

REFERAT Strategisk Chefforum d. 24-04-2024

Mødedato Onsdag d. 24. april 2024 kl. 09:00

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 2

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Håndtering af kriser.....	4
Mindre bøvl - mere mening; Afbureaukratisering i organisationen.....	6
Orientering.....	7

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 09.00 - 09.45	Håndtering af kriser Leder af HR Sharajé Thomasen og HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet
Kl. 09.45 - 10.00	Mindre bøvl - mere mening; Afbureaukratisering i organisationen
Kl. 10.00 - 11.00	Orientering: <ul style="list-style-type: none">• Budgetstrategi 2025-26• Økonomiske rammer for Budget 2025 og overslagsårene

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 24-04-2024

Godkendt.

Punkt 2: Håndtering af kriser

S2024-4577

Sagens kerne

Kriser opstår i organisationer og kan have forskelligt omfang og forskellige konsekvenser. De kan være rent interne, men kan også opstå pga. påvirkning udefra.

HovedMED drøftede den 19. marts 2024 krisehåndtering, bl.a. foranlediget af den situation, som børn og unge området har været ramt af siden årets start, og som helt naturligt også påvirker resten af organisationen.

I relation til Organisationens Strategi- og Udviklingsplan er vores håndtering af kriser og vores modstandsdygtighed ift. kriser et helt afgørende tema i forbindelse med tillid og tryghed.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter de konkrete spørgsmål, der fremgår af dagsordenen.

Spørgsmålene tager udgangspunkt i de allerede tilgængelige værktøjer på intranet indenfor krisehåndtering.

Det anbefales, at I gennemgår værktøjerne (se links i dagsorden) forinden mødet, for at have et overblik over eventuelle mangler / ønsker til forbedringer.

Sagens baggrund

Kriser kan opdeles i faser:

- 1) Den forebyggende, som handler om at skabe psykologisk tryghed, hvor både ledere og medarbejdere skal bidrage til at skabe en kultur med bl.a. åbenhed og nærvær, og derved give bedre mulighed for at 'fange' eller imødegå problematikken inden den vokser sig stor og bliver til en krise.
- 2) Selve krisen - når 'skaden er sket' - hvordan håndterer vi den og hvilke værktøjer har vi brug for? Det er den del, som der skal være fokus på i dag.
- 3) Efter krisen - hvordan kommer vi videre, hvad har vi lært og hvad skal genopbygges?

Forebyggelse er helt afgørende for at lykkes med en god krisehåndtering. Det er essentielt at have et godt fundament, så man "nemmere" står imod en krise, og derfor vil også både OmrådeMED og LokalMED skulle inddrages i dette arbejde, fx via deres arbejde med tillid og tryghed.

For at få en bedre forståelse for krisehåndtering og dets facetter, kan man med fordel have set video om kriseledelse: [Kriseledelse - Nordfyns Kommunes Intranet](#) (varighed ca. 50 min).

Diverse værktøjer omkring krisehåndtering:

- Beredskabsplan: [Beredskabsplan - Nordfyns Kommunes Intranet](#)
- Krisekommunikation: [Krisekommunikation - Nordfyns Kommunes Intranet](#)
- Retningslinjer for digital chikane: [Retningslinjer for digital chikane - Nordfyns Kommunes Intranet](#)
- Retningslinjer og action card om krænkende hændelser: [Retningslinjer og action card om krænkende hændelser - Nordfyns Kommunes Intranet](#)
- Retningslinjer om vold og trusler: [Retningslinjer om vold og trusler - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

I grupper af 2 og 2 drøftes følgende spørgsmål:

1. Kendte I allerede de tilgængelige værktøjer?
2. Er der nogle af de tilgængelige værktøjer, som trænger til at blive genbesøgt? Hvis ja, hvilke og vær konkret på hvorfor.

3. Er der værktøjer som mangler i værktøjskassen? Hvis ja, hvilke og vær konkret på hvorfor.
4. Kunne det være gavnligt med en step-by-step pixi-udgave, til nogle af de tilgængelige værktøjer? Hvis ja, hvilke?
5. Er der i de tilgængelige værktøjer uklarhed omkring emner som (emner som af HovedMED blev drøftet som værende vigtige som led i krisehåndtering):

- rollefordeling
- intern og ekstern kommunikation
- håndtering af personlige angreb, også fx via sociale medier
- håndtering af omdømme

Hvis ja, vær konkret på hvilke af værktøjerne som er uklare ift. disse emner.

Leder af HR, Sharajé Thomasen og HR- og Arbejdsmiljøkonsulent, Bente Villberg deltager under punktets behandling. På baggrund af gruppedrøftelserne samler Bente input sammen.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 24-04-2024

Temaet blev drøftet og input givet fra Strategisk Chefforum.

Bente og Sharajé deltog under punktets behandling.

Det er vigtigt med værktøjer i denne sammenhæng, og de skal være let tilgængelige både i form og indhold, hvilket der skal kigges på, men det er også helt essentielt med et vedvarende fokus på og arbejde med krisehåndtering, herunder emner som fx tillid og tryghed, psykologisk tryghed, aktivering af tværgående organisering (krisestab) i tilfælde af en krise samt omdømmeledelse.

Punkt 3: Mindre bøvl - mere mening; Afbureaukratisering i organisationen

S2023-13670

Sagens kerne

Fælles materiale til det organisatoriske arbejde med at identificere og håndtere bøvl.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum orienteres om det fælles materiale til det organisatoriske spor i afbureaukratiseringsprocessen. Herunder afklaring af spørgsmål og eventuelle justeringer i materialet.

Sagens baggrund

På Strategisk Chefforum d. 20 marts 2024 blev det besluttet, at Strategi og Politik skulle udarbejde noget fælles materiale til brug af fagchefer og eventuelt ledere i den forestående proces med at identificere og håndtere bøvl.

Strategi og Politik har udarbejdet materiale, som indeholder:

- Baggrund for processen
- Beskrivelse af hvad vi skal gøre
- Beskrivelse af ansvar og roller
- Milepælsplan for kort og langt sigt

Materialet udsendes til Strategisk Chefforum primo uge 17.

På mødet er der mulighed for at stille afklarende spørgsmål, samt eventuelt at afstemme processen på tværs af fagområderne.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Gældende lovgivning for de relevante initiativer.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 24-04-2024

Drøftet.

Ditte deltog under punktets behandling. Materialet tilrettes og sendes med referatet ud.

Bilag

Mindre bøvl - mere mening; Organisatorisk proces

Punkt 4: Orientering

S2021-736

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Budgetstrategi 2025-26, herunder politisk ønske om en budgetreserve på 25 mio. kr. reserveret til det specialiserede område
- Økonomiske rammer for Budget 2025 og overslagsårene

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 24-04-2024

Orientering foretaget.

Bilag

BUDGETSTRATEGI 2025-2026

Udmelding af de økonomiske rammer til Budget 2025-2028