

REFERAT Strategisk Chefforum d. 27-11-2024

Mødedato Onsdag d. 27. november 2024 kl. 08:30

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 2

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Kommunaldirektøren orienterer.....	4
Det videre arbejde med at styrke trivslen for ledere i Nordfyns Kommune.....	5
Nordfyns Kommunes Ledertalentforløb.....	7
Drøftelse af det videre arbejde med indsatserne fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid.	9
Strategisk drøftelse - det tværgående perspektiv i Nordfyns Kommunes klimaindsats.....	11
De næstkommende møder i Strategisk Chefforum.....	13

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 09.00	Kommunaldirektøren orienterer
Kl. 09.00 - 09.45	Det videre arbejde med at styrke trivslen for ledere i Nordfyns Kommune - Thomas Feldstedt deltager under punktet
Kl. 09.45 - 10.15	Nordfyns Kommunes Ledertalentforløb - Bente Villberg deltager under punktet
Kl. 10.15 - 11.00	Drøftelse af det videre arbejde med indsatserne fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid - Camilla Ærenlund og Thomas Feldstedt deltager under punktet
Kl. 11.00 - 12.00	Strategisk drøftelse - det tværgående perspektiv i Nordfyns Kommunes klimainsats - Lene Høxbro deltager under punktet
Kl. 12.00 - 12.15	De næstkommende møder i Strategisk Chefforum

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-11-2024

Godkendt.

Punkt 2: Kommunaldirektøren orienterer

S2021-736

Sagens kerne

Kommunaldirektøren orienterer bl.a. om:

- Opfølgning på økonomi-temadag med Komponent - bliver en del af budgetprocessen næste år.
- Budget 2025 - budgetudmøntningsplanen.
- Borgerrådgiverfunktionen (Vikar samt evaluering af borgerrådgiverfunktionen).
- Seneste møde i HovedMED.
- Arbejdet med sanering af politikker og strategier i gangsat af Økonomiudvalget.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-11-2024

Orientering foretaget.

Punkt 3: Det videre arbejde med at styrke trivslen for ledere i Nordfyns Kommune

S2024-9062

Sagens kerne

Strategisk Chefforum drøfter egne refleksioner samt det videre arbejde med at styrke ledertrivsel i Nordfyns Kommune. Drøftelsen vil basere sig på erfaringerne fra Lederforumseminar 2024 samt de forslag til styrkelse af ledertrivsel, der blev fremlagt gennem postkort sendt fra Lederforum til Strategisk Chefforum.

Postkortene er blevet gennemgået og de fokuserer alle på at skabe en kultur, hvor psykologisk tryghed er fundamentet for både ledere og medarbejdere, og de omhandler fire overordnede temaer:

1. Ledelsesstruktur og kultur
2. Støtte og ressourcer
3. Trivsel og rekruttering
4. Strategisk retning og implementering

Det foreslås, at Lederforum får mulighed for at prioritere én eller flere af de angivne temaer, eller enkelte postkort, i det kommende arbejde med at styrke ledertrivsel. Det foreslås at ske via en afstemning inde i lederforumgruppen på Intra'Sant på det kommende møde i Lederforum, så der bliver et fælles ejerskab til de temaer, og metoder som bringes i spil.

Det foreslås endvidere, at Strategisk Chefforum forud drøfter forslag til indhold til det kommende møde i Lederforum den 3. december 2024, hvor ledertrivsel igen er på dagsordenen med de samme bordgrupper som ved seminaret.

Der orienteres endvidere om, at Nordfyns Kommune den 15. november 2024 søgte midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) pulje til arbejdsmiljøindsats på kommunale og regionale arbejdspladser. Der forventes svar i december 2024. Der søges midler under temaet lederes psykiske arbejdsmiljø.

Ledelseskonsulent, Thomas Feldstedt deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter:

1. Egne refleksioner på baggrund af Lederforumseminar 2024.
2. Forslag til den videre proces med prioritering af emner/indsatser.
3. Hvordan temaer eller postkort kan/skal omsættes til konkrete handlinger, og hvilken dialog det kræver med Lederforum.
4. Evt. forslag til indhold på Lederforums møde den 3. december 2024.

Sagens baggrund

Lederforumseminarets tema var ledertrivsel, som er en central del af arbejdet med "Tillid og Tryghed". Formålet med seminaret var at igangsætte indsatsen for arbejdet med lederes trivsel i Nordfyns Kommune. Under seminaret blev vigtigheden af psykologisk tryghed drøftet, og Lederforum blev introduceret til 5F-modellen. Omdømmeledelse i relation til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere var også et fokusområde.

