

REFERAT Direktionen 2019/2020 d. 16-12-2020

Mødedato Onsdag d. 16. december 2020 kl. 08:30

Mødested Skype

Mødedeltagere Henrik Gregers Boesen, Gitte Clemmensen, Vicki Møberg
Torp, Morten V. Pedersen, Mogens Bak Hansen, Karsten Poulsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Status på Corona - COVID19.....	4
Forskningssamarbejde om Covid-19 læring.....	5
Forberedelse af Strategisk Chefforum 13. jan. 2021.....	7
Introduktion til ny kommunalbestyrelse 2021.....	8
Fraværsrapportering pr. 30. november 2020 - Direktionen.....	9
Godkendelse af ansættelse af it-medarbejder.....	11
Orientering.....	12

Punkt 1: Tidsplan.

Sagens kerne

Tidsplan for direktionsmødet:

Kl.	
08:30 - 09:00	Status på Corona - COVID19
09:00 - 09:15	Forsknings samarbejde om Covid-19 læring
09:15 - 09:30	Forberedelse af Strategisk Chefforum 13. jan. 2021
09:30 - 10:00	Introduktion til ny kommunalbestyrelse 2021
10:00 - 10:30	Fraværsrapportering pr. 30. november 2020 - Direktionen
10:30 - 10:45	Godkendelse af ansættelse af it-medarbejder
10:45 - 11:15	Orientering

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Status på Corona - COVID19

S2018-26961

Sagens kerne

Forelægges til drøftelse.

Status på Corona - COVID19 og forberedelse til krisestabens møde.

Beslutning

Direktionen drøftede Covid-19 situationen med særlig fokus på de indførte restriktioner i Nordfyns Kommune fra 16. dec. 2020 kl. 16.

Det blev besluttet, at der indføres brug af mundbind på rådhusene, når man bevæger sig rundt. Der opsættes skiltning, så både borgere og medarbejdere kender til beslutningen.

Direktionen forberedte krisestabens møde.

Punkt 3: Forsknings samarbejde om Covid-19 læring.

Sagens kerne

Roskilde Universitet har rettet henvendelse for at afsøge Nordfyns Kommunes interesse i at deltage i et samfinansieret forskningsprojekt om læring af Covid-19 med titlen: Kommunal fastholdelse af kriseskabt innovation.

Indstilling

Stabene indstiller, at direktionen drøfter og beslutter, hvordan henvendelsen skal besvares.

Sagens baggrund

Der er gennem det sidste halve år arbejdet tilbagevendende med Covid-19 læring i både ledelsesstrengen og MED. Der har indtil videre medført en skriftlig opsamling, der er indsendt til KL og deres samlede opsamling af læring. Der er fortsat behov for at sikre systematisk evaluering og læring ift. de mange innovative løsninger, der blevet skabt i corona-perioden, herunder f.eks. digitale møder, digitalt mindset, tværgående samarbejde og ledelse og frisættelse af faglighed. En af metoderne til systematisk læring kan være at indgå i et tværgående samarbejde, som Roskilde Universitet har inviteret os til sammen med tre andre kommuner.

Roskilde Universitet beskriver kommunernes udbytte af deltagelse i det samfinansierede forskningsprojekt således:

- I starten af projektet arrangeres en workshop med fokus på identifikation og refleksion over COVID-19 læring med deltagelse af kommunale chefer og medarbejdere, PhD studerende og seniorforskere. Workshopen forberedes og faciliteres af Resonans.
- Feltarbejde hvor den PhD studerende opholder sig samlet set 1½ måned i hver kommune i forbindelse med observation, interviews og dokumentstudier. Feltarbejdet vil blive fordelt over en periode 1½ år og vil dels give kommunen et nysgerrigt blik på dens bestræbelser på at fastholde COVID-19 læring og dels give adgang til løbende sparring.
- Korte halvårslige rapporter de første 2 år med fokus på drivkræfter og barrierer for fastholdelse af COVID-19 læring. Rapporterne føles op af formidlingsoplæg for kommunale chefer og medarbejdere.
- Deltagelse i årlige fælleskommunale seminarer med seniorforskere om projektets resultater og implikationer for kommunerne. Seminarerne vil også formidle resultater fra VIVE projektet.
- Formidlings- og forskningsartikler om projektets resultater med fokus på de enkelte kommuner.
- En afsluttende bogudgivelse med resultater fra projektet (PhD afhandling)

Kommunernes vigtigste udbytte af deres deltagelse i projektet er dels muligheden for at sikre en større læringsmæssig innovationshøjde samt at få forskningsbaseret rådgivning omkring optimering af den organisatoriske læring.

