

REFERAT Direktionen 2022 d. 09-11-2022

Mødedato Onsdag d. 09. november 2022 kl. 08:30

Mødested Bogense Rådhus, Mødelokale 2

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Fraværsrapportering 30.09.2022 - Direktionen.....	5
Opfølgning ift. sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet.....	7
Godkendelse af projektbeskrivelse og tids- og handleplan for kommunikationsstrategi 2022-2025...	9
Implementering af ny vision - politisk arbejdsgrundlag.....	11
Trivselsundersøgelse 2022.....	12
Drøftelse omkring principper for fleksibel arbejdsuge og 4 dages arbejdsuge.....	13
Anmodning om opslag af stilling i Jobafklaring.....	14
Ansættelse af tre medarbejdere i Børn og Familie.....	15
Status på sag om brug af Chromebooks.....	16
Orientering.....	17

Punkt 1: Tidsplan

S2021-18720

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

08.30 - 08.45	Fraværsrapportering 30.09.2022
08.45 - 09.15	Opfølgning ift. sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet
09.15 - 09.45	Godkendelse af projektbeskrivelse og tids- og handleplan for kommunikationsstrategi
09.45 - 10.15	Implementering af ny vision - politisk arbejdsgrundlag
10.15 - 11.15	Trivselsundersøgelse 2022
11.15 - 11.35	Drøftelse omkring principper for fleksibel arbejdsuge og 4 dags arbejdsuge
11.35 - 11.40	Anmodning om opslag af stilling i jobafklaring
11.40 - 11.45	Ansættelse af tre medarbejdere i Børn og Familie
11.45 - 12.00	Status på sag om brug af Chromebooks
12.00 - 12.30	Orientering

Beslutning

Tidsplanen blev ændret således:

08.30 - 08.45	Fraværsrapportering 30.09.2022
08.45 - 09.15	Godkendelse af projektbeskrivelse og tids- og handleplan for kommunikationsstrategi
09.15 - 09.45	Implementering af ny vision - politisk arbejdsgrundlag
09.45 - 10.15	Opfølgning på direktionens møde d. 8. nov.
10.15 - 11.15	Trivselsundersøgelse 2022
11.15 -	Drøftelse omkring principper for fleksibel arbejdsuge og 4 dags

11.35	arbejdsuge
11.35 - 11.40	Anmodning om opslag af stilling i jobafklaring
11.40 - 11.45	Ansættelse af tre medarbejdere i Børn og Familie
11.45 - 12.00	Status på sag om brug af Chromebooks
12.00 - 12.30	Opfølgning ift. sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet
12.30 -	Orientering

Punkt 2: Fraværsrapportering 30.09.2022 - Direktionen

S2022-36907

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 30.09.2022 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?

Sagens baggrund

Sygefraværet de seneste 12 måneder ligger på 5,6 % for Nordfyns Kommune pr. 30. september 2022. Dermed ligger sygefraværet 0,7 procentpoint højere i forhold til 30. september 2021.

Det registrerede fravær svarer til ca. 99,1 fraværsårsværk for Nordfyns Kommune.

Fraværsrapport pr. 30. september 2022	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.
Måltal	4,3 %		11,2 dage	33,0 %	
HovedMED	5,6 %	4,9 %	14,2 dage	26,6 %	48.148.455 kr.

Seneste 12 måneder: 1 oktober 2021 - 30. september 2022

Forrige 12 måneder: 1. oktober 2020 - 30. september 2021

OmrådeMED	Mål	Sygefravær i % Seneste 12 mdr.	Sygefraværs % september måned 2022	Sygefraværs % september måned 2021
Social og Arbejdsmarked	5,8	7,9	7,8	8,0
Børn og Unge	3,5	4,8	4,6	5,7
Teknik, Erhverv og Kultur	3,3	3,3	4,2	1,9
Rådhusene	3,0	2,9	2,7	3,5

For OmrådeMED Social og Arbejdsmarked er sygefraværsprocenten lavere, når man sammenholder september måned 2022 med september måned 2021.

For OmrådeMED Børn og Unge er sygefraværsprocenten for september måned 2022 lavere sammenholdt med september måned 2021.

For OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur er sygefraværsprocenten for september måned 2022 højere sammenholdt med september måned 2021.

For OmrådeMed Rådhusene er sygefraværsprocenten for september måned 2022 lavere sammenholdt med september måned 2021.

