

# REFERAT Lederforum d. 22-03-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 22. marts 2022 kl. 08:30

**Mødested**           Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

**Mødedeltagere**     Morten V. Pedersen, Karina Pedersen, Per Peiter, Ulla Windfeld Lund, Mette Hjorth, Hans Rasmussen, Sara Birgitte Kjergaard Johansen, Vicki Møberg Torp, Ellen Lone Jung Hertel, Louise Rasmussen, Annemarie Hansen, Jan Møller Iversen, Åse Nielsen, Dorthe Schmidt Temberg (Fravær), Susanne Holm Rasmussen, Louise Hjortebjerg Theil, Dorthe Buris Hoeg (Fravær), Thomas Fløjborg-Lading, Carsten Andreasen, Mads Korsgaard (Fravær), Mette-Kristine Søborg Koudal, Lone Elisabeth Hvingelby, Gitte Høj Nielsen, Mads Dahl Arvidsen (Fravær), Helle Albinus (Fravær), Karsten Poulsen, Brian Møller Bisgaard, Ole Vett, Søren Nielsen (Fravær), Gitte Clemmensen, Jesper Due Pedersen, Judith Poulsen, Inge Lise Andersen, Line Hansen, Solveig Birte H. Christiansen, Kjeld Kristensen, Mogens Bak Hansen, Lars Konrad Mortensen, Pia Brøndsted Jacobsen, Morten Schneider Schlægelberger, Per Stenaa, Bitten Krogh, Henrik Hørslev Hansen, Mette Højby Petersen, Gitte Helga Kristensen, Janne Pedersen, Jeanet Randrup Brøndsted, Inge Haakonsdatter Andersen, Henrik Gregers Boesen, Anne Busk Larsen

## **Indholdsfortegnelse**

Tidsplan.....	3
Vidensdeling fra sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet.....	4
Digitalisering - Kommunerne skal åbne mere op for Mit Overblik.....	6
Status på rekruttering og fastholdelse.....	7
Lederforumseminar 3. - 4. maj 2022.....	8
Orientering.....	9

## Punkt 1: Tidsplan

S2021-735

### Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 10.30	Vidensdeling fra sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet
Kl. 10.30 - 10.45	Pause
Kl. 10.45 - 11.30	Digitalisering - Kommunerne skal åbne mere op for Mit Overblik
Kl. 11.30 - 12.00	Status på rekruttering og fastholdelse
Kl. 12.00 - 12.15	Lederforumseminar 3.-4. maj
Kl. 12.15 - 12.30	Orientering

### Beslutning

Godkendt med den bemærkning, at punkt 4 og 5 blot var til skriftlig orientering.

## Punkt 2: Vidensdeling fra sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet

S2020-59675

### Sagens kerne

STAR-projektet "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune" har nu været i gang i knap 1½ år.

Projektets deltagere og Arbejdsmiljøcenteret deler viden og erfaringer fra projektet til gavn for den samlede organisation.

### Indstilling

Det indstilles, at Lederforum orienteres om det teoretiske og praktiske fundament, der er arbejdet med i projektet.

Det indstilles, at Lederforum drøfter hvordan centrale pointer fra projektet, kan bruges i den øvrige organisation, med henblik på at opnå effekt på sygefravær/øget nærvær.

### Sagens baggrund

I sommeren 2020 fik dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune tilsagn til et sygefraværprojekt finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), med det formål at arbejde målrettet og systematisk på at nedbringe sygefravær og øge trivsel på arbejdspladserne. Som led i udmøntningen af puljen er der udviklet en indsatsmodel der rammesætter en sammenhængende indsats, og som er moduleret over samme elementer som sygefraværshuset. Videndelingens tema adresserer sig ind i sygefraværshusets tag der omhandler trivsel, arbejdsmiljø, social kapital og arbejdsfællesskaber.

