

REFERAT Strategisk Chefforum d. 26-06-2024

Mødedato Onsdag d. 26. juni 2024 kl. 08:30

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 2

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

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Tidsplan..... | 3 |
| Kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området..... | 4 |
| Budget 2025 og det videre arbejde..... | 5 |
| Ledelsesugen 2024..... | 7 |
| Trepartsaftalen og fuldtidskravet..... | 8 |
| Principper for kompetenceudvikling og løn O.24..... | 11 |
| Proces for ny personalepolitik..... | 13 |
| Orientering..... | 15 |

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

| | |
|-------------------|---|
| Kl. 08.30 - 09.30 | Kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området |
| Kl. 09.30 - 11.00 | Budget 2025 og det videre arbejde |
| Kl. 11.00 - 11.30 | Ledelsesugen 2024 |
| Kl. 11.30 - 11.45 | Trepartsaftalen og fuldtidskravet v/Sharajé |
| Kl. 11.45 - 12.00 | Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 v/Sharajé |
| Kl. 12.00 - 12.30 | Proces for ny personalepolitik v/Sharajé |
| Kl. 12.30 - 12.45 | Orientering |

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Godkendt.

Punkt 2: Kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området.

S2021-736

Sagens kerne

Strategisk Chefforum bidrager til kvalificering af ledelsesorganisering på børn og unge området.

Gitte Høj Nielsen og Karsten Poulsen fremlægger på mødet et første udkast til ledelsesorganisering.

Der er gennemført en analysefase med bred involvering af ledere og medarbejdere i forhold til at perspektivere styrker og potentialer på børn og unge området. Vedlagt som bilag.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Drøftet.

Bilag

Proces for afdækning af ledelsesstruktur i BU

Samlet SWOT-analyse - ledelse og generelt

Punkt 3: Budget 2025 og det videre arbejde

S2024-3637

Sagens kerne

Direktionen følger op på det videre arbejde med Budget 2025 og overslagsårene 2026 - 2027.

Seneste melding fra KL omkring den centrale budgetproces går på, at en Økonomiaftale forventes indgået ultimo maj, således at det er før valget til Europa-Parlamentet.

Tidligere har det dog ikke påvirket udmeldingen fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet, som alligevel først har sendt statsgarantien og de økonomiske oplysninger til kommunen d. 30 juni eller d. 1. juli.

Der er inviteret til møder med præsentation af aftalen d. 6. juni 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter følgende emner:

1. Det videre arbejde med Budget 2025

- Opsamlingen på temadagen med Komponent d. 15. maj og drøftelse af, hvad der skal arbejdes videre med.
- Drøftelse af hvilke handleplaner, der arbejdes med på de respektive fagområder.
- Proces for tilblivelsen af direktionens sparekatalog drøftes.

Sagens baggrund

Status på processen er, at budgetstrategien er godkendt af Kommunalbestyrelsen d. 25. april 2025, og at Økonomiudvalget har godkendt de økonomiske rammer, som danner grundlaget for det videre arbejde med det tekniske budget.

Seneste melding fra KL omkring den centrale budgetproces går på, at en Økonomiaftale forventes indgået ultimo maj, således at det er før valget til Europa-Parlamentet. Der er inviteret til orienteringsmøder om aftalen mellem KL og Regeringen d. 6. juni 2024.

Materiale (vedhæftet) fra temadagen for Strategisk Chefforum drøftes i forhold til det videre arbejde med Budget 2025. Opsamlingen fra gruppedrøftelserne er samlet i et særskilt notat som ligeledes er vedhæftet.

Hvert fagområde orienterer om, hvad det er for handleplaner, der arbejdes med på fagområdet.

Proces for tilblivelsen af direktionens sparekatalog drøftes.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning på Strategisk chefforum 03-06-2024

Drøftet.

MVP orienterede om økonomiaftalen for kommunerne for 2025.

På mødet den 26. juni 2024 skal 'Budget 2025 og det videre arbejde' på igen på baggrund af drøftelser i de respektive ledergrupper i fagområderne. Gitte sender noget materiale ud til brug for drøftelserne i ledergrupperne.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Drøftet.

Program for budgetseminar den 27. juni 2024 blev gennemgået.