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder udgør ca. 48,1 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

-

Beslutning

Direktionen drøftede fraværsstatistikken med ønske om en mere uddybet sagsfremstilling, herunder forklaring af data og tendenser.

Social- og Sundhedsområdet har taget initiativ til indgående analyser af sygefraværet og inviterer stabene med, så der kan skabes organisatorisk udvikling ift. data, analyse og handlemuligheder.

Bilag

Fraværsrapport - Område-MED Teknik, Erhverv og Kultur - pr. 30. september 2022

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 30. september 2022

Fraværsrapport - Område-MED Rådhusene - pr. 30. september 2022

Fraværsrapport - Område-MED Børn og Unge - pr. 30. september 2022

Fraværsrapport - Hoved-MED - pr. 30. september 2022

Fraværsrapport - Overblik - pr. 30. september 2022

Punkt 3: Opfølgning ift. sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet

S2022-29204

Sagens kerne

Strategisk Chefforum blev d. 26. oktober præsenteret for sygefraværsprojektet på dagtilbudsområdet og læring og erfaring fra projektet.

Direktionen følger op på drøftelserne på Strategisk Chefforum, herunder eventuel ansøgning til nye puljemidler SOA4.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen drøfter:

- De strategiske læringsperspektiver fra projektet og det videre arbejde hermed.
- Evt. ansøgning til STAR's nye pulje SOA4 samt fastsættelse af hvilken afdeling der skal søges til.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune fik i 2020 bevilget midler fra STAR (SOAII) til projekt "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune".

Projektet er afsluttet, og der ønskes en drøftelse på baggrund af dialogen på møde i Strategisk Chefforum

Et vigtigt element i projektet er den organisatoriske læring og vidensdeling i forhold til de resultater der er opnået i projektet.

Der har været afholdt vidensdeling fra projektet for Lederforum d. 22. marts 2022, hvor udgangspunktet var stærke arbejdsfællesskaber:

[2. Vidensdeling fra sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet \(firstagenda.com\)](#)

En del af den fælles læring er at finde på intranettet i form af 4 webinarer:

[Videndeling - Nordfyns Kommunes Intranet](#)

Her findes materialet fra de foreløbige 3 webinarer.

Webinar 1: Pyskisk arbejdsmiljø

Webinar 2: Stress

Webinar 3: Høje følelsesmæssige krav

Webinar 4: Arbejdsbelastning og modstridende krav (afvikles d. 2.11.22 og er tilgængelig i optaget form i en uge)

Der er mulighed for at ansøge til ny pulje (SOA4), og en eventuel ansøgning skal bygge videre på den læring der er opnået.

Der kan ansøges til følgende kommunale områder:

- Døgninstitutioner (regioner og kommuner)
- Daginstitutioner (kommuner)
- Undervisning (kommuner)
- Ældreplejen (kommuner)

[Pulje til nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser \(star.dk\)](#)

Økonomiske oplysninger

STAR har ydet tilskud til projekt "Forebyggelse og håndtering af sygefravær på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune" med et samlet tilskud på 2.018.691,20 kr.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Direktionen drøftede opfølgning på sygefraværsprojekt på dagtilbudsområdet med fokus på udvælgelse af Social- og Sundhedsområdet til kommende ansøgningsrunde (SOA4).

Projektansøgning udarbejdes i tæt samarbejde mellem stabene og Social- og Sundhedsområdet og godkendes af direktionen.

Bilag

Præsentation Strategisk chefforum - d. 26.10.2022

Punkt 4: Godkendelse af projektbeskrivelse og tids- og handleplan for kommunikationsstrategi 2022-2025

S2021-16463

Sagens kerne

Nordfyns Kommune skal have en ny kommunikationsstrategi 2022-2025. Til gennemførelse af projektet er udarbejdet en projektbeskrivelse samt tids- og handleplan til godkendelse.

Indstilling

Der indstilles, at Direktionen drøfter og godkender projektbeskrivelse samt tids- og handleplan.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommunes nuværende kommunikationsstrategi 2017-2021 udløb formelt ved årsskiftet. En ny kommunikationsstrategi skal afløse den eksisterende. Strategien ligger naturligt i forlængelse af den nye vision Fælles veje til ny velfærd. En kommunikationsstrategi skal skabe sammenhæng og fokus i kommunens kommunikation på tværs af afsender og kanaler, og være med til at sikre, at vi kommunikerer strategisk, koordineret og i øjenhøjde med kommunens borgere og interessenter. Ligeledes skal kommunikationsstrategien bidrage til at udbrede og forankre politiske og faglige indsatsområder kommunikativt.