Som en del af seminaret skulle Lederforum indsende postkort til Strategisk Chefforum med ønsker og forslag til det fortsatte arbejde med ledertrivsel. Disse postkort fokuserer på, hvordan en kultur med psykologisk tryghed for både ledere og medarbejdere kan skabes. Der blev sendt 17 postkort, som er opdelt i fire konkrete temaer.

Uddybning af temaer og postkort:

1. Ledelsesstruktur og kultur

En velfungerende ledelsesstruktur er vigtig for at skabe en kultur, hvor medarbejdere føler sig inkluderet. Klare forventninger og åben kommunikation kan understøtte samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i håndteringen af udfordringer.

- Postkort 1: Anerkendelse af teamledere som en del af medarbejdergruppen og at ledere ikke er mere tilbøjelige til at være psykopater.
- Postkort 4 og 2: Ønske om konkret ejerskab fra strategisk chefforum og forbedring af mødekultur, herunder forslag til en fælles fokusdag og mødefri fredage.
- Postkort 14: Fokus på ledertrivsel og stress, med behov for bedre forventningsafstemning omkring opgaver.

2. Støtte og ressourcer

For at sikre, at ledere kan udføre deres opgaver effektivt, er det nødvendigt at tilbyde passende støtte fra HR og IT. Det er vigtigt at etablere rammer, der muliggør tilstrækkelig tid til ledelse og implementering af relevante initiativer.

- Postkort 3 og 16: Betydningen af støtte fra HR og IT for at understøtte ledelsesopgaver og skabe et langsigtet fokus.
- Postkort 5 og 11: Sikring af bedre afstemning ved implementering af nye tiltag og behov for mere tid til ledelse samt introduktion af nye ledere.

3. Trivsel og rekruttering

Ledertrivsel kan have indflydelse på rekrutteringsprocessen. Derfor er det relevant at fokusere på trivsel i organisationen samt nuanceret sprog om trivsel og stress for at fremme dialog og støtte medarbejdernes behov.

- Postkort 8: Indflydelse af ledertrivsel på rekruttering og lønforhold, herunder behov for bedre onboarding af nye ledere.
- Postkort 6: Fokus på psykologisk tryghed i ledernetværk og behov for at skabe tid til refleksion og deling af erfaringer.
- Postkort 17: nuanceret sprog om trivsel og stress for at fremme dialog og støtte medarbejdernes behov

4. Strategisk retning og implementering

En klar strategisk retning er nødvendig for at prioritere opgaver effektivt. Det er vigtigt, at ledelsen fungerer som et filter for opgaver og sikrer realistiske tidsrammer for implementering af nye initiativer.

- Postkort 13 og 15: Direktionens rolle i at prioritere opgaver og sikre realistiske tidsrammer for implementering af ændringer.
- Postkort 11 og 12: Behov for langsigtede strategier og vidensdeling om ledelsesopgaver og implementeringsstrategier.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-11-2024

Drøftet.

Lederforummødet i december aflyses og temaet sættes på til første lederforummøde i 2025. Der skal være et Strategisk Chefforummøde til det konkrete tema inden det første lederforummøde i 2025.

Ansøgningen til STAR rundsendes til orientering ifm referatet.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Bilag

Ansøgning om projektmidler til styrkelse af lederes psykiske arbejdsmiljø i Nordfyns Kommune

Punkt 4: Nordfyns Kommunes Ledertalentforløb

S2022-31256

Sagens kerne

I foråret 2024 begyndte 22 udvalgte ledertalenter et udviklingsforløb i ledelse hos UCL. Der orienteres med sagen om status på Ledertalentforløbet, herunder konkret:

- Hvordan går det med vores ledertalenter/hvor mange er stadig med.
- Har der været udfordringer undervejs.
- Praktikforløb.

Indstilling

Det indstilles, at orientering om status på Ledertalentforløbet tages til efterretning.

Sagens baggrund

Som en del af indsatsen Tiltrækning og Tilknytning har Nordfyns Kommune igangsat et udviklingsforløb for 22 ledertalenter.

Formålet med udviklingsforløbet er at sikre, at de rette ledelseskompetencer er til stede, når kommunen skal sikre vækst. Samtidig skal forløbet bidrage til, at Nordfyns Kommune ses og opleves som en attraktiv arbejdsplads, der tiltrækker, udvikler og bibeholder kvalificeret arbejdskraft.

Talenterne tager de tre obligatoriske fag på Diplom i Ledelse, som er:

- Det personlige lederskab og forandring
- Ledelse af medarbejdere og faglig udvikling
- Organisation, udvikling og samskabelse

Talenterne er i øjeblikket i gang med deres andet fag, som er 'Ledelse af medarbejdere og faglig udvikling'. Dette fag afsluttes med eksamen til december 2024.

