

# REFERAT Strategisk Chefforum d. 09-09-2020

**Mødedato** Onsdag d. 09. september 2020 kl. 08:30

**Mødested** Skype

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

## **Indholdsfortegnelse**

Tidsplan.....	3
Status på Corona - COVID-19.....	4
Sygefraværshuset - en strategisk ramme for sygefraværsindsatsen.....	5
Ledelsesugen uge 44.....	7
Orientering.....	9

## Punkt 1: Tidsplan

S2019-75

### Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 8.30 - 8.45	Status på Covid-19
Kl. 8.45 - 9.05	Sygefraværshuset
Kl. 9.05 - 9.25	Ledelsesugen
Kl. 9.25 - 9.30	Orientering

### Beslutning

Godkendt.

## **Punkt 2: Status på Corona - COVID-19**

### **Sagens kerne**

Status på Corona - COVID-19.

### **Indstilling**

Strategisk Chefforum får en status på Covid-19 situationen.

### **Sagens baggrund**

Status på Corona - COVID-19.

Status fra Krisestaben.

Orientering om projekt - værnemidler, hygiejne, rengøring og arbejdsmiljø.

### **Økonomiske oplysninger**

Ingen.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren gav en status på Covid-19 i Nordfyns Kommune med afsæt i, at vi havde en kortvarig smittetigning i sidste uge. Det gav anledning til en hyppigere mødeaktivitet i krisestaben og højt kommunikationsniveau. Det høje smittetal i nabokommunen Odense giver ikke anledning til, at vi sender administrative funktioner/medarbejdere (bosat i Odense) hjem på nuværende tidspunkt. Det forventes, at den enkelte chef/leder vurderer, hvad der kræves ift. individuelle situationer.

Der blev efterspurgt en fælles tilgang til registrering af corona-relaterede fraværsdage - både medarbejdernes egne og ift. børns sygdom og test. Økonomi og Løn følger op på retningslinjerne for registrering, som derefter udsendes til alle ledere. Den enkelte chef vurderer inden for eget område, hvordan fraværssituationer håndteres.

Der kan med fordel kommunikeres om de nyeste anbefalinger ift. smitte, f.eks. 10 gode råd. Det følger stabene op på. Strategisk Chefforum fik en orientering om projekt værnemidler, hygiejne, rengøring og arbejdsmiljø, som er del af Budget 2021, idet opgaverne på området er forbundet med merudgifter, herunder til den faglige, tværgående koordinering og vurdering af niveauer for rengøring og hygiejne.

# Punkt 3: Sygefraværshuset - en strategisk ramme for sygefraværsindsatsen

## Sagens kerne

I Nordfyns Kommune ønsker vi at arbejde målrettet og systematisk med sygefravær og trivsel. Sygefraværshuset er valgt som en strategisk ramme for hvordan Nordfyns kommune arbejder med at forebygge, håndtere og nedbringe sygefraværet.

Strategisk Chefforum præsenteres for Sygefraværshuset med henblik på en dialog om og input til hvordan vi bedst kan arbejde videre med Sygefraværshuset som den strategiske ramme.

Der følges op i forhold til drøftelserne i Lederforum og de tilbagemeldinger som er kommet i forhold til ønsker til det videre arbejde.

Zugbeyde deltager i punktet.

## Indstilling

Det drøftes, hvilke overvejelser du som chef har gjort dig i forhold til arbejdet med Sygefraværshusets fundament og tydelig ledelse og fælles ejerskab.

## 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.

Baggrunden for at punktet er med til Strategisk Chefforum er at udbrede kendskabet til Sygefraværshuset, som den fælles strategiske ramme for hvordan vi kommer i hus med sygefraværsopgaven. Task Force Fra Fravær til nærvær vil kort præsentere Sygefraværshuset og der vil være arbejdsspørgsmål undervejs.

## Økonomiske oplysninger

Ingen.

## Lovgrundlag

Intet.

## Beslutning

Strategisk Chefforum fulgte op på drøftelsen af sygefraværshuset som metode til håndtering af sygefravær på Lederforum den 25. aug. 2020.

Strategisk Lederforum orienterede gensidigt om, hvordan der arbejdes videre med sygefraværshuset, særligt ift. kommunikation, ejerskab og systematik. Den ensartede tilgang og metode giver en oplevelse af retfærdighed og

transparens på tværs af organisationen.

