

REFERAT Strategisk Chefforum d. 03-11-2021

Mødedato Onsdag d. 03. november 2021 kl. 09:00

Mødested Sønderø Rådhus, Tingstedet 2

Mødedeltagere Gitte Clemmensen, Judith Poulsen, Jesper Due Pedersen, Karsten Poulsen, Henrik Gregers Boesen (Fravær), Vicki Møberg Torp, Åse Nielsen, Søren Nielsen, Gitte Høj Nielsen, Louise Rasmussen, Mogens Bak Hansen, Morten V. Pedersen, Mette Højby Petersen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Rekruttering og fastholdelse - oplæg og drøftelse af ledelsesopgaven.....	4
Lønstrategi O.21 - udkast.....	5
Mellemkommunale betalinger - RPA - den mellemkommunale assistent.....	7
Orientering.....	9

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 09.00 - 09.45	Rekruttering og fastholdelse - virtuelt oplæg
Kl. 09.45 - 10.00	Pause
Kl. 10.00 - 10.30	Rekruttering og fastholdelse - ledelsesopgaven
Kl. 10.30 - 11.00	Mellemkommunale betalinger
Kl. 11.00 - 11.30	Lønstrategi 0.21
Kl. 11.30 - 12.00	Orientering + frokost

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Rekruttering og fastholdelse - oplæg og drøftelse af ledelsesopgaven

S2021-15104

Sagens kerne

I anledning af Ledelsesuge 44, hvor vores overordnede tema er "rekruttering og fastholdelse", har vi inviteret Anne Steffensen fra Komponent, til at dele viden og tendenser omkring hvad der egentlig er vigtigt for de ledere/medarbejdere (eksisterende og kommende), som vi har brug for i vores organisation.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter udvalgte spørgsmål på baggrund af oplægget.

Sagens baggrund

I Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022 er rekruttering og fastholdelse én af de forudsætninger, som vi skal lykkes med for at skabe vækst, velfærd og grøn omstilling. I efteråret 2021 er rekruttering og fastholdelse et gennemgående tema i såvel ledelses- som MEDregi, derfor er det også valgt som tema i Ledelsesuge 44.

Vi sidder med mange "synsninger" eller forudindtagelser, som Anne vi forsøge at be- eller afkræfte. Både ift. forskellige fagligheder og forskellige aldersgrupper/generationer.

Hun vil blandt andet komme ind på:

- Hvilke faktorer er afgørende for at kunne motivere seniormedarbejdere til at blive længere?
- Hvad skal vi dyrke, for at kunne tiltrække talenter, der kan udvikle sig til ledere i vores organisation?
- Hvilke ydre omstændigheder påvirker vores kommende ansøgere - og i hvilken grad?

Strategisk Chefforum deltager samlet i forbindelse med mødet i Strategisk Chefforum, men oplægget holdes via teams. Alle andre ledere er inviteret til at deltage sammen lokalt eller individuelt.

Oplægget vil afrundes med oplæg til en drøftelse i Strategisk Chefforum.

- Hvilke 2-3 pointer fra oplægget kan vi med fordel arbejde målrettet med, enten i regi af Strategisk Chefforum og/eller Lederforum?
- Hvilke indsatser vil skabe den største effekt - på kort, mellemlangt og langt sigt?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Strategisk Chefforum drøftede rekruttering og fastholdelse på baggrund af et oplæg af Anne Steffensen fra KL med fokus på ønsket effekt på området på kort, mellemlangt og langt sigt.

Drøftelserne indgår i det videre arbejde med rekruttering og fastholdelse i regi af Direktionen, Strategisk Chefforum og Lederforum.

Punkt 3: Lønstrategi O.21 - udkast

S2021-13751

Sagens kerne

Økonomi og Løn har udarbejdet udkast til Lønstrategi O.21 gældende for perioden 2021 til 2024.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum kvalificerer udkastet til Lønstrategi O.21.

Sagens baggrund

Løn og Personale har udarbejdet udkast til lønstrategi for O.21, som skal danne rammerne for lønforhandlinger i den kommende overenskomstperiode.

