

# **REFERAT Direktionen 2019/2020 d. 14-08-2019**

**MÃ,dedato** Onsdag d. 14. august 2019 kl. 08:30

**MÃ,dested** Bogense RÃ¥dhus, MÃ,delokale 2

## Indholdsfortegnelse

Det personlige ledelsesgrundlag i Nordfyns Kommune (kl. 8.30-9.15).....	3
Evaluering af Direktionens Strategi- og Udviklingsplan 2017-2019 (kl. 9.15-10.00).....	5
Den gode personaleplanlægning - administrationsområdet (kl. 10.00-10.45).....	7
Kontraktansættelse af skoleledere (kl. 10.45-11.15).....	9
Ansættelse (kl. 11.15-11.30).....	11
Budget 2020 - status (kl. 11.30-12.15).....	13
Sager på vej til politisk udvalg (kl. 12.15-12.30).....	14
Workshop om krisestyring - Beredskab Fyn (kl. 12.30-12.35).....	15
Orientering (kl. 12.35-13.00).....	16

# Punkt 1: Det personlige ledelsesgrundlag i Nordfyns Kommune (kl. 8.30-9.15)

## Sagsfremstilling

### 1. Det personlige ledelsesgrundlag i Nordfyns Kommune (kl. 8.30-9.15) Åbent

Sagsnr. 480-2019-17030      Dok.nr. 480-2019-142384

#### Sagens kerne

I tråd med Ledelseskommisionens anbefalinger har Lederforum drøftet, hvordan det personlige ledelsesgrundlag kan sættes i spil i organisationen.

Med udgangspunkt i de fremkomne forslag fra Lederforum, bedes Direktionen sammen vurdere, hvorledes det fremtidige strategiske arbejde med det personlige ledelsesgrundlag skal udformes i Nordfyns Kommune.

#### Indstilling

Direktionen drøfter, hvorvidt og hvorledes de ønsker, at det fremtidige strategiske arbejde med det personlige ledelsesgrundlag skal udformes i Nordfyns Kommune.

#### Sagens baggrund

I tråd med Ledelseskommisionens anbefalinger har Lederforum på mødet den 4. juni 2019 drøftet, hvorledes det personlige ledelsesgrundlag skal leve i organisationen og hvorvidt og hvorledes nye ledere og ledere på niveau 4 og 5 skal kobles på arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag.

Lederforum bragte følgende forslag i spil:

#### Næste skridt i forhold til eksisterende ledelsesgrundlag

- Forskellige ledere – forskellige metoder
- Udkomme i relation/sammenhæng til kerneopgavedrøftelserne
- Organisationens kommunikation/fortælling om det personlige ledelsesgrundlag
- En samlet strategi
- Blik for faldgruber på organisatorisk niveau

HUSK: det har styrket egen forståelse af egen rolle

#### Hvordan – fremover?

- Postkort til medarbejdere med værdier, f.eks. troværdighed
- LUS/MUS i dialog og med kobling til kerneopgaven
- Eventuelt et personligt medarbejdergrundlag?
- Bruge det som udgangspunkt for samarbejde og/eller sparring både horisontalt og vertikalt.
- Være obs på at grundlaget udvikler sig.

#### Næste ledelsesniveau (4 og 5).

- Fælles lederuddannelse
- Dialog med nærmeste leder (+fagchef/direktør)
- ”Hvorfor” skal forklares! Hvilken værdi skaber grundlaget?
- Samlet lederdag for niveau 1 – 5

#### Nye ledere

- Støtte til udarbejdelse i lokalt ledelsesteam
- Indgå i introduktion – mellem nærmeste chef/leder og nyansatte leder
- Individuelt tidsperspektiv
- Samme værktøj
- Bruge ansøgningen (det vil stille krav til stillingsopslaget)

#### Økonomiske oplysninger

-

#### Lovgrundlag

-

## **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Direktionen drøftede formålet med det strategiske arbejde med personligt ledelsesgrundlag, primært at sætte ledelse på dagsordenen, at skabe en transparent ledelseskultur og skabe større ledelsesidentitet i organisationen.