Næste og sidste modul er 'Organisation, udvikling og samskabelse' som starter op ultimo januar 2025.

Som en del af forløbet skal talenterne i 'praktik' i organisationen i foråret 2025 og i efteråret 2025. Referencegruppen har i den forbindelse været inviteret for at hente inspiration til, hvordan et praktikforløb kunne sammensættes.

Den 11. december 2024 har HR inviteret lederne for Ledertalenterne, hvor der vil blive fremlagt et forslag om, at lederne deles op sektormæssigt, og drøfter hvilke opgaver der kunne være relevante, at talenterne arbejder med - eventuelt et fælles projekt, som vil skabe værdi både for organisationen og Ledertalenterne. Praktikkens varighed forventes at være 20-30 timer pr. kvartal.

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-11-2024

Orientering og status givet.

Behov for en bedre synlighed bredt i organisationen om ledertalenterne ("talentbank"). Behov for koordinering både i referencegruppen og med kobling ind i organisationen ift. de kommende praktikforløb.

Bente Villberg deltog under punktets behandling.

Bilag

Ledertalentforløb - oversigt fra UCL

Punkt 5: Drøftelse af det videre arbejde med indsatserne fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid

S2024-12300

Sagens kerne

Strategisk Chefforum skal med denne sag drøfte tilgangen til det videre arbejde med udbredelse og implementering af fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt fuld tid/op i tid på tværs af Nordfyns Kommune.

Baggrunden for sagen er HovedMED's beslutning om, at arbejdet med fleksibel arbejdstilrettelæggelse fortsætter i form af en arbejdsgruppe, der skal sikre vidensdeling, løbende statusopdateringer og fremdrift for fleksibel arbejdstilrettelæggelse på baggrund af et af HovedMED godkendt kommissorium. HovedMED ønsker en fast opfølgning på arbejdet.

Der ses at være en nær sammenhæng til indsatsen Fuld tid/op i tid, og det foreslås derfor at arbejdet sammentænkes, således at samme arbejdsgruppe (måske suppleret) arbejder med begge indsatser. Arbejdsgruppen vil således skulle udarbejde udkast til et kommissorium, der både omfatter fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuld tid/op i tid.

Strategisk Chefforum skal med sagen drøfte relevante medlemmer til den fælles arbejdsgruppe og give input til indholdet i kommissoriet, herunder formålet og de forventede resultater, samt drøfte hvilke strategiske udfordringer og ledelsesdilemmaer der ses at være, som der bør rettes et særligt fokus på.

HR konsulent Camilla Ærenlund og Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter:

1. Forslaget om det videre arbejde med indsatserne.
2. Medlemmer til den fælles arbejdsgruppe og input til indhold i kommissoriet.
3. Strategiske udfordringer forbundet med øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og implementering af fuldtidsstillinger, som arbejdsgruppen skal være særligt nysgerrig på og have et blik for.

Sagens baggrund

Den 8. maj 2024 afholdt HovedMED og Lederforum en temadag om fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Formålet var at hente inspiration til, hvordan ønskerne om fleksibilitet kan imødekommes, samt etablere et fælles fundament for dialog. Direktionsmødet den 22. maj 2024 gav retning for, at arbejdet skal forankres i HovedMED og Strategisk Chefforum.

Den 4. december 2023 blev der indgået en trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår. I afsnittet om fuld tid i trepartsaftalen om løn- og arbejdsvilkår fremgår det blandt andet, 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.

Indholdet af trepartsaftalen, udfordringerne og umiddelbare spørgsmål blev præsenteret og drøftet på Strategisk Chefforum den 3. juni 2024. Det blev besluttet, at emnet skulle drøftes på et netværksmøde for de fynske kommuner, og herefter behandles i direktionen i forhold til en drøftelse af eventuelle prøvehandlinger/proces. Den 19. juni 2024 besluttede direktionen, at der skal laves en overordnet styregruppe på ledelsesniveau samt mindre lokale arbejdsgrupper med stabsrepræsentation, der skal drive prøvehandlingerne. Der skal gives en løbende status og opfølgning i direktionen fra de respektive testområder, som efterfølgende kan give en løbende opfølgning overfor Økonomiudvalget.

Det vurderes ikke hensigtsmæssigt med for mange forskellige spor og derfor foreslås én arbejdsgruppe til begge indsatser. Den fælles arbejdsgruppe skal således integrere fleksibilitet og fuldtidsbeskæftigelse i deres arbejde på en sådan måde, at de to dagsordener understøtter hinanden og bidrager til udviklingen af en attraktiv arbejdsplads i Nordfyns Kommune.