Sygefraværshuset giver en tydeligere ramme for, hvordan vi arbejder med Fra Fravær til Nærvær og fokus på nærvær, trivsel og arbejdsglæde. Det kan med fordel tydeliggøres i den videre kommunikation.

Der igangsættes i løbet af efteråret et projekt på dagtilbudsområdet finansieret af STAR-midler. Læring af projektet udbredes på kommuneniveau.

Kommunaldirektøren gjorde opmærksom på, at de fem målrettede indsatser besluttet af Strategisk Chefforum skal prioriteres højt.

## **Bilag**

SYGEFRAVÆRSHUSET

Sygefraværshuset lederforum 25.08.20

## Punkt 4: Ledelsesugen uge 44

S2020-48610

### Sagens kerne

Markering af Ledelsesugen i Nordfyns Kommune.

### Indstilling

Direktionen indstiller, at Strategisk Chefforum laver en plan for markering af Ledelsesugen uge 44 2020.

### Sagens baggrund

Regeringen, Danske Regioner og KL står bag Ledelsesugen der er en tilbagevendende begivenhed, hvor offentlige organisationer på tværs af kommuner, stat og regioner inviteres til at sætte ekstra fokus på ledelse. Det er en invitation til at løfte blikket, få ny viden og inspiration eller dele dine erfaringer med andre.

Direktionen ønsker at bruge anledningen til at sætte spot på ledelse i Nordfyns Kommune gerne i sammenhæng med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan, udmøntning af Budget 2020, arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag og lokale ledelsesmæssige dagsordener i organisationen.

Strategisk Chefforum følger op på drøftelsen den 12. aug. 2020 og nedenstående beslutning fra mødet og lægger en plan for det videre arbejde.

### Beslutning

Strategisk Chefforum den 12. august 2020

Fraværende: Vicki Møberg Torp

Strategisk Chefforum drøftede forslag om at:

Bruge lederugen på at skabe fortællinger om den gode ledelse og omsættelse af strategier.  
Skabe rammerne for den enkelte leder for at man med fordel kan promovere den gode ledelse.  
Brug ugen til at lære alle lederne at lave det gode videoindslag på eksempelvis LinkedIn.  
Få ledere og medarbejdere til at fortælle om hvor man er lykkedes.  
Skabe den gode anerkendelse af den medarbejder, der lykkedes hos borger.

Der følges op igen på kommende møde i Strategisk Chefforum d. 9. september 2020.

### Økonomiske oplysninger

Ingen.

### Lovgrundlag

Intet.

### Beslutning

Strategisk Chefforum genoptog drøftelsen af, hvilken plan der skal sætte ledelse på dagsordenen i uge 44 i Nordfyns Kommune.

Et inspirationsoplæg ved ledelsesambassadøren i KL-regi kan indtænkes i programmet. Væksthus for Ledelse har for nylig adresseret to temaer: Faglig ledelse og sammenhæng i ledelseskæden, som kan danne grundlag for fokus og kobles til det personlige ledelsesgrundlag.

Følgende temaer er i fokus i organisationen i forvejen:

- Kvalitet på plejecentre
- Ledelse i samarbejdet med pårørende, herunder tillid og kommunikation
- Kultur og faglighed - hvad sker der på arbejdspladsen i hverdagen - og hvordan ledes det fagligt?
- Øge ledernes opmærksomhed på kommunikation - hvad er god ledelse i hverdagen? (og udvikling af kompetencer og værktøjer til det)

Der er ønske om at sikre en god sammenhæng til det, der allerede er i gang, og som adresserer nogle temaer frem mod Lederforumseminaret i 2021.

## **Bilag**

Ledelsesuge 2020 - inspirationskatalog

## **Punkt 5: Orientering**

S2019-75

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering.

### **Beslutning**

Pga. Covid-19 afholdes der ikke julefrokoster i Nordfyns Kommune i år.

Direktørområderne melder tilbage til Vicki hurtigst muligt, hvis der er eksempler på, at GDPR-lovgivningen spænder ben for løsningen af kerneopgaven. Inputtene bruges til en samlet tilbagemelding til KL, der bruger dem i de kommende forhandlinger om en mere afbalanceret udmøntning af GDPR-lovgivningen i kommunerne.