Hvordan arbejder vi videre med det:

- nye ledere på niveau 1-3 (onboarding)
- indarbejde i LUS
- det personlige ledelsesgrundlag som del af strategi- og udviklingsplanen
- en del af "pakken" med medarbejder- og ledelsesgrundlag (ledelsesgrundlaget kan evt. revideres/opdateres)
- intern og ekstern kommunikation
- proces for direktionens fortsatte arbejde. Mogens skal med i processen, og drøftelse af hvorvidt og hvem der skal udkomme med eget ledelsesgrundlag

Strategi og Politik laver et oplæg til en plan for det videre arbejde.

## **Punkt 2: Evaluering af Direktionens Strategi- og Udviklingsplan 2017-2019 (kl. 9.15-10.00)**

### **Sagsfremstilling**

#### **2. Evaluering af Direktionens Strategi- og Udviklingsplan 2017-2019 (kl. 9.15-10.00) Åbent**

Sagsnr. 480-2016-40631      Dok.nr. 480-2019-139329

#### **Sagens kerne**

På baggrund af de forgangne 2 års arbejde med Direktionens Strategi- og Udviklingsplan 2017-2019 påbegyndes evalueringen af denne. Der tages desuden hul på en drøftelse af hvordan udviklingen af den samlede organisation fremover understøttes af et centralt styringsredskab. Det kunne være en Strategi- og Udviklingsplan for den samlede organisation.

Vision 2021, arbejdet med kerneopgaven, samt det videre arbejde med effektbaseret og datainformeret styring indgår i drøftelsen som elementer der skal understøttes af dette centrale styringsredskab.

#### **Indstilling**

Direktionen påbegynder evalueringen af Direktionens Strategi og Udviklingsplan 2017-2019.

Direktionen drøfter muligheden for at erstatte Direktionens Strategi- og Udviklingsplan med en Strategi- og Udviklingsplan for den samlede organisation, som dermed også erstatter direktørområdernes selvstændige Strategi- og Udviklingsplaner.

Direktionen godkender planen for det videre arbejde med en ny Strategi- og Udviklingsplan.

#### **Sagens baggrund**

Siden sommeren 2012 har direktionen arbejdet med Direktionens Strategi- og Udviklingsplan som fælles værktøj til at sætte retning og handling i den samlede koncern for en 2 årig periode. Udover Direktionens Strategi- og Udviklingsplan har hvert direktørområde formuleret egne udviklingsplaner, som har fungeret som understøttende til Direktionens Strategi- og Udviklingsplan.

I 2014 fik Direktionens Strategi- og Udviklingsplan sin nuværende form. Der har således i en knap 5 årig periode været arbejdet med et format som indeholder 4 Must-Win-Battles, der hver især er understøttet af

- Baggrund
- Mål
- Effektmål
- Leverancer
- Proces

Ved årets udgang udløber den eksisterende fælles Strategi- og Udviklingsplan 2017-2019. Dermed er det tid til at evaluere på denne. Udover at evaluere på målsætningerne i Direktionens Strategi- og Udviklingsplan giver det også mulighed for at evaluere på den overordnede form. Herunder opbygning og indhold, men også hvordan direktionen oplever brugen og anvendeligheden af Direktionens Strategi og Udviklingsplan.

Direktionens evaluerer i første omgang Direktionens Strategi- og Udviklingsplan 2017-2019 ud fra nedenstående spørgsmål:

- Hvordan har vi som direktion brugt Direktionens Strategi- og Udviklingsplan i de forgangne 2 år?
- Hvordan fungerer formen på Direktionens Strategi- og Udviklingsplan?
  - o Hvad skal vi tage med videre til næste Strategi- og Udviklingsplan?
  - o Hvad kan vi undvære i næste Strategi- og Udviklingsplan?
- Hvordan fungerer Direktionens Strategi- og Udviklingsplan som styrings- og prioriteringsredskab for den enkelte direktør?

Derudover må direktionen drøfte muligheden for at erstatte Direktionens Strategi- og Udviklingsplan, samt de enkelte direktørområdernes Strategi- og Udviklingsplaner med én samlet Strategi- og Udviklingsplan. I denne drøftelse indgår pointerne fra ovenstående evaluering. Herudover indgår den enkelte direktørs erfaringer og refleksioner omkring behovet for Strategi- og Udviklingsplan i eget område.

#### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

## **Lovgrundlag**

Intet.

## **Bilag**

480-2019-142007      Tidsplan - Direktionens Startegi- og Udviklingsplan 2017-2019 og 2020-2022

## **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Direktionen tog hul på evalueringen af strategi- og udviklingsplanen for 2017-2019.

Input til den fremtidige strategi- og udviklingsplan:

- Strategi- og udviklingsplanen er et uundværligt værktøj.
- Strategiske temaer har været velfungerende og retningsgivende for prioriteringer.
- Der er brug for mere systematisk opfølgning på temaerne løbende.
- "Must-win-battles" kan med fordel betegnes mere nordfynsk.
- Vision 2021 skal tænkes aktivt ind - skal være overlægger.
- FN's verdensmål, demografiudfordringer og kvalitetsniveau kan være med til at danne rammen.
- Afgrænse genstandsfeltet - skal fokus være politisk, organisatorisk eller administrativt.
- Der skal være en tæt sammenhæng til arbejdet i organisationen - det skal være meningsgivende og værdiskabende og sikre implementering.
- Skal adressere organisationens kapabilitet/kompetence - strategi- og udviklingsplanen skal sætte rammerne for organisationens evne til at virkeliggøre de politiske mål og vision 2021.
- Mere fokus på effektstyring og -mål.
- Det strategiske afsæt kan være "ny syntese".
- Forenkling af indsatsområder/temaer/effektmaal som kan følges op på linje med økonomi.

Den videre proces:

- Direktionen definerer rammen for strategi- og udviklingsplanen med involvering af chefgruppen efter seminaret.
- Strategi og Politik koordinerer forberedelsen af direktionsseminaret og processen med den eksterne konsulent.

## **Bilag**

Tidsplan - Direktionens Startegi- og Udviklingsplan 2017-2019 og 2020-2022



- Kommunikation.
- Flere sagsbehandlere på voksen- og handicapområdet og familieområdet.
- Det rette ledelsesspænd på social- og arbejdsmarkedsområdet.
- Kompetencetjek og styrket kompetenceudvikling.
- Analysekraft.
- Ledelsesinformation og data.
- IT, digitalisering og informationssikkerhed.
- Sagsfremstillinger.
- Projektledelse.

Punktet genoptages igen på næste direktionmøde.

## **Bilag**

Billund Kommune\_Servicetjek af administrationen\_dokumentationsrapport



Å  
Begrundelsen for at fremtidig ansættelse af skoleledere sker på kontraktvilkår er følgende:

Å  
Å·Å Å Å Å Å Å Å Å Å Kontraktansættelser er en mere fleksibel ansættelsesform end tjenstemandsansættelse.  
Å·Å Å Å Å Å Å Å Å Å Det er nemmere at tiltrække kvalificerede ansatte, da den udbetalte løn her og nu er højere.  
Å·Å Å Å Å Å Å Å Å Å Kontraktansættelse afregnes her og nu inklusiv pensionen og har ikke en senere pensionsudbetaling, som ved tjenstemandsansættelser.  
Å·Å Å Å Å Å Å Å Å Å Nordfyns Kommune følger den praksis, som er etableret i andre kommuner.

#### Å Å **Åkonomiske oplysninger**

Nedenstående eksempel på aflønning i de 2 former ved en aflønning på løntrin 51 plus 17.700 kr., svarende til lønnen til en skoleleder pr. 1. juli 2019.

Skolelederløn - stor skole	Tjenstemandsvilkår	Kontraktvilkår
Nuv. Løn trin 51 + 17.700 (1.7.19 pris)	609.040	609.040
Tillæg kontrakt 15 %	Å	91.356
<b>Løn ialt</b>	<b>609.040</b>	<b>700.396</b>
Pension 17,3 %	4.217	123.891
Bidrag tjenstemandspension 36% 1)	212.477	Å
<b>Å...rlig udgift</b>	<b>825.734</b>	<b>824.288</b>

Å  
Note 1. Nordfyns Kommune afregner 36% til Sampension for kommunale tjenstemænd men seneste opgørelse fra Sampension påpeger, at Nordfyns Kommune bør indbetale 52,6% for at dække udgiften til fremtidige pensionsbetalinger til tjenstemænd.