Projektet skal afdække borgernes behov, organisatoriske behov og udviklingspotentialer i kommunens interne og eksterne kommunikation og beskrive handlinger og løsninger, der kan indfri disse.

Kommunikationsstrategien skal understøtte Nordfyns Kommunes værdier samt tænkes tæt sammen med:

- Vision: Fælles veje til ny velfærd
- Brandingstrategien Fri.Luft.Liv.
- Organisationens Strategi og Udviklingsplan
- Nyt ledelses- og medarbejdergrundlag

Disse fokusområder indarbejdes i projektet og tids- og handleplanen.

Der lægges op til et centralt styret projekt med inddragelse af nøglepersoner fra fagområderne, så både organisatoriske, faglige og borgerbehov kan inddrages.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Direktionen kvalificerede og godkendte projektbeskrivelse og tids- og handleplan med følgende input:

- Ønske om høj inddragelse af velfærdsområderne, så strategien favner kommunikationsbehov på fagområderne (både for organisationen og borgerne).
- Strategiske, taktiske og operationelle formål skal kobles til de beslutningsprocesser og behov, der er i organisationen og hos borgerne, så kommunikationshåndteringen bliver strategisk frem for tilfældig.
- Inddragelse af organisationen og fagområderne sker i henhold til de strategiske, taktiske og operationelle formål.
- Kommunikationsstrategien skal sikre strategiske udfordringer ved bevidst styring frem for at definere kanaler.
- Kommunikationsstrategien må gerne definere roller og ansvar ift. centrale og decentrale opgaver og autonomi.

Strategi og Politik indarbejder direktionens input og arbejder videre med projektet i henhold til tids- og handleplanen.

Projektleder Mette Tokehøj deltog under punktet.

Beslutning på møde Direktionen 2022 31-10-2022 - 08:30

Punktet blev udskudt til direktionsmødet den 9. nov. 2022.

Bilag

Projektbeskrivelse - kommunikationsstrategi

Tids- og handleplan Kommunikationsstrategi

Punkt 5: Implementering af ny vision - politisk arbejdsgrundlag

S2022-35472

Sagens kerne

På baggrund af den nyligt vedtagne vision "Fælles veje til ny velfærd" skal visionen implementeres, herunder skal Kommunalbestyrelsen udarbejde et politisk arbejdsgrundlag.

Indstilling

Direktionen drøfter oplæg til proces for implementering af vision, herunder proces for udarbejdelse af politisk arbejdsgrundlag.

Sagens baggrund

På Direktionsmødet d. 12 oktober drøftede Direktionen første udkast til proces for implementering af vision og proces for udarbejdelse af politisk arbejdsgrundlag.

På baggrund af Direktionens ønsker er der foretaget justeringer i oplægget.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Direktionen drøftede implementering af ny vision med fokus på politisk arbejdsgrundlag med følgende input:

- Dokumentet skal opdeles i tre dele med fokus på hhv. beskrivelse, organisering og proces.
- Overskrifterne i arbejdsgrundlaget skal eksemplificeres med de opgaver, de nordfynske udfordringer udpeger.
- Dele af aftaleteksten fra Budget 2023 kan indarbejdes.
- Det politiske arbejdsgrundlag bliver overliggeren for Organisationens Strategi- og Udviklingsplan.

Strategi og Politik indarbejder direktionens input og dagsordensætter punktet igen den 23. nov. 2022, hvorefter materialet behandles politisk i Økonomiudvalget den 14. dec. 2022. Materialet udsendes til politisk forberedelse ca. 14 dage før.

Beslutning på møde Direktionen 2022 31-10-2022 - 08:30

Direktionen drøftede oplæg til proces for implementering af vision med fokus på det politiske arbejdsgrundlag, og hvordan det udgør et afsæt for politikker ift. tværgående temaer.

Direktionen drøfter sagen igen den 9. nov. 2022.

Bilag

Procesplan og organisering for implementering af ny vision, til Kommunalbestyrelsen - 12 november 2022

Procesplan og organisering for implementering af ny vision, til Kommunalbestyrelsen - 31. oktober 2022

Punkt 6: Trivselsundersøgelse 2022

S2021-18720

Sagens kerne

Direktionen får en gennemgang af trivselsundersøgelsens resultater og plan for den videre proces og opfølgning i organisationen.