Økonomiske oplysninger

Finansieringsmodellen ser således ud:

Udgifter:

PhD i 3 år inkl. indskrivning mv.	1.600.000 kr.
Forskning og vejledning	400.000 kr.
Workshops ledet af Resonans	130.000 kr.
I alt	<u>2.130.000 kr.</u>

Indtægter

Kommunalmedfinansiering fra fire kommuner	1.320.000 kr.
Bidrag fra VIVE	400.000 kr.
Bidrag fra Roskilde Universitet	410.000 kr.
I alt	<u>2.130.000 kr.</u>

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Direktionen drøftede henvendelsen fra Roskilde Universitet med invitation til samarbejde om systematisk opsamling, evaluering og læring af Covid-19 med følgende bemærkninger:

- Det er relevant at vide, hvem de øvrige kommuner i samarbejdet er, og hvad timingen er.
- Projektet kan med fordel kobles tæt til MED og trio.
- Projektet kan hjælpe os med at forankre læring bedre og mere systematisk, end vi er lykkedes med indtil videre.
- Antagelserne om de kriseskabte positive forandringer skal undersøges kritisk, da der kan rejses tvivl om dem i Nordfyns Kommune.
- KL kunne evt. inddrages som interessant i projektet.

Direktionen besluttede, at der meldes tilbage til Roskilde Universitet, at vi er interesserede i at deltage med ønske om opklaring af ovennævnte spørgsmål.

Bilag

PhD-projekt Kommunal fastholdelse af kriseskabt innovation

Punkt 4: Forberedelse af Strategisk Chefforum 13. jan. 2021

Sagens kerne

Næste møde i Strategisk Chefforum er 13. jan. 2021. Der er indtil videre følgende emner på programmet:

- Centralisering af regningsbetaling
- Samskab styring

Indstilling

Stabene indstiller, at direktionen forbereder emner til dagsordenen i Strategisk Chefforum den 13. jan. 2021.

Beslutning

Direktionen forberedte dagsorden og emner til kommende møde i Strategisk Chefforum den 13. jan. 2020.

Emner til mødet er:

- Covid-19 - håndtering og læring.
- Evaluering af budgetprocessen som kvalificering af budgetstrategi for 2022.
- Samskab styring - fælles ambition, metoder/teori, proces og effekt. Strategisk Chefforum får til opgave at læse det sidste kapitel i bogen "Samskab styring" til mødet, som er uddelt tidligere i år. Mødet bruges til at arbejde konkret med den videre planlægning med afsæt i teorien for samskab styring.
- Effektivisering via investeringer.
- Centralisering af regningsbetaling.
- Indledende afdækning af behov for ledelsesudvikling på forskellige niveauer.

Direktionen drøfter et konkret forslag til program den 7. jan. 2020.

Punkt 5: Introduktion til ny kommunalbestyrelse 2021.

Sagens kerne

Forberedelserne til overgang fra den nuværende kommunalbestyrelse til den kommende i 2021 er så småt i gang, herunder planlægning af evaluering af den indeværende valgperiode og identificering af arv og gæld.

Indstilling

Stabene indstiller, at direktionen drøfter og kvalificerer første udkast til procesplan, og hvordan opgaven kan organiseres.

Sagens baggrund

Stabene har på baggrund af tidligere introduktionsprogrammer og løbende input udarbejdet et 1. udkast til en procesplan for overgang og introduktion til ny kommunalbestyrelse 2021. Direktionen bidrager med erfaringer og behov og ønsker, bl.a. med gode erfaringer fra Teknik, Erhverv og Kultur.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Direktionen drøftede og kvalificerede det første udkast til procesplan for overgang og introduktion til ny Kommunalbestyrelse 2022. Der arbejdes med tæt involvering af politikere ift. afdækning af gode erfaringer og ønsker.

Kommunaldirektøren drøfter udkastet til procesplan med borgmesteren efter direktionsmødet.

Bilag

Introduktionsprogram - 1. udkast

Punkt 6: Fraværsrapportering pr. 30. november 2020 - Direktionen.

S2020-61198

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30. november 2020 er udarbejdet.

Indstilling

Det indstilles, at fraværsstatistikken drøftes og

- hver direktør orienterer om hvor der på baggrund af data er behov for særlig opmærksomhed på sygefraværet?
- hvilke handlinger giver det anledning til at igangsætte?
- Direktionen bedes tage stilling til, om "Forslag til ny statistik i dagsordenspunkter" ønskes videreført fremadrettet?

Sagens baggrund

Sygefraværet de seneste 12 måneder ligger på 4,9 % for Nordfyns Kommune pr. 30. november 2020.

Dermed ligger sygefraværet 0,5 procentpoint lavere i forhold til 30. november 2019.