Å  
Udgiften til lederløninger personbudgetteres med udgangspunkt i de faktiske lønninger.

Å  
Udgifterne til tjenstemandspensionen bogføres under Åkonomiudvalgets budgetområde jfr. gældende konteringsvejledning.

#### Å **Lovgrundlag**

-

Å

Å

Å

Å

#### **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Å

Direktionen drøftede principielle og organisatoriske dimensioner af kontraktansættelser af chefer og ledere. Den principielle drøftelse genoptages på et senere direktionsmøde. Den konkrete sag med ansættelse af en skoleleder sendes til drøftelse i det politiske udvalg og dermed ikke Åkonomiudvalget, som ellers planlagt.

Å

Å

## **Punkt 5: Ansættelse (kl. 11.15-11.30)**

### **Sagsfremstilling**

#### **5. Ansættelse (kl. 11.15-11.30)**

**Åbent**

Sagsnr. 480-2019-221      Dok.nr. 480-2019-155951

#### **Sagens kerne**

Ansættelser i Nordfyns Kommune.

#### **Indstilling**

Forelægges til drøftelse.

#### **Sagens baggrund**

Følgende ansættelse forelægges Direktionen til godkendelse.

- Genbesættelse af stilling som socialrådgiver i Ungeposten

Job og uddannelsesrådgiver, Hannah Lind Olesen har opsagt sin stilling som socialrådgiver i Nordfyns Kommunale Ungeindsats med virkning fra den 31. august 2019.

Hannah har været ansat som en del af beskæftigelsesindsatsen og har varetaget opgaven omkring de aktivitetsparate unge ml. 18 – 29 år. (aktivitetsparate unge er defineret som unge der vurderes at have problemer af faglig, social og/eller helbredsmæssig karakter og dermed har behov for ekstra støtte og hjælp i længere tid end ca. et år, inden personen kan påbegynde en uddannelse og gennemføre denne på almindelige vilkår. Der er altså tale om unge med svære sociale problemer og/eller psykiske og misbrugs problemer.)

Hannahs primære opgaver har været:

Råd og vejledning i forhold til beskæftigelsesloven.

Opfølgningen af aktivitetsparate i henhold til gældende lovgivning.

Iværksættelse af div. indsatser i form af jobafklaring mv.

Afklaring og indstilling i forhold til ressourceforløb.

Afklaring og indstilling i forhold til pension.

Nordfyns Kommune har aktuelt 90 aktivitetsparate. Hannahs sagsstamme er aktuelt på 47 sager.

Der er tale om et meget sårbart område, idet der er tale om en specialiseret funktion. Det vurderes derfor afgørende for den samlede kommunale ungeindsats at stillingen genbesættes hurtigst muligt.

Der anmodes herved om tilsagn til at stillingen bliver slået op til genbesættelse.

#### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

#### **Lovgrundlag**

Intet.

#### **Beslutning**

Direktionen 2019 den 7. august 2019

Fraværende: Ingen

Punktet er udsat til næste direktionsmøde den 14. aug. 2019.

#### **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Godkendt.

## **Punkt 6: Budget 2020 - status (kl. 11.30-12.15)**

### **Sagsfremstilling**

#### **6. Budget 2020 - status (kl. 11.30-12.15)**

**Åbent**

Sagsnr. 480-2019-7576      Dok.nr. 480-2019-156207

#### **Sagens kerne**

Direktionen drøfter grundforudsætninger for Budget 2020.

#### **Indstilling**

Det indstilles, at Direktionen drøfter grundforudsætninger for Budget 2020.

#### **Sagens baggrund**

Der er en drøftelse af grundforudsætninger i forhold til

- Drøftelse af aktivitetsoplysningerne i Budget 2020 – Materialet findes i Budgethåndbogen
- Basisoplysninger i Budget 2020 – herunder basisoplysninger på personaleområdet som gennemgås på mødet
- Gennemgang af foreløbige samlede tekniske korrektioner til Budget 2020
- Bibliotek- og Borgerserviceområdet for at sikre en strategisk forankret plan for forandringsprocessen og kommunikation

#### **Økonomiske oplysninger**

-

#### **Lovgrundlag**

-

#### **Bilag**

480-2019-150074      Revideret tidsplan for Budgetprocessen 2020

#### **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Ole Vett gennemgik grundforudsætningerne for og tekniske korrektioner til Budget 2020. Sagens drøftes nærmere på næste direktionmøde den 21. aug.