Overskrifterne i lønstrategien er følgende:

- formål
- økonomi - lokallønsandel, lønniveauer, midler til rådighed
- forhandlingskompetencer
- proces og kommunikationsplan

Baggrunden for udkastet er evaluering af processerne i forbindelse med O.18 og de generelle punkter set fra Løn og Personales side er følgende:

Lønforhandlingerne er meget ressourcekrævende og der er få midler i spil

- der skal overvejes meget grundigt ift. forhandlingsniveauer /tvisttrappe
 - niveau 0 - forhandling mellem nærmeste leder og TR
 - niveau 1 - forhandling når Løn og Personale er tilstede
 - niveau 2 - forhandling når sagen løftes højere end Nordfyns Kommune, dvs. med KL som part

Forhandlingsprocessen

Generelt foreslås det at ordningen med engangsbeløb fastholdes, så en leder kan beslutte indenfor en ramme af 15.000 kr. og forhandle med TR.

For at sikre at der bruges mindst mulig tid på formelle procedurer, og at der i videst muligt omfang er sammenhæng i løndannelsen lokalt og det lokale økonomiske råderum, er det muligt at nærmeste leder forhandler både nyansættelser og lokale årlige lønforhandlinger med TR.

- den nye praksis understøttes ved, at Løn og Personale leverer lønmaterialer, rådgiver ledelserne og hvis ledelsen ønsker det, kan Løn og Personale inddrages yderligere i den aktuelle forhandling
- der tilbydes en workshop omkring lønforhandling for ledere og TR i januar 2022

Ved lønforhandlinger vil et af fundamentene være gennemsnitslønninger indenfor området.

Forhåndsftaler og andre tværgående aftaler forhandles af Løn og Personale i samarbejde med relevante ledere.

Tidsplan

13. oktober	Direktionen drøfter første udkast til Lønstrategi O.21
3. november	Strategisk Chefforum drøfter Lønstrategi O.21 og proces
10. november	Direktionen godkender O.21 og proces
30. november	HovedMED godkender O.21 og proces
Uge 49	Orienteringsmøde via Teams for alle tillidsrepræsentanter og ledere
Januar 2022	Workshop for ledere og TR omkring lønforhandling
1. kvartal 2022	Forhåndsftaler evalueres og forhandles

1.-2. kvartal 2022	Lokale lønforhandlinger for 2021 og 2022 (og evt. 2023)
1.-2. kvartal 2023	Lokale lønforhandlinger for 2023

Økonomiske oplysninger

Ved de centrale overenskomstforhandlinger er alle sikret en lønudvikling på 5,02% i perioden 2021 - 2024. Ud over den centralt aftalte lønudvikling fremskrives lønbudgettet lokalt 0,1% af lønsummen til lokale lønforhandlingerne pr. år. I 2021 svarer dette til kr. 803.000. Herudover afsættes en central pulje på kr. 550.000 som prioriteres af direktionen.

Lokal løn er funktionsløn, kvalifikationsløn, engangsbeløb og resultatløn.

Det lokale økonomiske råderum - Bilag 1 i "Aftaler om lokal løndannelse".

Indenfor rammen af den enkelte afdelings økonomi.

Påvirkes af ændringer i personale, personaleomsætning, overenskomster, budget og effektiviseringer.

Lovgrundlag

Aftale om lokal løndannelse.

Beslutning

Strategisk Chefforum drøftede og kvalificerede udkast til Lønstrategi O.21. med særlig fokus på struktur og støtte til lederne, som er tiltænkt fremover selv at få mulighed for at varetage lønforhandlinger på eget område samt med udgangspunkt i, at der skal bruges færrest mulige ressourcer på opgaven.

Bilag

Udkast til lønstrategi 2021 - 2024

Punkt 4: Mellekommunale betalinger - RPA - den mellekommunale assistent

S2021-7896

Sagens kerne

Direktionen har drøftet og godkendt igangsætning af proces omkring automatisering af opgaverne omkring mellekommunale betalinger, herunder at der anskaffes en RPA løsning indenfor området.

Projektet forankres i Økonomi og Løn med Gitte Clemmensen i styregruppen og Linda Hindse Christensen som projektleder på projektet.

Gitte Clemmensen redegør kort for projektet.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum tager projektet til orientering og kommer med forslag til medlemmer af styregruppe og projektgruppe.

Sagens baggrund

BDO har udviklet en IT-løsning som understøtter processer og kontroller forbundet med håndtering af mellekommunal refusion i kommunerne, kaldet den mellekommunale assistent. BDO's løsning er baseret på mange års erfaring med bagudrettede kontroller og analyser og design af arbejdsprocesser på området, og er en naturlig del i digitaliseringen af arbejdsprocesser i kommunerne.

