

REFERAT Strategisk Chefforum d. 30-11-2022

Mødedato Onsdag d. 30. november 2022 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Udmøntning af Budgetaftalen for 2023-2026.....	4
Evaluering af budgetprocessen for 2023 og opstart af processen for 2024.....	5
Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.....	7
Ledelsessparring i Strategisk Chefforum fremover.....	9
Evaluering af Lederforumseminar.....	10
Orientering.....	12

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 09.30	Udmøntning af Budgetaftalen for 2023-2026
Kl. 09.30 - 10.00	Evaluering af budgetprocessen for 2023 og opstart af 2024
Kl. 10.00 - 10.30	Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse
Kl. 10.30 - 11.00	Ledelsessparring i Strategisk Chefforum fremover
Kl. 11.00 - 11.40	Evaluering af Lederforumseminar
Kl. 11.40 - 12.10	Orientering og frokost

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Udmøntning af Budgetaftalen for 2023-2026

S2022-36393

Sagens kerne

For at sikre, at den politiske budgetaftale for 2023, samt overslagsårene 2024-2026 bliver udmøntet efter hensigten, har administrationen udarbejdet et samlet dokument med henblik på beskrivelse af de enkelte elementer i aftalen, samt en beskrivelse i forhold til, hvordan aftalen tænkes udmøntet.

Indstilling

Administrationen ønsker en drøftelse og godkendelse af den planlagte udmøntning af budgetaftalen for 2023 samt overslagsårene 2024-2026.

Sagens baggrund

Jf. Budgetstrategien for 2023 har administrationen udarbejdet et samlet forslag til udmøntning af den politiske budgetaftale for 2023 samt overslagsårene 2024-2026.

Dokumentet skal både ses som et arbejdsdokument for Nordfyns Kommunes organisation i forhold til, hvordan budgetaftalen konkret udmøntes, og et politisk dokument hvor det synliggøres, hvordan budgetaftalen rent faktisk udmøntes.

Udmøntningen af budgetaftalen behandles på udvalgsmøderne i december, med forventet efterfølgende godkendelse af Kommunalbestyrelsen den 20. december 2022. Endvidere vil de politiske udvalg på møderne i april samt september 2023, blive orienteret om status på udmøntning af budgetaftalen.

Budgetudmøntningsdokumentet bliver eftersendt mandag den 28. november.

Økonomiske oplysninger

I det samlede dokument er de økonomiske konsekvenser af budgetaftalen for 2023 samt overslagsårene 2024-2026 beskrevet.

Lovgrundlag

Budgetstrategi 2023.

Beslutning

Strategisk Chefforum drøftede udmøntning af budgetaftalen, som beskrives og kvalificeres i december. Budgetudmøntningen behandles politisk i januar.

Økonomi og Løn giver proceduren for opfølgning på budgetudmøntningsplanen et eftersyn i samarbejde med direktørområderne.

Punkt 3: Evaluering af budgetprocessen for 2023 og opstart af processen for 2024

S2022-38710

Sagens kerne

Budgettet er vedtaget i Kommunalbestyrelsen og der evalueres på processen med henblik på at gøre budgetprocessen for budget 2024 endnu bedre.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter

- evalueringen af Budget 2023
- mulige analysetemaer til budget 2024

Sagens baggrund

Som afslutning på budgetprocessen evalueres budgetprocessen med henblik på at skabe et endnu bedre fundament for processen om at skabe et budget for 2024.

Direktionen og Økonomiudvalget og udvalgsformænd har drøftet input til evalueringen af budgetprocessen for 2023 med udgangspunkt i de udarbejdede spørgsmål til evalueringen.

I forhold til processen er der enighed om følgende nye tiltag i budgetprocessen for budget 2024:

- temamøde for Strategisk Chefforum og de økonomiske konsulenter d. 18. januar 2023
- temamøde for Kommunalbestyrelsen d. 22. februar 2023 omkring de økonomiske udfordringer
- fagudvalgenes rammer udmeldes i april
- borgermøde skal være digitalt

Mulige analysetemaer til budget 2024

- visiteringsgrundlag og principper for befordring
- kommunens samlede bygningsmasse
- nøgletal og benchmark med andre kommuner
- vores organisering
- ?
- ?
- ?

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Strategisk Chefforum drøftede og evaluerede processen for Budget 2023 og fik en gennemgang af planen for budgetprocessen for 2024.