Supplerende sagsfremstilling

Der er pt. ikke udsendt materiale ift. konkretisering af arbejdet med tværgående indsatser i et investeringsperspektiv.

Materiale vil blive udsendt mandag formiddag.

Samtidig gives kort indblik i status på den samlede økonomi i Budget 2025.

Bilag

Opsamling fra gruppedrøftelserne på temadagen

Budgetdag - samlet plancher inkl. opsamlinger

BUDGETSTRATEGI 2025-2026

Udmelding af de økonomiske rammer til Budget 2025-2028

Punkt 4: Ledelsesugen 2024

S2024-5745

Sagens kerne

I Ledelsesugen - uge 44 - inviteres ledere på alle niveauer til at debattere tendenser, nørde ny viden og dele eksempler på god ledelse.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter og kommer med inspiration til, hvilke emner ledelsen kalder på til den kommende ledelsesuge.

Sagens baggrund

Uge 44 er Ledelsesuge for hele den offentlige sektor, hvor også Nordfyns Kommune sætter fokus på ledelse.

Til denne ledelsesuge vil HR gerne hente inspiration hos Strategisk Chefforum: hvad ugen kunne indeholde?

I Organisationens Strategi- og Udviklingsplan taler vi bl.a. om tillid og tryghed, som med fordel kan tænkes ind i ledelsesugens indhold.

Rammen for den kommende uge er lig de tidligere ledelsesuger. Herudover er der i år 12-12-seminar for Lederforum i uge 44.

Formålet med Ledelsesugen er at indhente inspiration til, hvad ledelsen kalder på af ny viden inden for ledelse eller hvilke emner, der kunne være relevante for ledelsen lige nu.

Strategisk Chefforum indsamler forslagene sammen til HR, som arbejder videre med idéerne herfra.

Inspiration fra HR:

- Trivsel for ledere
- Ledelse af generation Z (generationen der stiller krav til feedbackkultur, anerkendelse og mulighed for at realisere sig selv) - anerkendelse og feedback er med til at understøtte tillid og tryghed.
- Hvordan leder jeg med tillid og tryghed? Hvad skal der til, og hvad kan jeg gøre som leder? (Ledelsesgrundlaget)
- Bæredygtig ledelse (på vej mod et paradigmeskifte - hvad kalder fremtidens ledelse på?) Vores arbejdsliv og værdier ændres i retning af mere menneskelighed = tillid og tryghed.
- Livsfaser og fleksibilitet (omfavne et liv i mange faser - er medarbejderen tryk nok til at turde fortælle om sine ønsker til og behov for fleksibilitet).

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Drøftet.

Væsentligt at det bliver meget konkret og brugbart - både temaer og værktøjer, og der skal være et tydeligt fokus på, hvordan der, i et udviklingsperspektiv, kan arbejdes videre efter Ledelsesugen og Lederforumseminaret.

Punkt 5: Trepartsaftalen og fuldtidskravet

S2024-5094

Sagens kerne

Trepartsaftalen vedrørende fuld tid op i tid blev drøftet i direktionen den 19. juni 2024. Her blev det aftalt, at der skal ske en opfølgning i Strategisk Chefforum for at blive mere tydelige omkring den kommende proces.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter nedenstående forslag om proces.

Sagens baggrund

Indholdet af trepartsaftalen og fuldtidskravet, herunder udfordringerne og umiddelbare spørgsmål, er blevet præsenteret for direktionen, strategisk chefforum og hoved-MED.

På baggrund af de seneste drøftelser på direktionsmødet den 19. juni 2024 er der nedenfor et oprids af relevant viden samt forslag til proces.

Sharajé deltog i netværksmødet med de fynske kommuner den 13. juni 2024. Her blev det drøftet:
Faaborg-Midtfyn har lavet en taskforce. Har ikke ændret stillingsopslag ift. fuld tid endnu.

Svendborg har konstateret, at det er områdemæssigt der skal laves løsninger - ikke centralt. Alle deltidsansatte fik brev den 31. maj med et vindue på 4 mdr. til at anmode om at komme på fuld tid. De har brugt KLs fuldtidsindsats og det var godt fordi der var meget usikkerhed omkring økonomi. KL kunne hjælpe med at finde løsninger på trods af disse usikkerheder.

