

# REFERAT Strategisk Chefforum d. 20-03-2024

**Mødedato** Onsdag d. 20. marts 2024 kl. 08:30

**Mødested** Sønderø Rådhus, Tingstedet 2

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

## **Indholdsfortegnelse**

Tidsplan.....	3
Afbureaukratisering og regelforenkling.....	4
Projekt nyt intra - status.....	6
Orientering.....	7

## **Punkt 1: Tidsplan**

S2021-736

### **Sagens kerne**

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 09.30	Afbureaukratisering og regelforenkling
Kl. 09.30 - 10.00	Projekt nyt intra - status
Kl. 10.00 - 11.00	Orientering

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 20-03-2024**

Godkendt.

## Punkt 2: Afbureaukratisering og regelforenkling

S2023-13670

### Sagens kerne

Afbureaukratisering har været på dagsordenen i den offentlige sektor i årtier. Det er over årene blevet kaldt forskellige ting og der er løbende igangsat initiativer både nationalt og lokalt. Senest er 'frisættelse' i fokus. Fælles for initiativerne er en intention om, at reducere mængden af bureaukrati, som ikke skaber værdi.

I Nordfyns Kommune har vi talt om 'Mindre bøvl - Mere mening', når vi de seneste år har talt om uhensigtsmæssigt bureaukrati.

### Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum kvalificerer processen for organisationens arbejde med afbureaukratisering og regelforenkling.

Det indstilles, at Strategisk Chefforum afstemmer forventningerne til ledernes rolle og ansvar, samt stabenes eventuelle roller og ansvar i at støtte og samle op på processen.

### Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen har d. 26. oktober 2023 besluttet, at igangsætte en proces for afbureaukratisering og regelforenkling.

Forslaget afgrænser sig til de dokumentationskrav, regler og administrative opgaver, som er blevet fastsat af kommunen selv. Vi har fokus på dét, som vi selv har opfundet, indført og fastsat enten politisk, administrativt eller i den enkelte institution/afdeling. Det vil sige dét, som vi også selv kan håndtere eller måske endda fjerne. De øvrige afbureaukratiseringsmuligheder og forenklingspotentialer, som kræver national eller regional involvering følger vi i regi af KL's regelforenklingsforslag.

### Rammerne for processen

For at sikre en effektiv gennemførelse af afbureaukratiserings- og regelforenklingsprocessen, vil processen løbe i tre spor:

- Et politisk spor
- Et administrativt spor
- Et spor for MED-organisationen

Hvert spor vil have en aktiv rolle i at afdække og tage stilling til forenklingspotentialer. Hvert spor forholder sig i udgangspunktet til dét, som de selv har opfundet, og selv kan håndtere.

Afbureaukratiseringsmuligheder for forenklingspotentialer afdækkes inden for følgende fire kategorier:

- Arbejdsgange
- Dokumentationskrav
- IT og systemer
- Organisering

Disse kategorier skal ses som en hjælp til at afdække bøvl og en mulighed for struktureret opfølgning på afbureaukratiseringsmulighederne og forenklingspotentialets omfang og karakter.

### Indsats og kulturarbejde

Processen bygger naturligt oven på de erfaringer og resultater, som organisationen har opnået med samskabt styring siden 2020. Samskabt styring er én metode til at arbejde med afbureaukratisering. I Nordfyn har vi kaldt det 'Mindre bøvl - Mere mening', fordi det handler om at reducere bøvl og dermed få mere tid til den meningsfulde løsning af kerneopgaven. Dette styrker kvalitet, effektivitet og trivsel til gavn for både borgere, erhvervsliv og kommunens ansatte.

Intentionen er, at afbureaukratisering og regelforenklings skal blive en integreret del af kommunens kultur og arbejdspraksis. Dette opnås ved at forankre processen politisk i Økonomiudvalget og administrativt i Direktionen og Strategisk Chefforum. På denne måde sikres, at fortsætte arbejdet med at reducere bureaukrati og at det bliver en vedvarende praksis og kultur i organisationen.