Overordnet set bidrager BDO's IT-løsning 'Den mellekommunale assistent' til at effektivisere og optimere arbejdsprocesserne på området samt til at skabe overblik, sikre korrekt opkrævning og betaling af sager med mellekommunal refusion. Løsningen sikrer, at der bliver opkrævet korrekt for alle borgere og for alle ydelser omfattet mellekommunal refusion samt gennemført tværgående kontroller.

Gevinsten som opnås ved en implementering af løsningen skal ses fra tre vinkler:

- Øgede refusionsindtægter
- Effektivisering af arbejdsprocesser
- Fremtidssikring af styringen ved ophør af betalingskommuneforholdet

De øgede refusionsindtægter fremkommer ved den fuldstændighed løsningen og "robotterne" bagved genererer. Det betyder, at alle borgere og alle ydelser bliver identificeret. BDO har indbygget løbende kontroller, så man sikrer, at der ikke er områder eller borgere, der bliver overset.

Udover at generere yderligere indtægter, optimerer løsningen arbejdsgangene forbundet med betaling og opkrævning af mellekommunale refusioner på alle område. Dette sker ved at minimere opslag i systemer, dobbeltarbejde m.m. Med udligningsreformen går registreringen af betalingskommuneforholdet i CPR fra, at være en 'skal-opgave' til en 'kan-opgave', hvilket betyder, at et vigtigt styringsværktøj på det mellekommunale område forsvinder, og kommunerne er tvunget til at finde på en løsning. Den mellekommunale løsning løser denne udfordring, og kan sikre den fremtidige styring af området.

Projektets organisering

Styregruppe - det anbefales, at der etableres en styregruppe, som kan træffe afgørelse om eventuelle organiseringsmæssige udfordringer, uafklaret opgaveplacering eller lignende. Styregruppe holder møde 2-3 gange over projektet alt efter behov. Styregruppedeltagerne skal have beslutningskompetence.

Projektledelse - der udpeges en projektleder fra Nordfyns Kommune, som skal være behjælpelig med at sikre fremdrift af projektet internt i organisationen, kontakt til nøglepersoner, koordinering m.m.

Projektgruppen - projektgruppen er ikke stationær og deltagergruppen kan variere alt efter projektets aktiviteter. Projektgruppen består som oftest af medarbejdere, som opkræver og betaler mellekommunale refusioner, datapersoner (eks. medarbejdere som sidder med kommunens ledelsesinformationssystem), superbrugere af fagsystemer som kender til registreringspraksis.

Alt efter hvilke kompetencer og roller, som medarbejderne sidder med, skal de forvente 1-2 halve temadage samt mellem 1-3 arbejds møder af 1-2 timers varighed. Herudover skal der afsættes tid til undervisning og arbejdsgangsbeskrivelser. BDO anbefaler, at projektet startes med et 'Kick-off' af 1 times varighed, hvor BDO viser løsningen og fortæller om projektet. BDO vurderer at implementering vil tage ca. 4 måneder.

Økonomiske oplysninger

Der er et væsentligt etableringsbeløb i forhold til anskaffelsen og opsætning af den mellekommunale assistent. Der forventes en udgift på mellem 0,6 - 1 mio. kr. Det forventes, at etableringsbeløbet kan finansieres af øgede refusionsindtægter. Den løbende årlige drift udgør ca. 0,1 mio. kr.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Strategisk Chefforum fik en orientering om kommende projekt for mellemkommunale betalinger. Økonomi og Løn udarbejder sammen med BDO et udkast til projektbeskrivelse og forslag til bemanning, som aftales nærmere på direktør- og fagchefer i januar.

Bilag

Den mellemkommunale assistent præsentation for direktionen Nordfyns 131021

Punkt 5: Orientering

S2021-736

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

- Budgetopfølgning pr. 30. september 2021
- Budget 2022 og budgetudmøntningsplan
- Status på afvikling af ferie

Beslutning

Strategisk Chefforum fik en orientering om:

- Status på covid-19 smittesituation og håndtering, herunder også ift. kommunal- og regionsvalg den 16. nov. 2021.
- Sikring af forvaltningsretlige kompetencer og rammer for sagsbehandling i sagsbehandlingen på særligt handicap- og voksenområdet.
- Der skal fortsat findes flere tællere til valgaftenen. Strategisk Chefforum hjælper med at finde de sidste.
- Sundhedsugen i 2022 afvikles i uge 41 i tæt samklang med udmøntningen af den nye sundhedsstrategi.