Assens forsøger at skabe flere timer til medarbejderne på tværs af arbejdssteder. Dette sikres af fagområderne (en koordinator) og således ikke centralt. Der udvælges testområder hvor der arbejdes med det, og indsatsen er ikke igangsat over alt samtidig.

Nyborg er i gang (alt bliver slået op på fuld tid). Der har ikke været oplevet rekrutteringsproblemer - men det vil hjælpe hvis alle kommuner står sammen om at slå op på fuld tid, for så er vilkårene i opslagene ens uanset hvor ansøgeren søger hen.

I netværksgruppen brainstormede vi idéer til hvordan arbejdet gribes an. Det er især kulturarbejdet der havde fokus. Derudover blev det foreslået at afprøve selvtilrettelæggende teams (den hollandske model), længere vagter (gå væk fra de typiske dag/aften/nat vagt-lag), lokale aftaler om at reducere hviletiden til 8 timer, samt digitalisering i hjemmeplejen (opgaver lægges ind for hele distriktet i en platform (måske som vej og park), og så tages de af en gruppe medarbejdere).

Sharajé har derudover været i dialog med Viborg kommune, som har arbejdet med fuldtidsindsatsen siden 2021:
Viborg forsøgte med en koordinator som lavede en "timebank" for fagområdet, men den administrative byrde ift. hvad der endte med at komme af arbejdstimer i den anden ende, var ikke proportionelt. Dertil kommer at der var problemer med at de faglige organisationer var uenige med ledelsen om, hvad det skulle koste at have medarbejdere der arbejdede på flere arbejdspladser. Alt dette bøvvl gjorde at man lukkede helt ned for denne løsningsmodel.

De arbejder kun med flere timer på samme arbejdssted nu. Der er ikke mange medarbejdere som ønsker at komme op på fuld tid, så frykten for at blive "overrendt" er ubegrundet efter deres erfaringer.

Der laves lokale løsninger, og fra centralt hold er der alene lavet et oplæg som inspiration (vedhæftet dagsordenen).

Kulturarbejdet skal der ikke arbejdes på forud for indsatsernes igangsættelse - det kommer af sig selv løbende. Medarbejdere på fuld tid har større trivsel og arbejdsglæde, der er færre hændelser, lavere sygefravær og de føler at de lykkes med deres opgaver. Dertil kommer at borgerne oplever kontinuitet. Denne fortælling spreder sig automatisk løbende og bidrager i at ændre kulturen.

Overordnet kommer der ikke færre hoveder på deltid, eftersom der er behov for flere tilkaldevagter til at dække de huller som dem på fuld tid ikke kan (se vedhæftede dataoverblik fra Viborg). Dvs. afhængig af hvilken slags statistik der trækkes, vil det ikke ligne at der er sket en forskel - selvom der er.

Erfaringerne fra KL's indsats, en fremtid på fuld tid:

KL og de kommuner der har været i gang med indsatsen, har fundet en række forskellige løsninger, der har bidraget til at få flere medarbejdere på fuldtid. De løsninger, der er fundet, afhænger af hvilke barrierer for fuldtid, den enkelte arbejdsplads har identificeret. De løsninger, der går igen flere steder, er bl.a. følgende:

1. Længere vagter: Flere kommuner har arbejdet med at indføre længere vagter. Ved at gøre brug af længere vagter, har medarbejderne kunne gå op i tid uden at skulle have flere (weekend)vagter, hvilket ofte er en barriere.
2. Indflydelse på vagtskema: Flere kommuner har arbejdet med såkaldte drømmeskemaer eller ønskeskemaer. Her får medarbejderne mulighed for at lave deres egen ønskevagtplan, hvorefter vagtplanlæggeren samler medarbejdernes ønskeskemaer, og forsøger at få skemaerne til at gå op. Når medarbejderne får indflydelse på, hvor deres arbejdstid skal ligge, vil flere gerne op i tid eller på fuldtid.
3. Opgaver og bemanding: Flere kommuner har arbejdet med at få bedre struktur på arbejdsdagen ved at kortlægge, hvilke opgaver der udføres i løbet af en dag/døgn, og herefter forsøge at rykke de opgaver, der kan rykkes, for at få en mere jævn arbejdsfordeling og undgå spidsbelastningstidspunkter. Det har medført at flere medarbejdere har fået lyst til at gå op i tid.