Indstilling

Strategi og Politik indstiller, at direktionen på baggrund af en gennemgang af trivselsundersøgelsens resultater kvalificerer og godkender den videre proces.

Baggrund

Trivselsundersøgelsen og APV 2022 er afsluttet med en svarprocent på 69%. Der er planlagt en proces for den videre kommunikation og dialog, som er skitseret i vedlagte kommunikationsplan.

Direktionen får en gennemgang af undersøgelsens resultater med fokus på:

- Det overordnede billede - hvad viser trivselsundersøgelsen?
- Hvilke mønstre er der på tværs af organisationen?
- Er der særlige udfordringer?
- Er der behov for særlige kommunikationsaktiviteter?

Trivselsundersøgelsen er et værktøj til dialog på både organisatorisk og lokalt niveau. Resultaterne gennemgås for alle ledere og Hoved- og OmrådeMED fredag den 11. nov. 2022. Derefter varetager ledere og tillidsvalgte på de lokale arbejdspladser selv den videre formidling og dialog.

HR-konsulent Line Simonsen deltager under punktet.

Beslutning

Direktionen fik en gennemgang af proces, udfordringer og resultater af trivselsundersøgelsen for 2022. Direktionen kvitterede for, at undersøgelsen er blevet kortere, mere præcis og inviterende til dialog. Direktionen besluttede:

- Fejl og mangler skal rettes af leverandøren omgående
- Møde med ledere og MED-organisation afholdes som planlagt fredag den 11. nov. 2022
- Fristen for handleplaner sættes til 16. jan. 2023
- Kommunikationsplan og kommunikation til ledere og organisation revideres, udarbejdes og udsendes

Strategi og Politik sikrer den videre opfølgning.

Bilag

Kommunikationsplan Trivselsundersøgelse

Punkt 7: Drøftelse omkring principper for fleksibel arbejdsuge og 4 dags arbejdsuge

S2022-36129

Sagens kerne

OmrådeMED Rådhusene skal i møde d. 15. november 2022 drøfte fleksibel arbejdstid med udgangspunkt i principperne for en 4 dages arbejdsuge.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter principper for fleksibel arbejdstid:

- Fordele og ulemper ved en 4-dages arbejdsuge.
- Udnyttelsesgraden i de forskellige afdelinger i forhold til de nuværende principper for fleksibel arbejdstid.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune har aftalt principper for fleksibel arbejdstid, som danner rammen for Nordfyns Kommunes individuelle aftaler om fleksibel arbejdstid.

OmrådeMED Rådhusene har ønsket at drøfte 4-dages arbejdsuge med udgangspunkt i eksempler fra andre kommuner.

- Odsherred Kommune var først med aftale om 4-dages arbejdsuge, og har netop i oktober 2022 offentliggjort en revideret aftale omkring 4-dages arbejdsuge. Den reviderede aftale er medtaget som bilag sammen med evalueringsrapporten.
- Esbjerg Kommune har til aftalen lavet en FAQ i forhold til en 4-dages arbejdsuge og hvordan den administreres. Den er vedhæftet sammen med aftalen.
- Kerteminde Kommune har ligeledes aftale om 4-dages arbejdsuge.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Direktionen drøftede principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse forud for drøftelse af 4-dages arbejdsuge i OmrådeMED Rådhusene den 15. nov. 2022.

Bilag

Principper for fleksibel arbejdstilrettelæggelse - endelig version

Evalueringsrapport fra Odsherred Kommune

Lokalaftale Om Flexibel Arbejdstid - Odsherred - version 2

Aftale om 4 dages arbejdsuge i Kerteminde underskrevet

Aftale om 4-dages arbejdsuge Esbjerg

FAQ 4-dages arbejdsuge Esbjerg

Punkt 8: Anmodning om opslag af stilling i Jobafklaring

S2021-18720

Sagens kerne

En medarbejder i Team Jobafklaring har opsagt sin stilling og har sidste arbejdsdag den 30. november 2022. Medarbejderen er p.t. sygemeldt.

I Team Jobafklaring er der 4 stillinger til ca. 200 sager. Frem til ultimo november er der kun 3 medarbejdere, hvor en medarbejder forventes retur fra barsel.

Teamet har været udfordret af sygdom, barsel samt udskiftning i medarbejdergruppen.