#### **Bilag**

Revideret tidsplan for Budgetprocessen 2020

## **Punkt 7: Sager på vej til politisk udvalg (kl. 12.15-12.30)**

### **Sagsfremstilling**

#### **7. Sager på vej til politisk udvalg (kl. 12.15-12.30)**

**Åbent**

Sagsnr. 480-2019-221

Dok.nr. 480-2019-153579

#### **Sagens kerne**

Sager på vej til politiske udvalg.

#### **Indstilling**

Forelægges til orientering.

#### **Sagens baggrund**

Hver direktør tager sager med, der er på vej til de politiske udvalg.

#### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

#### **Lovgrundlag**

Intet.

#### **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Orientering foretaget.

## **Punkt 8: Workshop om krisestyring - Beredskab Fyn (kl. 12.30-12.35)**

### **Sagsfremstilling**

#### **8. Workshop om krisestyring - Beredskab Fyn (kl. 12.30-12.35) Åbent**

Sagsnr. 480-2019-16393      Dok.nr. 480-2019-135950

#### ***Sagens kerne***

Beredskab Fyn har inviteret kommunerne til workshop om krisestyring i september 2019.

#### ***Indstilling***

Forelægges til orientering.

#### ***Sagens baggrund***

Beredskab Fyn har inviteret til workshop om krisestyring, og der gives her en kort orientering om vores krisehåndteringsberedskab i Nordfyns Kommune.

#### ***Mail fra Beredskab Fyn:***

*I andet halvår af 2019 vil Beredskab Fyn gerne invitere kommunerne til at deltage i et forløb hvor vi fokuserer på at kunne håndtere hændelser hvor samfundskritiske og livsvigtige kommunale kerneopgaver bliver påvirket.*

*Forløbet startes op med en fælles workshop for alle kommuner med fokus på krisestyring.*

*Desuden tilbyder Beredskab Fyn sammen med de enkelte kommuner at afholde en øvelse.*

*Fokus på øvelsen vil være krisestyring gennem anvendelse af den generelle beredskabsplan.*

*Målgruppen for workshoppen er for personer på rødt niveau i henhold til indsatsplanen og den enkelte kommune afgør selv antallet af deltagere.*

*Workshoppen bliver afholdt mandag d. 16. september fra kl. 9.30 – 11.30. Placeringen af workshoppen bliver i Odense. Den nærmere lokation tilgår.*

#### ***Foreløbigt program:***

*09.30 – 11.30*

*Introduktion og gennemgang af C3 som krisestyringsværktøj*

*Kort gennemgang af den generelle beredskabsplan inklusive action cards*

*Gruppeopgave om anvendelse af rollerne i den generelle beredskabsplan.*

*11.30 –*

*Let arbejdsfrokost hvor der vil være mulighed for sparring om krisestyring.*

#### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

#### **Lovgrundlag**

Intet.

#### **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Orientering foretaget.

## **Punkt 9: Orientering (kl. 12.35-13.00)**

### **Sagsfremstilling**

#### **9. Orientering (kl. 12.35-13.00)**

**Åbent**

Sagsnr. 480-2018-702      Dok.nr. 480-2019-156336

#### **Sagens kerne**

Orienteringspunkter.

#### **Administrationens indstilling**

Forelægges til orientering.

#### **Sagens baggrund**

Der foreligger følgende punkter til orientering:

· Status på ”Røgfri arbejdsplads” i den samlede administration som arbejdsplads – herunder de aktiviteter og tiltag, der har været på børne- og ungeområdet samt kampagner indenfor social- og sundhedsområdet.

#### **Beslutning**

Direktionen 2019 den 14. august 2019

Fraværende: Ingen

Direktionen foretog en status på, hvordan det er gået med indførelse af røgfri arbejdsplads.

Datatilsynet påtaler manglende databehandleraftaler efter kontrol i Randers og Viborg Kommune. I Nordfyns Kommune har vi et samlet overblik over databehandleraftaler via det gennemførte Ledelsestilsyn før sommerferien.