Fredag den 22. november 2024 får Nordfyns Kommune besøg af KL og forhandlingsfællesskabet, som vil hjælpe os med at definere formål med at arbejde med fuldtidsindsatsen + inspiration til det videre arbejde. Strategisk Chefforum får på mødet en opdatering fra dette møde, herunder om det foreslås, at der igangsættes et workshopforløb med KL og forhandlingsfællesskabet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-11-2024

Strategisk Chefforum bakker op om, at arbejdsgrupperne og indsatserne slås sammen.

På mødet den 18/12 2024 sættes punktet på igen med fokus på deltagere i den samlede arbejdsgruppe og rammesætning for arbejdet, herunder hovedtankerne i det ønskede kommissorium, som senere skal godkendes af HovedMED.

Punkt 6: Strategisk drøftelse - det tværgående perspektiv i Nordfyns Kommunes klimaindsats

S2024-10239

Sagens kerne

Nordfyns Kommune har med klimaplanen Green Steps forpligtet sig til en ambitiøs indsats for at reducere klimabelastningen og sikre en bæredygtig udvikling. Strategisk Chefforum skal drøfte, hvordan vi kan etablere en strategisk tværgående indsats i Nordfyns Kommunes klimaarbejde. Formålet med drøftelsen er at bidrage til en fælles forståelse af de strategiske mål og prioriteringer i Green Steps ved at identificere konkrete indsatsområder og samarbejdsflader.

Der er behov for en drøftelse af Strategisk Chefforums rolle og ansvar i denne sammenhæng, herunder hvordan indsatsen bedst kan forankres i organisationen og blandt medarbejderne.

De væsentligste tværgående (interne) kommunale indsatser i Klimaplanen er:

- **Bæredygtig indkøbspolitik:** Alt der *ikke* købes, eller som købes "grønt", er en forbedring.
- **Ejendomsstrategi:** Reduktion af kommunal bygningsmasse.
- **Varmeplan:** Energi- og brændselsbesparelser.
- **Transport:** Persontransport og samkørsel i Nordfyns Kommune som virksomhed.
- **Affaldssortering:** Hvor kan vi selv bidrage?

Klimakoordinator & Programleder for Green Steps Klimaplan (DK2020), Lene Høxbro Larsen, deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Prioriterer indsatsområder, hvor Strategisk Chefforum kan igangsætte yderligere tiltag.
2. Identificerer udfordringer og barrierer for det tværgående samarbejde.
3. Drøfter hvordan vi sikrer effektiv vidensdeling og samarbejde på tværs af afdelinger, herunder hvordan vi kan sikre, at klimaindsatsen bliver en integreret del af den daglige drift og beslutningstagning.
4. Giver forslag til konkrete opfølgningstiltag og interne mål.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har med klimaplanen Green Steps forpligtet sig til en ambitiøs indsats for at reducere klimabelastningen og sikre en bæredygtig udvikling. Implementeringen af klimaplanen kræver en tværgående indsats i Nordfyns Kommune. For at sikre en effektiv og koordineret indsats er det afgørende, at chefgruppen påtager sig et strategisk ejerskab og drøfter, hvordan vi i fællesskab kan prioritere og fremme samarbejdet.

Drøftelsen skal skabe klarhed om chefgruppens rolle og ansvar i implementeringen af Green Steps, samt identificere konkrete indsatsområder og næste skridt for det tværgående samarbejde, herunder beslutning om opfølgningsstruktur.

Afvikling af punktet

Punktet indledes med en kort præsentation af Klimaplanens hovedpunkter og milepæle.

Forberedelse

Strategisk Chefforum bedes inden mødet orientere sig i Klimaplanen Green Steps og overveje konkrete eksempler på, hvordan deres område kan bidrage til den tværgående indsats.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-11-2024

Drøftet. Fokus på data og de store emner, som kan rykke noget. Klimateamet og Økonomi tager inputs med videre og fortsætter med at understøtte organisationen i denne sammenhæng.

Når det første direktør- og fagchefmødet har været afholdt, hvor klimadata og CO2 aftryk drøftes, erfaringsudveksles der i Strategisk Chefforum.

Lene Høxbro Larsen deltog under punktets behandling.

Punkt 7: De næstkommende møder i Strategisk Chefforum

S2021-736

Sagens kerne

Strategisk Chefforum drøfter emner og temaer, der ønskes sat på dagsordenen for de kommende møder.

Næste møde i Strategisk Chefforum er den 18. december 2024.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 27-11-2024

Emner som behandles på de kommende møder:

- Kommissorium for det kommende § 17, stk. 4 arbejde.
- Reformarbejdet - de 6 spor.

Næste møde flyttes til Bogense, og der planlægges spising efterfølgende.