Strategisk Chefforum gav input til kommende analysetemaer til Budget 2024:

- Den administrative organisering - nøgletal ledelse og administration
- Indtægtsgrundlag og beskrivelse heraf

- Køb af ydelser udenfor kommunen - hjemtagingsstrategi
- Helhedsorienteret sagsbehandling
- Hvad kan et nærområde bidrage med
- Fokus på digitalisering i et tværgående perspektiv og optimering af det vi har
- Er der strukturelle forhold vi kan/skal se anderledes på
- Er der driftsopgaver der kan flyttes til et andet fællesskab

Strategisk Chefforum genoptager drøftelsen til mødet den 25. jan. 2023, hvor der arbejdes mere indgående med analysetemaer og proces.

Bilag

Evaluering af budgetprocessen for 2023

Punkt 4: Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse

S2021-13709

Sagens kerne

Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de administrative funktioner har eksisteret i et års tid. Senest er de drøftet i OmrådeMED Rådhusene i forbindelse med et medarbejderønske om drøftelse af 4-dages arbejdsuge.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter, hvordan principperne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse anvendes i organisationen.

Sagens baggrund

På baggrund af den organisatoriske læring, der opstod under Covid-19 omkring bl.a. arbejde på distancen, digitale muligheder for samarbejde og fordele ved muligheden for hjemmearbejde, blev der udarbejdet principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse (se bilag). Principperne blev udarbejdet ultimo 2021.

Principperne skal bidrage til:

1. Bedre vilkår for løsningen af kerneopgaven
2. At Nordfyns Kommune er en attraktiv arbejdsplads

På dagsordenen i OmrådeMED for Rådhusene d. 15. november var "drøftelse af 4 dages arbejdsuge" dagsordenssat.

Strategisk Chefforum drøfter følgende:

- Hvordan bruger vi principperne lokalt?
- Hvilke ledelses- og kerneopgavemæssige perspektiver er vigtige?
- Hvordan er efterspørgslen på 4-dages arbejdsuge, og hvilke ledelsesmæssige perspektiver er der på det?

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Strategisk Chefforum drøftede, hvordan principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse anvendes på det administrative område med følgende perspektiver:

- Principperne anvendes og fungerer godt, men kræver fokus på og dialog om kerneopgaven, arbejdsfællesskabet og individuelle behov og ønsker.
- Fleksibilitet er afhængig af en aftalebaseret tilgang og tydelig kommunikation om muligheder og rammer.
- I et tiltræknings-/brandingperspektiv kan der være behov for mere viden om og en mere præcis formulering af, hvad mulighederne for hjemmearbejde er og kræver.
- Ønsker om fire-dages-arbejdsuge kan give anledning til gode drøftelser af, hvad kerneopgaven er, og hvordan den kan/skal udvikle sig.
- Fleksibilitet kalder på mere og andre former for digitalisering og digitale samarbejdsformer og synlighed/tilgængelighed, ligesom effektivitet er centralt.
- Fleksibilitet skal imødekomme både fællesskabets og medarbejderen/lederen trivsel.

Strategisk Chefforum besluttede:

- At der igangsættes en prøvehandling på Jobcenterets område med fokus på styrkelse og forbedringer af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og udvikling af nye (sam)arbejdsformer baseret på evidensbaseret viden og erfaringer fra andre kommuner. MED-organisationen inddrages løbende.
- Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse revideres med et tydeligere formål og fokus på rekruttering og fastholdelse.
- At have mere opmærksomhed på mødestruktur og -afvikling, så mødeformer understøtter behovene ift. løsningen af kerneopgaven og arbejdsfællesskaber.
- Morten V, Mogens og Vicki afdækker viden og erfaringer om fleksibel arbejdstilrettelæggelse til den videre organisatoriske udvikling.

Bilag

FAQ 4-dages arbejdsuge Esbjerg

Aftale om 4 dages arbejdsuge i Kerteminde underskrevet

Aftale om 4-dages arbejdsuge Esbjerg

Evalueringsrapport fra Odsherred Kommune

Lokalaftale Om Flexibel Arbejdstid - Odsherred - version 2

Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse - endelig version

Punkt 5: Ledelsessparring i Strategisk Chefforum fremover

S2022-1292

Sagens kerne

Strategisk Chefforum drøfter videreudvikling af ledelsessparring.

Indstilling

Det indstilles at Strategisk Chefforum drøfter hvordan ledelsessparringen kan videreudvikles i Strategisk Chefforum.