#### Forslag til proces i organisationen

Periode	Aktivitet
januar - februar	Processen for organisationen forankres i Direktionen og Strategisk Chefforum
5. + 9. april	Lederforum og ledernetværk for ledere på niveau 4+5 introduceres til processen
april - primo juni	<p>Alle ledere er forpligtet til at være nysgerrige og undersøgende på afbureaukratiseringsmuligheder og forenklingspotentialer i eget område i denne periode.</p> <p>Strategi og Politik udarbejder en tjekliste, som lederne kan bruge i denne proces. Tjeklisten skal hjælpe lederne til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afdække <b>hvad</b> der bøvler</li> <li>• Blive skarpe på <b>hvorfor</b> bøvlet findes</li> <li>• Undersøge hvem bøvlet påvirker positivt/negativt</li> <li>• Afklare om bøvlet kan <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ fjernes helt</li> <li>◦ forandres</li> <li>◦ eller om bøvlet må forankres på en ny måde for at skabe mening</li> </ul> </li> </ul> <p>Den enkelte leder har selv ansvar for at lave dette eftersyn på eget område. Sparring og støtte til dette foregår i ledelsesstrengen.</p> <p>Den enkelte leder samler op på det identificerede bøvl og håndteringen af det. Disse opsamlinger samles hos fagcheferne primo juni.</p> <p>Strategi og Politik udarbejder en skabelon for denne tilbagemelding, som lederne kan bruge. Formålet er at sikre en form for ensartethed til brug i opsamlingen.</p>
8. maj	Status på processen for Lederforum
ultimo juni	<p>Strategisk Chefforum samler op på de tilbagemeldinger, der er kommet til de enkelte fagchefer.</p> <p>Strategi og Politik kan evt. lave en samlet opsamling på det der er kommet til fagcheferne, afhængig af behov og informationsmængde.</p>
primo juli	Direktionen samler op på processen i organisationen.

Organisationskonsulent Ditte Clément deltager under dette punkt, med henblik på at bistå det videre arbejde.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

Gældende lovgivning for de relevante initiativer.

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 20-03-2024**

Ditte deltog under punktets behandling, hvor KLs webinar om emnet blev fulgt.

Drøftet. Der udarbejdes fælles materiale. Det kører via ledelsesstrengen.

## **Punkt 3: Projekt nyt intra - status**

S2024-1297

### **Sagens kerne**

Implementering af nyt intranet i løsning Colibo er påbegyndt.

### **Indstilling**

Status fremlægges til orientering.

### **Sagens baggrund**

Overdragelse af platform og dermed officiel projektstart er foretaget den 8. marts. Herefter påbegyndes to mere eller mindre parallelle forløb:

1) oprydning på det nuværende intranet (hvad er relevant og kan i nuværende eller opdateret form bringes med over på nyt intranet og hvad er forældet og skal slettes)

2) opbygning af det nye intranet skal struktureres, hvad der skal være af indhold, widgets, m.v.

Der er nedsat en projektgruppe, som driver projektet og en arbejdsgruppe, hvor arbejdsgruppen har kontakt til og indhenter input fra direktørområderne.

Den enkelte repræsentant i arbejdsgruppen fungerer som bindeled mellem det relevante direktørområde/fagområde/stab og projektarbejdsgruppen. Hvad der er af muligheder formidler repræsentanten videre fra projektgruppen til fagområdet.

Baglandet i de respektive fagområder inddrages ad hoc af repræsentanterne/projektdeltagerne. Det er op til hver enkelt arbejdsgruppedeltager at afklare med dem man repræsenterer, hvordan opgaven udføres/planlægges.

Den samlede proces indtil go-live er relativ kort og fokuseret, og der forventes go-live i august efter sommerferien.

Kommunikationsplan og procesplan er bilagt.

### **Økonomiske oplysninger**

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 20-03-2024**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Kommunikationsplan 02

Procesplan - version til DIR 03.2024

## **Punkt 4: Orientering**

S2021-736

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering.

- Nyt fra HovedMED.
- Erhvervsklimamålingen forventes at blive sat i gang primo april.
- Møde for Ledernetværk niveau 4+5 d. 5. april. Følgende emner på dagsordenen:
  - Arbejdet med Organisationens Strategi - og Udviklingsplan 2023-2026, samt ledelses- og medarbejdergrundlag
  - Afbureaukratisering/Håndtering af bureaukrati der bøvler: rammesætte opgaven og afstemme forventninger til dette ledelsesniveau
- Økonomi.

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 20-03-2024**

Taget til efterretning.