

# REFERAT Strategisk Chefforum d. 30-08-2023

**Mødedato** Onsdag d. 30. august 2023 kl. 08:30

**Mødested** Sønderø Rådhus

**Mødedeltagere** Peter Astrup Simmelsgaard, Kia Lund McDermott, Louise Rasmussen, Judith Poulsen, Henrik Gregers Boesen, Mogens Bak Hansen, Jesper Due Pedersen (Fravær), Gitte Høj Nielsen (Fravær), Åse Nielsen, Morten V. Pedersen, Karsten Poulsen, Vicki Møberg Torp, Gitte Clemmensen

## **Indholdsfortegnelse**

Tidsplan.....	3
Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.....	4
Ledertalentudvikling.....	6
Kvalitet i sagsbehandlingen og mødet med borgerne.....	8
Budget 2024 - status på budgettet for 2024 og overslagsårene 2025 - 2027.....	10
Orientering.....	11

## Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

### Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 10.30	Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026
Kl. 10.30 - 10.45	Pause
Kl. 10.45 - 11.15	Ledertalentudvikling
Kl. 11.15 - 12.00	Kvalitet i sagsbehandlingen og mødet med borgerne
Kl. 12.00 - 12.15	Budget 2024 - status på budgettet
Kl. 12.15 - 12.45	Orientering og frokost

### Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 30-08-2023

Godkendt.

## Punkt 2: Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026

S2022-40084

### Sagens kerne

Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 er ved at nå sin endelige form. Der arbejdes med bruttoliste af projekter og handlinger, der understøtter den ønskede udvikling.

Organisationskonsulent Ditte Clément deltager under dette punkt.

### Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

- Får en status på udviklingen af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026.
- Drøfter og giver input til en bruttoliste af projekter og handlinger, der på tværs af organisationen skal sikre at vi kommer i mål med den ønskede udvikling.

### Sagens baggrund

Strategisk Chefforum drøftede den 26. april 2023 det foreløbige udkast til Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026. På baggrund af de input, der blev givet på mødet, behandlede Direktionen udkastet på et strategisk møde den 6. juni 2023. På dette møde besluttede Direktionen, at Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 skal fungere som den interne pejling for, hvad vi som organisation skal udvikle, for at vi kan lykkes med at indfri de politiske mål og ambitioner, der er formuleret i det politiske arbejdsgrundlag.

Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 indeholder derfor nu en beskrivelse af fire forudsætninger for at lykkes:

- Ny velfærd.
- Kvalificerede medarbejdere.
- Digitalisering og teknologi.
- Tillid og tryghed.

For at skabe de bedste forudsætninger for at anskueliggøre og kunne følge op på de projekter og handlinger, der sikrer at man får den ønskede udvikling, laves der en dynamisk liste over tværgående projekter og handlinger, der bidrager til den enkelte forudsætning for at lykkes.

På dette møde kvalificerer Strategisk Chefforum den foreløbige bruttoliste over projekter og handlinger. Se bilag.

Proces på mødet:

1. Morten V. rammesætter.
2. Gruppedrøftelser af projekter og handlinger for hver forudsætning for at lykkes (tværgående grupper).
3. Grupperne bidrager med projekter og handlinger.
4. Fælles blik på nuværende og fremtidige projekter og handlinger.
5. Næste skridt.

Direktionen har lagt op til, at chefgrupperne forud for mødet drøfter og udarbejder input til (igangværende/planlagte/ønskværdige) tværgående projekter og indsatser, som medtages til mødet.

### Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### Lovgrundlag

Intet.

### Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 30-08-2023

Strategisk Chefforum arbejdede med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 med fokus på, hvilke tværgående projekter og handlinger der skal sikre den strategiske retning.

Strategi og Politik indarbejder input fra drøftelserne, som forelægges direktionen til videre færdiggørelse den 13. september 2023.

Organisationskonsulent Ditte Clemént deltog under punktet.

## **Bilag**

Udkast til Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026 v.06

Bruttoliste PROJEKTER OG HANDLINGER

Procesplan for udvikling af Organisationens Strategi- og Udviklingsplan

## Punkt 3: Ledertalentudvikling

S2022-31256

### Sagens kerne

Nordfyns Kommune udvikler i samarbejde med UCL et udviklingsforløb for medarbejdere med ledertalent/lederambitioner med start primo 2024.

### Indstilling

Strategisk Chefforum orienteres om projektets formål, forløb og kriterier for udvælgelse af ledertalenter.

Der udpeges tre chefrepræsentanter, der indgår i en referencegruppe, som udvælger talenter fra organisationen.