Forslag til proces for prøvehandlinger:

Drøftelse af eventuelle prøvehandlinger skal behandles i MED da det omhandler arbejdsvilkår. Her kan det bl.a. drøftes, om vi vil køre prøvehandlinger selv, eller om vi skal gøre brug af KL's indsats: "En fremtid på fuld tid".

1. Udvælgelse af en overordnet styregruppe der sætter den overordnede og fælles retning for projektet (sikrer koordinering på tværs, planlægger kommunikation, indsamler erfaringer bl.a. fra Møllehaven).
2. Udvælgelse af testområder (bredt eller smalt) samt hvor lang en periode testforløbet skal løbe over.
3. Der udvælges en lokal styregruppe der arbejder med rammerne inden for fagområdet (laver et katalog ift. hvis du vil på fuld tid, hvordan det så kan ske).
4. Udvælgelse af en koordinator for hvert fagområde.
5. Når ovenstående er klarlagt, laves en kommunikation på intranettet omkring hvad der er planlagt og hvad processen er. I kommunikationen skal det også fremgå hvad der gælder ift. at medarbejdere kan ønske at komme på fuld tid i 2024, 2027 og 2030.
6. Koordinator analyserer sammen med den enkelte leder samt TR, AMR og 1-2 medarbejdere, hvilke konkrete barrierer der gør sig gældende for det enkelte arbejdssted, og hvilke prøvehandlinger det kunne give mening at prøve af.
7. Koordinator og den enkelte leder får overblik over "timebank" - koordinator samler et overblik for hele fagområdet.
8. Koordinator mødes med resten af den lokale styregruppe, og fremlægger data, jf. pkt. 6-7. Styregruppen sørger herefter for at sikre sparring (hvis der er behov for sparring) og løbende kommunikation og drøftelser i MED.
9. Løbende opsamling med den overordnede styregruppe, som sikrer opfølgning til direktion og økonomiudvalg ift. de prøvehandlinger der kører decentralt og de fælles overordnede beslutninger.
10. Ved testperiodens udløb samles erfaringerne i styregruppen, og der udarbejdes et produkt der beskriver hvilke barrierer man arbejdede med, hvad der fungerede godt/mindre godt, og hvad resultatet blev ift. antal medarbejdere på fuld tid.
11. Vidensdeling således at flere områder kan gå i gang med at arbejde med fuld tid.

Økonomiske oplysninger

Der er ikke særskilte midler til området.

Lovgrundlag

Trepartsaftale om fuld tid op i tid.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Drøftet.

Det er væsentligt at blive helt skarpe på formål og en fælles rammesætning, og at organiseringen laves ud fra det. Der skal følges op med data, så vi kan se, hvordan det udvikler sig. Fokus på lokale projekter.

En overordnet styregruppe med fokus på det tværgående, læring og kultur. Lokale arbejds-/projektgrupper. Sag lægges op til HovedMED i august/september 2024 med forslag til en fast ramme for det videre arbejde.

Sharajé deltog under punktets behandling.

Bilag

Viborg: data for fuld-tids indsatsen

Viborg Kommune: Bruttooplæg om indsatsen Fra deltid mod fuldtid - målrettet ledere og MED-udvalg

Punkt 6: Principper for kompetenceudvikling og løn O.24

S2024-1598

Sagens kerne

HR og økonomichef, Gitte Clemmensen, har udarbejdet udkast til principper for kompetenceudvikling og løn O.24 (tidligere kaldet lønstrategi) som forelægges til drøftelse.

Leder af HR, Sharajé Thomasen, deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum kvalificerer udkastet til principper for kompetenceudvikling og løn O.24.

Sagens baggrund

HR og økonomichef, Gitte Clemmensen, har udarbejdet udkast til principper for kompetenceudvikling og løn O.24, som skal danne rammerne for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode (1.4.2024-31.3.2026).

Overskrifterne i lønstrategien er følgende:

- formål
- tiltrækning og tilknytning
- de økonomiske rammer for løn
- lokallønsandel og engangsbeløb
- benchmark med de fynske kommuner
- principper for kompetenceudvikling og løn
- forhandlingsniveauer ved lønforhandlinger
- forhandlingskompetence for lederlønninger
- proces og kommunikationsplan

Baggrunden for udkastet er evaluering af processerne i forbindelse med O.21 og de generelle punkter set fra HR's og Løn's side er følgende:

Lønforhandlingerne er meget ressourcekrævende og der er få midler i spil.