Det vurderes at det er nødvendigt at opslå stillingen for at opnå resultater og overholde fokusmål på området. Nogle sager er fordelt til sygedagpengeteamet, men de har ikke mulighed for at sagsbehandle flere jobafklaringsager.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 9: Ansættelse af tre medarbejdere i Børn og Familie

S2022-37957

Sagens kerne

Familieafdelingen anmoder om lov til at opslå tre stillinger i henholdsvis Familieafdelingen og Den Kommunale Ungeindsats.

Indstilling

Administrationen indstiller, at:

- Der ansættes en fast administrativ sagsbehandler i Familieafdelingen med tiltrædelse 1. februar 2023.
- Der ansættes en fast socialrådgiver til Den Kommunale Ungeindsats med tiltrædelse 1. januar 2023.
- Der ansættes en fast socialrådgiver i Familieafdelingen pr. 1. januar 2023.

Sagens baggrund

Som led i den nye struktur i Familieafdelingen, senest behandlet på OmrådeMED den 3. oktober, blev det foreslået at ansætte en administrativ sagsbehandler med ansvar for bl.a. beregninger og varetagelse af lettere sager inden for handicapområdet. Administrationen anmoder dermed om at opslå stillingen til besættelse pr. 1. februar 2023.

Der er indgået fratrædelsesaftale med en medarbejder fra Den Kommunale Ungeindsats efter længere tids sygdom. Medarbejderen har været sygemeldt siden maj måned, og der ses ikke et fastholdelsesperspektiv, selvom der har været afprøvet alternative jobfunktioner.

Myndighed 15-23 år har dermed trukket store veksler igennem længere tid med en manglende medarbejder. Administrationen anmoder dermed om at opslå stillingen til besættelse pr. 1. januar 2023.

Der er ligeledes indgået en fratrædelsesaftale med en medarbejder i Familieafdelingen. Stillingen ønskes genbesat pr. 1. januar 2023.

Økonomiske oplysninger

Stillingerne afholdes inden for den økonomiske ramme.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 10: Status på sag om brug af Chromebooks

S2022-34314

Sagens kerne

Administrationen orienterer Direktionen om status på sagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Direktionen tager orienteringen til efterretning.

Sagens baggrund

Den 14. oktober 2022 afholdt KL et virtuelt statusmøde med alle 45 Chromebook-kommuner. På mødet gav KL en status på tilsynssagen i forhold til kommunernes brug af Chromebooks. Nedenfor nævnes de væsentligste punkter fra statusmødet, og i vedhæftede findes en mere detaljeret beskrivelse, herunder også af Nordfyns Kommunes eget arbejde med sagen.

Drøftelserne mellem KL og Google har belyst 11 problemstillinger, som parterne er enige om skal håndteres. Det er et stort arbejde, som alt overvejende ligger hos Google. KL forventer fortsat, at Google i tilstrækkelig grad kan nå i mål med opgaverne. Den 3. november fremsender KL en generisk konsekvensanalyse samt øvrig dokumentation for håndtering af de 11 problemstillinger til Datatilsynet på vegne af alle 45 kommuner. For kommunerne gælder, at de skal sikre en så restriktiv opsætning af systemet som muligt og udarbejde egen konsekvensanalyse for de dele af systemet/opsætningen, som ikke er omfattet af den generiske konsekvensanalyse. Se vedhæftede notat for uddybning.

KL forventer ikke, at Datatilsynet udsteder et nyt forbud på baggrund af svaret til Datatilsynet. Det er derimod ikke usandsynligt, at der udestår nedbringelse af enkelte mindre problemstillinger hos Google, ligesom det heller ikke er usandsynligt, at datatilsynet vil forlange flere foranstaltninger. Er det tilfældet, forventer KL at modtage en ny frist for håndtering heraf. I bedste fald godkender Datatilsynet de foretagne handlinger, og dermed også brugen af Chromebooks med betingelse om, at kommunerne anvender netop den opsætning.

Selv om KL ikke forventer et nyt forbud, er de i gang med forberedelser af exit-strategi for kommunerne, herunder at tænke i alternative løsninger for kommunerne. Disse forberedelser sker i samme arbejdsgruppe, som det øvrige arbejde er afviklet i.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Statusredegørelse til direktionen 031122 - Chromebook sagen

Punkt 11: Orientering

S2021-18720

Sagens kerne

Forelægges til orientering:

- Task Force - Statusrapport Nordfyns Kommune 2022

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Task Force - Statusrapport Nordfyns Kommune - 2022