Figur 1 i den vedhæftede fraværsrapport (Fraværsoverblik), viser, at fraværet i november 2020 ligger lidt lavere i forhold til november 2019.

Det kan konstateres, at HovedMED's måltal ikke er opnået pr. 30. november 2020 for "Sygefraværsprocent" og "Antal sygedage pr. årsværk". "Andel uden sygefravær i procent" ligger 1,9 procentpoint over måltallet. Se nedenstående tabel.

Fraværsrapport pr. 30. nov. 2020	Sygefraværsprocent		Antal sygefraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
HovedMED	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	4,9 %	5,4 %	12,8 dage	34,9%	39.882.644

Seneste 12 måneder: 1. november 2019 – 31. oktober 2020

Forrige 12 måneder: 1. november 2018 – 31. oktober 2019

"Forslag til ny statistik i dagsordenspunkter"

OmrådeMED	Mål	Sygefravær i % Seneste 12 mdr.	Sygefraværs % november måned 2019	Sygefraværs % november måned 2020
Social og Arbejdsmarked	5,8	6,5	7,7	7,0
Børn og Unge	3,5	4,3	6,7	5,3
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3	3,5	3,2	4,3

Rådhusene	3,0	3,5	4,7	3,0
-----------	-----	-----	-----	-----

For OmrådeMED Social og Arbejdsmarked, Børn og Unge samt Rådhusene er der en faldende tendens i sygefraværsprocenten når man sammenholder november måned 2019 med november måned 2020. For OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur er tendensen stigende, ligesom måltallet ikke længere er indfriet.

Forklaring til søjlediagram og tabeller i de vedhæftede fraværsrapporter:
Søjlediagrammet viser udviklingen i sygefraværsprocenten måned for måned sammenlignet med samme måned året før.

Tabell 1 viser sygefraværsprocenten de seneste 12 måneder sammenlignet med de forrige 12 måneder, altså et interval på 2 år, samt "Andel uden sygefravær".

Tabell 2 viser sygefraværet de seneste 12 måneder opdelt på perioder samt den estimerede lønudgift i forbindelse med sygefraværet.

Datagrundlag for rapporterne

Ansættelsesforhold:

Ansatte på månedsløn forud- og bagud, herunder vikarer på månedsløn. Rapporten omfatter ikke folkevalgte, personer i løntilskud og ansatte under serviceloven. Ligeledes er timelønnet personale udeladt af rapporten.

Sygefravær:

Sygefravær indeholder fraværskoderne "Sygdom", "Delvis sygdom", "Arbejdsskade", "Delvist Arbejdsskade", "Sygdom med § 56-aftale" og "Nedsat tjeneste".

Covid-19 fravær indgår ikke i oversigten pga. særlig registreringsmetode. Det vedhæftede bilag viser, at i perioden marts 2020 til november 2020 er der registreret, at der i alt har været 1.840 Covid-19 fraværsdage. Den estimerede lønudgift er på ca. 2,7 mio. kr. Nordfyns Kommune kan estimeret indhente for ca. 1,2 mio. kr. i refusion. Egenfinansieringen er derfor estimeret til ca. 1,5 mio. kr. Økonomi og Løn er fortsat i dialog med institutionerne for at sikre korrekt registrering af Covid-19 fravær.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 39,9 mio. kr. for Nordfyns Kommunes personale.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Direktionen drøftede fraværsstatistikken pr. 30. nov. 2020.

Bilag

Fraværsrapport - Overblik pr. 30. november 2020

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 30. november 2020

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 30. november 2020

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 30. november 2020

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 30. november 2020

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 30. november 2020

Rapport Covid-19 fravær - 01.03.20 - 30.11.20

Punkt 7: Godkendelse af ansættelse af it-medarbejder

Sagens kerne

En stilling i it-afdelingen er ledig pga. en uansøgt afskedigelse, som udløb i november 2020. Vi anbefaler ud fra en gennemgang af den samlede opgaveportefølje på it-området og feedback fra organisationen ift. lange ventetider i Helpdesk, at stillingen genbesættes med et ændret stillingsindhold.

Stillingen skal fremover være med til at sikre en optimal opsætning af it-udstyr og introduktion til dette, hvorfor klargøring og opsætning af udstyr vil blive en vigtig del af opgaven. Medarbejderen skal kunne bidrage til systematisk opsamling af organisationens behov og ønsker på it-området, ligesom kommunikation og vejledning til brugerne i højere grad skal understøtte ”hjælp til selvhjælp” end i dag (jf. PWC-rapporten om it-infrastrukturen).

Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at stillingen som it-medarbejder genopslås.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 8: Orientering

S2018-26961

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Beslutning

Orientering foretaget.