afdækning af ledelsesstruktur i BU

Samlet SWOT-analyse - ledelse og generelt

Punkt 6: Orientering

S2021-736

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 03-06-2024

MVP orienterede om BDO rapporten på børn og unge området.