Ansøgningen til puljen baserede sig på følgende udfordring:

"De syv udvalgte institutioner [beskrevet i projektet] er blandt kommunens afdelinger med det højeste sygefravær. Internt bevirker det høje fravær, at medarbejderne har en oplevelse og følelse af, at de skal "løbe stærkt", en oplevelse som påvirker arbejdsmiljøet, trivslen og samarbejdsgraden negativt på arbejdspladsen. Det medfører en forringelse i servicen, som forældre reagerer på, og derved forstærkes oplevelsen af utilstrækkelighed hos vores personale. I sidste instans betyder det, at kerneopgaven 'at skabe de bedste muligheder for det enkelte barns trivsel og udvikling' træder i baggrunden."

Nu har projektet været i gang i godt 1½ år og det har skabt gode resultater på flere områder. Vi vil afgrænse os til at dele viden og erfaringer omkring det arbejde der relaterer sig til sygefraværshusets tag og omhandler arbejdsfællesskaber.

Læring fra projektet har vist at det stærke arbejdsfællesskab kan ligge i de små handlinger, og ved hjælp af et fokusskifte fra en subjektiv forståelse til en fælles forståelse for løsningen af kerneopgaven, fremmes ikke alene trivsel, men også kvaliteten i kerneopgaven.

For at sprede den gode læring, der er opnået via projektet, er Arbejdsmiljøcenteret Human House inviteret til at give Lederforum en samlet introduktion til de metoder og teorier der ligger bag, ligesom en lederkollega vil dele sine erfaringer.

Proces for dette punkt:

- Oplæg v. Arbejdsmiljøcenteret Human House og ledere fra projektet
- Workshop-del med drøftelser og omsætning af viden til eget område

Under dette punkt deltager Louise Knudsen, projektleder, og Tue Isaksen, Arbejdsmiljøcenteret Human House.

Som forberedelse til punktet:

Se videoer:

- Video 1 - Motorvejen: <https://play.humanhouse.com/direct/ae605a14-153d-411f-8ceb-ea33547353e9>
- Video 2 - Vagtplanen: <https://play.humanhouse.com/direct/4b59a6fa-1ee1-4824-a4dd-9ffa49edcdd8>

- Video 3 - De 3 sandheder: <https://play.humanhouse.com/direct/11286e6c-0a1c-455d-890e-6f38dbaf5dcb> (links kopieres over i browseren)

OBS. Videoerne er lavet til Varde Kommune, derfor omtales denne som eksempel.

Der findes mere materiale om arbejdsfællesskabers betydning for trivslen på [www.coreculture.dk](http://www.coreculture.dk)

## **Økonomiske oplysninger**

Projektet er finansieret via tilskud fra Beskæftigelsesministeriets pulje §17.59.19.10. "Sygefravær på offentlige arbejdspladser".

Projekt "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune" modtager et tilskud på i alt 2.018.691,20 kr.

## **Lovgrundlag**

Se "økonomiske oplysninger".

## **Beslutning**

Kommunaldirektøren indledte punktet med at byde velkommen til Lederforum og Arbejdsmiljøcenteret Human House, som forestod punkt 2.

Arbejdsmiljøcenteret gav et oplæg om arbejde med sygefravær gennem fokus på arbejdsfællesskaber og trivsel med afsæt i forskning og viden fra projekt på dagplejeområdet i Nordfyns Kommune.

To daginstitutionsledere præsenterede deres læring af projektet og konsekvenser for ledelse og løsningen af kerneopgaven.

Lederforum drøftede ledelsesforståelse ift. arbejdsfællesskab og det meningsfulde fokus i grupper.

## **Bilag**

Lederkonference Nordfyn

## **Punkt 3: Digitalisering - Kommunerne skal åbne mere op for Mit Overblik**

S2022-1852

### **Sagens kerne**

Når kommunerne skal åbne mere op for visning af sager og dokumenter på Mit Overblik/Borgerblikket, stiller det krav til en modenhed i organisationen i forhold til KLE-opmærkning, journalisering og sprog - så data vises korrekt på Mit Overblik.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Lederforum drøfter hvilke handlinger der er nødvendige, for at imødekomme de krav der er forbundet med, at der åbnes mere op for visning af data.