- forhandlingsniveauerne som blev introduceret ved O.21 fungerer godt, men der er fortsat uafklarethed omkring hvor/hvornår/hvem der kan supportere lederne - derfor er der som tillæg til materialet udarbejdet en procesbeskrivelse, som gør det klart hvordan processerne omkring lønforhandling ser ud, hvem der har ansvaret, og hvor der kan søges hjælp / assistance,
- det kunne være fordelagtigt at introducere en årshjuls-tankegang omkring forhandling af forhåndsftaler samt årlige lønforhandlinger,
- der lægges op til at eksisterende forhåndsftaler gennemgås og evt. nye forhandlinger om forhåndsftaler, alt sammen fremadrettet sker i umiddelbar tilknytning til modtagelsen af de nye overenskomster,
- der lægges op til, at lederne lokalt fastsætter en termin for årlige lønforhandlinger, som lederne kommunikerer til de faglige organisationer

Tidsplan

| | |
|-------------------------|---|
| | |
| 26. juni | Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces drøftes med Strategisk Chefforum |
| 7. august 23. august | Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces godkendes i Direktionen |

| | |
|----------------------|---|
| | Principper for kompetenceudvikling og løn O.24 og proces godkendes i HovedMED |
| Uge 38 | Orienteringsmøde via Teams for alle tillidsrepræsentanter og ledere (der logges på i lokale teams, således at der kan laves lokale drøftelser i forlængelse af orienteringen) |
| Uge 38 | Fælles nyhed til organisationen og opdatering af intranettet samt oplæg på Mortens Blog |
| Q3-Q4 2024 + Q1 2025 | Forhåndsftaler evalueres og forhandles eller opsiges |
| Q1-Q2 2025 | Lokale lønforhandlinger for 2024-2026 (1.4.2024-31.3.2026) |

Økonomiske oplysninger

Ved de centrale overenskomstforhandlinger for overenskomstperioden 2024 - 2026 er der aftalt en lønudvikling med en økonomisk ramme på 8,8 %. Forliget indeholder lønstigninger på 4,44 % i 2024 for de kommunale medarbejdere, en særlig justering af de laveste lønsatser, samt 2 % afsat som en del af lønudviklingen i 2025. Derudover videreføres den reguleringsordning, der sikrer parallelitet til den private lønudvikling.

De 8,8 % er således en overenskomstmæssig centralt aftalt lønregulering, og vedrører dermed ikke de lokale lønforhandlinger.

I budgettet for 2024 er der forudsat en lønfremskrivning på 4,07 % men jfr. overenskomsten forventes de reelle omkostninger til de centralt aftalte lønstigninger at udgøre 4,44 % i 2024.

Der er ikke afsat særskilte midler til lokal lønforhandling udover en central pulje på kr. 550.000, som prioriteres af direktionen.

Lovgrundlag

Overenskomsterne og rammerne for lokal løndannelse.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Drøftet - tilrettet udkast lægges til godkendelse på direktionens møde i august.

Sharajé deltog under punktets behandling.

Bilag

Principper for kompetenceudvikling og løn O.24

Bechmark måned og år til lønstrategi

Procesbeskrivelse for lønforhandlinger - bilag til principper for kompetenceudvikling og løn O.24

Punkt 7: Proces for ny personalepolitik

S2024-486

Sagens kerne

Proces for udarbejdelse af en ny personalepolitik.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum orienteres om processen for den videre udvikling af ny personalepolitik i Nordfyns Kommune.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes eksisterende personalepolitik er mere end 10 år gammel og er løbende blevet udvidet med relevante principper og delpolitikker. Der har gennem det seneste år været ønske om at få ryddet op i de knopskud, som årene har givet personalepolitikken og få opdateret den med f.eks. emner som seniorer/livsfaser. Dette skal både gøre personalepolitikken mere tidssvarende, mere let tilgængelig og sætte et behørigt fokus på Nordfyns Kommune som en værdibaseret organisation.