Sagens baggrund

I 2022 har Strategisk Chefforum et par gange haft ledelsessparring på dagsordenen. Formålet har været, at skabe mulighed for, at gruppen kan give sparring på ledelsesmæssige udfordringer i de enkelte fagområder.

Formen har været, at et antal ledere har forberedt et pitch på i alt 2 minutter.

Pitchet har fokuseret på:

- Hvad er udfordringen?
- Hvad er den sværeste ledelsesopgave ift. udfordringen?
- Hvad vil man gerne have input til?

På baggrund af det seneste års erfaringer drøfter Strategisk Chefforum på dette møde hvordan ledelsessparringen kan videreudvikles, med udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan har det fungeret indtil nu? For dem der fik sparring og dem der gav sparring.
- Hvad ønsker vi os fremadrettet i forhold til mulighed for ledelsessparring i dette forum?
- Konkrete ideer (på og/eller mellem møderne)

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Punktet blev udskudt til næste møde i Strategisk Chefforum.

Punkt 6: Evaluering af Lederforumseminar

S2022-38330

Sagens kerne

Evaluering af Lederforumseminar med henblik på at få vigtige perspektiver med i det videre arbejde med nyt ledelsesgrundlag og politisk arbejdsgrundlag.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum evaluerer det nyligt afholdte Lederforumseminar.

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter, hvordan input fra seminaret kan blive bragt ind i henholdsvis det kommende ledelsesgrundlag og det politiske arbejdsgrundlag.

Sagens baggrund

Det årlige Lederforumseminar blev afholdt på Gl. Avernæs d. 21.-22. november.

De tre temaer for dette års seminar var:

- Opstart på udvikling af nyt ledelsesgrundlag
- Inspiration til at lede psykologisk tryghed
- Dyrke de tværgående ledelsesmæssige relationer

Den videre proces for udarbejdelse af nyt ledelsesgrundlag planlægges i den kommende tid. Ledelsesnetværket for ledere på niveau 4 og 5 drøfter og giver deres input på møde den 6. dec. 2022.

Processen på mødet for dette punkt:

I plenum (maks 10 minutter):

Alle kan give input til følgende spørgsmål:

1. Hvad fungerede rigtig godt på årets seminar? (Med udgangspunkt i ovenstående temaer)
2. Hvad fungerede mindre godt, som vi skal skærpe opmærksomheden på næste gang?

Parvis (6 minutter + 9 minutter bordet rundt):

1. Hvad er de 2 vigtigste aktiviteter, der skal sikre en god proces for det endelige ledelsesgrundlag
2. Hvad er de 2 vigtigste elementer i et nyt ledelsesgrundlag

Herefter deler alle deres punkter bordet rundt .

I direktørområder (10 minutter + 5 minutter i plenum):

1. Hvad er vores anbefaling til et mål/en ambition for vores område, som kan indgå i det kommende politiske arbejdsgrundlag

Hver direktør deler gruppens anbefaling

Organisationskonsulent Ditte Clément deltager under dette punkt, med henblik på at sikre opfølgning på de fremførte pointer.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Strategisk Chefforum evaluerede Lederforumseminaret den 21.-22. nov. 2022 med fokus på, hvad der var godt, og hvad der kan forbedres til næste gang.

Strategisk Chefforum drøftede og kvalificerede, hvilke aktiviteter og elementer, der er vigtige i den videre udvikling af et nyt ledelsesgrundlag med fokus på:

- Tydeligt formål og mål.
- Dialog, involvering og medproduktion.
- Forventningsafstemning på niveauer og sammenhæng til praksis.

Strategi og Politik arbejder videre med input fra Strategisk Chefforum og input fra Lederforumseminaret, hvorefter direktionen beslutter den videre proces.

Organisationskonsulent Ditte Clément deltog under punktet.

Bilag

Ny vision - proces for implementering i organisationen og KB

Politisk arbejdsgrundlag - proces for udarbejdelse og godkendelse

LEDERFORUM DAG 1 - ledelsesgrundlag og vision

LEDERFORUM DAG 2 - Ledelse i krisetid

Punkt 7: Orientering

S2021-736

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Beslutning

Strategisk Chefforum blev orienteret om:

- Politisk forslag til ny skole- og dagtilbudsstruktur og habilitet.
- Møde i HovedMED den 29. nov. 2022.