### **Sagens baggrund**

I kommunernes økonomiaftale fremgår det, at der frem til 2024 skal åbnes mere op for Mit Overblik (Borgerblikket). I dag er der udelukkende åbnet for metadata, men fremadrettet skal der åbnes op for dokumenter i sagerne. Det kræver en korrekt journalisering, et forståeligt sprog og viden om hvilke forhold, der gør sig gældende, for at borgeren kan se sine sager og dokumenter på Mit Overblik.

Mette Tokehøj, digitaliseringskonsulent, præsenterer nogle af de vigtigste opmærksomhedspunkter. Herefter drøfter Lederforum, i grupper, hvordan vi arbejder videre med at sikre de forudsætninger, der er nødvendige for visning af data.

Vedlagt bilag, der giver et fase-overblik i forhold til, hvilke data der skal udstilles jf. Økonomiaftalen.

### **Økonomiske oplysninger**

Ingen.

### **Lovgrundlag**

GDPR.

### **Beslutning**

Lederforum fik en gennemgang af konsekvenser af åbning for visning af data på Borgerblikket/Mit Overblik.

Det er stabene, der overordnet koordinerer åbning for visning af data og tager initiativ til samarbejdet med fagområderne. Fælles retningslinjer for ESDH revideres.

### **Bilag**

Borgerblikket i etaper jfr. Økonomiaftalen

## **Punkt 4: Status på rekruttering og fastholdelse**

S2021-5737

### **Sagens kerne**

Orientering om status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Lederforum orienteres om status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

### **Sagens baggrund**

Rekruttering og fastholdelse er defineret som en vigtig forudsætning for at lykkes med de nordfynske udfordringer i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan og MED-organisationens strategiplan 2020-2022.

Der er blevet arbejdet med temaet i både Strategisk Chefforum, Direktion og MED organisation i efteråret 2021. Lederforum drøftede og gav input til prioriteringer indenfor temaet på mødet d. 7. december 2021. På baggrund af de input der er kommet fra Lederforum og HovedMED, har direktionen arbejdet videre med prioriteringer ift. rekruttering og fastholdelse. Prioriteringen sker ud fra følgende:

- Employer branding
- Seniorindsats og fuldtid
- Professionalisering af rekruttering og onboarding
- Løn og lønniveauer

Økonomiudvalget har fået en status på mødet den 19. jan. 2022, med ovenstående prioritering.

### **Økonomiske oplysninger**

Der er afsat en pulje på i alt 3.750.000 kr. i Budget 2021 til initiativer til rekruttering og fastholdelse: 750.000 kr. i 2022 og 1.000.000 kr. i hvert af overslagsårene 2023-2025.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Beslutning**

Orientering foretaget.

### **Bilag**

Status: Rekruttering og fastholdelse til Økonomiudvalget jan. 2022

## **Punkt 5: Lederforumseminar 3. - 4. maj 2022**

S2022-25837

### **Sagens kerne**

Det årlige lederforumseminar afholdes 3. - 4. maj 2022. Der orienteres om rammer og temaer for årets seminar.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Lederforum orienteres om rammer og temaer for årets lederforumseminar.

### **Sagens baggrund**

Én gang årligt mødes Lederforum til et seminar, der strækker sig over to dage. I år afholdes seminaret på Gl. Avernæs d. 3.-4. maj, inkl. overnatning.

Temaerne for årets seminar vil igen i år basere sig på Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022. Det vil således være vores fælles udvikling omkring rekruttering og fastholdelse, samt digitalisering, vi har fokus på.

Der er igangsat en proces for udvikling af en ny vision for Nordfyn, hvor såvel erhvervsliv, foreningsliv, det øvrige civilsamfund og vores interne organisation involveres. Se bilagte procesplan. I den forbindelse vil Lederforumseminaret også indeholde et element relateret til den nye vision.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Intet.

### **Beslutning**

Punktet blev udskudt.

### **Bilag**

Ny vision for Nordfyn - procesplan opdateret 4. marts 2022

## **Punkt 6: Orientering**

S2021-735

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

- Præsentation af borgerrådgiver Ann Berit Jensen

### **Beslutning**

Lederforum fik en orientering og proces for ny vision for Nordfyn.

Lederforum blev præsenteret for kommunens nye borgerrådgiver Ann Berit Jensen.