En tidssvarende og mere let tilgængelig personalepolitik er et vigtigt element i at være en attraktiv arbejdsplads. Således understøtter arbejdet med en fornyet personalepolitik de ambitioner, som er formuleret i Organisationens Strategi- og Udviklingsplan.

På HovedMED den 23. januar 2024 blev der præsenteret en foreløbig plan for udarbejdelse af en fornyet personalepolitik. Leder af HR, Sharajé Thomasen er projektleder. Projektgruppen består for nuværende af Sharajé Thomasen og stabschef for Strategi og Politik, Charlotte Jakobsen.

På mødet blev der også nedsat en referencegruppe, som skal bistå projektgruppen med at give input og kvalificere materialet til personalepolitikken. Denne referencegruppe består af Thomas Kim Clausen, Frederik Lykke Horsens, Lise Lotte Nielsen, Ina Andersen, Lone Glud Borberg og Dorthe Buris Hoeg.

Projektgruppen afholdt den 23. februar 2024 møde med referencegruppen for at samle input og ønsker. Der var mange ønsker, og der var et stort fokus på et produkt, der kan lette dagligdagen for ledere og medarbejdere i relation til spørgsmål lige fra sygefravær, til livsfaser og meget. Ønsker som meget har karakter af hjælpeværktøjer. Det vurderes derfor, at der er behov for et samlet interagerbart produkt.

På baggrund af ønskerne fra referencegruppen arbejdes der derfor videre med et interagerbart produkt på intranettet bestående af:

1. En indledning der indeholder det mere værdibaserede materiale, der også skal kunne tale sammen med kernefortællingen om Nordfyns Kommune som arbejdsplads.
2. En drop-down sektion med diverse emner (samlet som en database hvor man kan hente inspiration og svar på diverse dagligdagsspørgsmål).

Den nuværende personalepolitik ligger på kommunens intranet. Da dette intranet udskiftes i sommeren 2024, er det en oplagt mulighed at sammentænke personalepolitikken opdatering og lanceringen af det nye intranet.

Projektgruppen har lavet en opdateret procesplan for det videre arbejde med at forny personalepolitikken:

| Hvad: | Hvornår: |
|---|---------------------------------|
| HOV og direktion godkender procesplanen | Juni 2024 |
| Arbejdsgruppen samler referencegruppen mhp. at genbesøge det værdibaserede materiale. | Forventet deadline: ultimo 2024 |

| | |
|--|---|
| <p>På baggrund af input, udarbejdes et nyt udspil / en revideret version, som godkendes i direktionen og HOV.</p> <p>Der laves midtvejsstatus til HOV.</p> | |
| <p>Struktur på det nye intranet opbygges med materiale vi allerede har på intranettet nu - her plukkes materiale, der passer under "drop-down" menuen.</p> | <p>Forventet deadline: sommerferien 2024</p> |
| <p>På baggrund af strukturen på intranettet, og det materiale der allerede er sammensat, identificeres de huller der er og skal arbejdes videre med.</p> <p>Vi ved allerede, at der heri ligger et stykke arbejde omkring livsfaser, fuldtid m.v. - men derudover kan der være andre ting som i processen identificeres.</p> | <p>Forventet deadline: efterår 2024</p> |
| <p>Procesplan for det videre arbejde med de identificerede "huller" udarbejdes og igangsættes.</p> <p>Når "hullerne" er identificeret, laves en oversigt og arbejdet struktureres i en procesplan.</p> <p>Der vil blive lavet status til HOV.</p> | <p>Arbejdet med "hullerne" igangsættes og løber fra efteråret 2024.</p> <p>Forventet deadline: afhænger af hvor mange "huller" der er identificeret, men vi vil gerne kunne være i mål inden sommerferien 2025.</p> |

Leder af HR, Sharajé Thomasen deltager i punktets behandling.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Taget til efterretning.

Sharajé deltog under punktets behandling.

Punkt 8: Orientering

S2021-736

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 26-06-2024

Orientering foretaget.

Bilag

HH - aut rådgiverredegørelse vedr. påbud 2023005739119

Styringsdokument for implementering af faglige anbefalinger fra BDO Myndighed - juni 2024

Bilag til redegørelse vedr. AT-påbud j. nr. 20230057391/19