### Sagens baggrund

Som delprojekt under projektporteføljen: Rekruttering, onboarding og ledertalentudvikling udvikler Nordfyns Kommune i samarbejde med UCL et ledertalentudviklingsforløb, der har kick-off i januar 2024.

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

Ledertalentudvikling skal udvikle medarbejdere med talent for ledelse for at styrke rekruttering af kommende ledere. Dydigt faglig ledelse fremmer kvaliteten af kerneopgaverne i den kommunale organisation.

Udviklingsforløbet har fokus på forankring af læring i praksis gennem en vekselvirkning mellem ledelsesteori og casearbejde. Talenterne får en formel uddannelse bestående af tre moduler fra diplomuddannelse i ledelse, der er tonet til forhold og aktuelle problemstillinger i Nordfyns Kommune. Sideløbende arbejdes der med opgaver i praksis, i studiegrupper og til faciliterede netværkssamlings. Talenternes ledere involveres løbende for at understøtte forankringen af deltagerne læring og udvikle ledernes egne kompetencer.

Forløbet beskrives yderligere i projektbeskrivelsen samt i UCL's uddannelsesplan, som er vedhæftet som bilag.

Ambitionen for projektet er, at 20 ledertalenter gennemfører udviklingsforløbet, og at 70% af disse rekrutteres internt til lederstillinger inden 2027.

Udvælgelse af talenter sker på baggrund af prædefinerede kriterier, ansøgning fra ledertalentet samt udtalelse fra egen leder.

Til denne del nedsætter projektgruppen en referencegruppe, som består af tre chefrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter udpeget af HovedMED.

Referencegruppens opgaver bliver at:

- Bidrage til fastsættelse af kriterier til udvælgelse af kandidater til udviklingsforløbet.
- Udvalge kandidater til udviklingsforløbet med udgangspunkt i ovennævnte kriterier samt ansøgning og udtalelse.

Strategisk Chefforum bedes udpege tre chefrepræsentanter til at indgå i referencegruppen.

Oplæg til kriterier for udvælgelse af talenter, som referencegruppen kvalificerer:

- Hvor i organisationen er der især behov for nye ledere (i overskuelig fremtid)?
- Skal fordeling af pladserne ske ligeligt i forhold til fagområder eller fordeles pladserne proportionalt i forhold til fagområder?
- Personlige egenskaber (talenterne har udvist engagement og drive, været nysgerrige på at lære nyt, kapacitet til at ville noget andet og noget mere, kunne skabe følgeskab og kan kommunikere).
- Minimumskrav om anciennitet.

## **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 30-08-2023**

Strategisk Chefforum fik en status på projekt for ledertalentudvikling, der skal bidrage til rekruttering og fastholdelse, jf. Organisationens Strategi- og Udviklingsplan.

Strategisk Chefforum udpegede Judith Poulsen, Kia McDermott, Gitte Høj (og Teknik, Erhverv og Kultur udpeger en efter mødet) til referencegruppen, som skal bidrage til kriterier for og udvælgelse af kandidater til udviklingsforløbet.

Strategisk Chefforum betonedede, at ledertalentudviklingsforløbet bør erstatte øvrige formelle uddannelsestilbud til potentielle ledere, ligesom kommunikation af ledertalentudviklingsprogrammet er afgørende.

## **Bilag**

A3 Talentforløb Nordfyns Kommune 14062023

Projektbeskrivelse Ledertalentudvikling juli 2023

## Punkt 4: Kvalitet i sagsbehandlingen og mødet med borgerne

S2023-8809

### Sagens kerne

Strategisk Chefforum følger op på det igangværende arbejde med Strategi for tillid og samarbejde på handicapområdet, implementering af de vedtagne sagsbehandlingsfrister og servicemål og juridisk kvalitet i sagsbehandlingen.

### Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter arbejdet med kommunens møde med borgerne med fokus på:

- Hvordan sagsbehandlingsfrister og servicemål overholdes og dokumenteres på fagområderne.
- Hvordan der arbejdes med juridisk kvalitet i sagsbehandlingen.

### Sagens baggrund

Strategi for tillid og samarbejde på handicapområdet 2022-2025, sagsbehandlingsfrister og servicemål, juridisk kvalitet i sagsbehandlingen og tilgængelighed for borgerne er både politiske og administrative indsatsområder i arbejdet med at forbedre kommunens møde med borgerne.

Strategisk Chefforum har løbende arbejdet med indsatsområderne, herunder den 18. januar 2023 med fokus på sagsbehandlingsfrister og servicemål, den 26. april 2023 med fokus på anbefalinger fra DPO og borgerrådgiver og senest den 31. maj 2023 med fokus på juridisk kvalitet i sagsbehandlingen.

På mødet den 18. januar 2023 drøftede Strategisk Chefforum en plan for håndtering af, og opfølgning på, sagsbehandlingsfristerne i kommunen. Denne plan blev godkendt i Kommunalbestyrelsen den 28. februar 2023, hvorefter den samlede liste over sagsbehandlingsfrister, servicemål og lovbestemte frister blev offentliggjort på kommunens hjemmeside. <https://www.nordfynskommune.dk/vores-kommune/generel-information/sagsbehandlingsfrister/sagsbehandlingsfrister-servicemal-og-lovbestemte-frister/>

Strategisk Chefforum godkendte på mødet i januar nedenstående proces for fremtidig behandling og eventuel justering af ovenstående liste:

Oktober	Strategi og Politik sender skema over sagsbehandlingsfristerne til revision på direktørområderne.
November	Strategi og Politik sætter efter aftale med direktørområderne en sag på fagudvalgene til godkendelse.
December	Politisk behandling på respektive udvalgsmøder/Økonomiudvalgsmøde.
Januar	Strategi og Politik publicerer de reviderede frister på hjemmesiden.

Når sagsbehandlingsfristerne er revideret og godkendt politisk lægges de på hjemmesiden: <https://www.nordfynskommune.dk/vores-kommune/generel-information/sagsbehandlingsfrister/sagsbehandlingsfrister-servicemal-og-lovbestemte-frister/>

Det er afgørende, at der på alle fagområder sikres dokumentation for, at vi overholder de politisk vedtagne sagsbehandlingsfrister, da de politiske udvalg skal have en årlig status i december.

På mødet vidensdeler Strategisk Chefforum, hvordan de enkelte fagområder:

- Sikrer og dokumenterer sagsbehandlingsfrister og servicemål.
- Arbejder med juridisk kvalitet i sagsbehandlingen.
- Arbejder med øget styring (f.eks. Strategi for tillid og samarbejde på handicapområdet og henvendelser/klager til politikere).

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

## Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 30-08-2023

Strategisk Chefforum drøftede kvalitet i sagsbehandlingen med fokus på frister, servicemål og juridisk kvalitet.

- Politikerne får på nogle områder løbende opdatering på sagsbehandlingstider, f.eks. på børn- og familieområdet og på byggesagsområdet.
- På social- og sundhedsområdet kan der ikke trækkes statistikker, men sagsbehandlingsfrister er implementeret, og følges op via ledelsesinformation og drøftelser på personalemøder.
- Fremtidigt fokus på kommunikationen og det vigtige ift. sagsbehandlingen, f.eks. forventningsafstemning og dialogen med borgeren frem for fristen.
- Risikobaseret ledelsestilsyn og dialog med politikere om, hvad der skal følges op på hvornår.
- Arbejde mere systematisk med opfølgning og dokumentation, gerne via de fagsystemer og processer vi har i forvejen.

Strategisk Chefforum besluttede, at der samles op via et fælles indblik i, hvordan der arbejdes med sagsbehandlingsfrister og servicemål, og at der søges inspiration til, hvordan andre kommuner gør for at følge op på og dokumentere overholdelse af sagsbehandlingsfrister.

# **Punkt 5: Budget 2024 - status på budgettet for 2024 og overslagsårene 2025 - 2027**

S2022-40098

## **Sagens kerne**

Strategisk Chefforum orienteres om status på Budget 2024.

## **Indstilling**

Det indstilles, at punktet tages til orientering.

## **Sagens baggrund**

Den 31. august 1. behandles det tekniske budgetoplæg, som danner grundlaget for de kommende budgetforhandlinger omkring Budget 2024.

Der er den 24. august indkommet meddelelse om, at kommunernes samlede bloktilskud øges med 650 mio. kr. Det er samtidig udmeldt, at Nordfyns Kommunes serviceramme øges med 3.307.000 kr.

Der er indkommet høringssvar og de samlede høringssvar offentliggøres i PrePare i Budgethåndbogen 2024.

Fagudvalgenes prioritering i forhold til fremskaffelse af et økonomisk råderum på 35 mio. kr. fremgår ligeledes af Budgethåndbogen.

Den 4. september er der borgermøde og i år foregår det virtuelt.

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 30-08-2023**

Strategisk Chefforum fik en orientering om Budget 2024 med fokus på:

- Budgetseminar for Kommunalbestyrelsen den 31. aug. 2023.
- Digitalt borgermøde den 4. sep. 2023.
- Politiske prioriteringer i fagudvalgene.

## **Punkt 6: Orientering**

S2021-736

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering:

- Revideret guide til personaletilpasninger.
- Ny lovgivning omkring ansættelsesbreve træder i kraft pr. 1. september 2023.

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 30-08-2023**

Orientering foretaget.