

REFERAT Strategisk Chefforum d. 05-05-2021

Mødedato Onsdag d. 05. maj 2021 kl. 09:00

Mødested Teams

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Samskabt styring.....	4
Covid-19 og rengøring.....	5
Genåbning af rådhusene.....	6
Opfølgning på Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022.....	7
Budget 2022 - det videre arbejde.....	9
Digitaliseringsstrategi.....	10
Aftaleforløb med Arbejdstilsynet.....	11
MED-organisationens strategiplan 2020- 2022.....	12
Orientering.....	13

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 09.00 - 09.45	Samskabt styring - med deltagelse af projektgruppen
Kl. 09.45 - 10.00	Covid-19 og rengøring
Kl. 10.00 - 10.15	Genåbning af Rådhusene
Kl. 10.15 - 10.30	Pause
Kl. 10.30 - 11.15	Opfølgning på Organisationens Strategi- og Udviklingsplan (gruppearbejde)
Kl. 11.15 - 11.30	Pause
Kl. 11.30 - 12.30	Budget 2022 - det videre arbejde
Kl. 12.30 - 13.00	Orientering, herunder: <ul style="list-style-type: none">• Digitaliseringsstrategi• Aftaleforløb med Arbejdstilsynet• MED-Organisationens Strategiplan 2020-2022

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Samskabt styring

S2020-57525

Sagens kerne

Strategisk Chefforum spiller en central rolle i, at sikre fælles kurs, koordinering og commitment i arbejdet med samskabt styring. På baggrund heraf afsættes tid til drøftelse af, hvordan Strategisk Chefforum griber projektet an i fællesskab og i egne områder.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum orienteres om kernefortællingen for samskabt styring under overskriften Mindre Bøvl - Mere Mening.

Det indstilles, at medlemmerne af Strategisk Chefforum præsenterer egne planer og overvejelser omkring den videre proces.

Sagens baggrund

Under overskriften Mindre Bøvl - Mere Mening skal organisationen de kommende måneder dels introduceres til samskabt styring, og dels tage de første skridt i forhold til at gå i gang med processer lokalt.

På mødet vil projektgruppen præsentere overskrifterne i den kernefortælling, der skal bære kommunikationen omkring Mindre Bøvl - Mere Mening.

Projektgruppen præsenterer også nogle opmærksomhedspunkter i forhold til den videre proces.

Herefter præsenterer medlemmerne af Strategisk Chefforum, i mindre grupper, svar og refleksioner omkring følgende spørgsmål:

- Hvordan kommer jeg og den øvrige ledelse på mit fagområde, i gang med Mindre Bøvl - Mere Mening?
- Hvem skal bidrage i processen, og hvordan gribes dette an?

Strategisk Chefforum forbereder svar på ovenstående spørgsmål forud for mødet.

Projektgruppen (Ann Kathrine Eriksen, Børn og Unge; Caroline Minna Dereli, Social og Arbejdsmarked; Dorthe Buris Hoeg, Sundhed og Rehabilitering; Mette Skjold Sørensen, Teknik Erhverv og Kultur, Ditte Clément, Strategi og Politik, deltager under dette punkt.)

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Strategisk Chefforum fik en orientering om kernefortællingen for samskabt styring under overskriften "Mindre bøvl - mere mening" af projektgruppen.

Strategisk Chefforum drøftede og kvalificerede kernefortællingen og opmærksomhedspunkter, herunder at alle processer skal ske i tæt relation til løsningen af kerneopgaven og tydeliggørelse af roller og ansvar i hhv. ledelseskæden og projektgruppen.

Strategisk Chefforum drøftede, hvordan der igangsættes processer for samskabt styring, og hvem der skal inddrages på de enkelte områder.

Punkt 3: Covid-19 og rengøring

S2021-736

Sagens kerne

Sagens kerne

Covid-19 har fortsat en stor indflydelse for vores kommunale opgaver, og i takt med samfundets genåbning er der behov for fælles status og håndtering.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum får en generel status på Covid-19 situationen i Nordfyns Kommune med særlig fokus på håndtering af rengøringsområdet.

Baggrund

Før sommerferien 2020 nedsatte direktionen som konsekvens af Covid-19 en styregruppe og et projekt, der skulle arbejde med håndtering af værnemidler, hygiejne, rengøring og arbejdsmiljø.

Direktionen og Økonomiudvalget har besluttet, at der ansættes en hygiejnekoordinator. Hygiejnekoordinatoren skal hjælpe med at sikre den rette viden om hygiejne på alle fagområder, og at sikre det rette niveau af rengøring på alle arbejdspladser/institutioner efter gældende retningslinjer.

Indtil hygiejnekoordinatoren er ansat, fortsætter den nuværende praksis ift. at justere rengøringsniveauet, hvor fagchefen har til opgave at bestille/afbestille rengøring.

Beslutning

Strategisk Chefforum fik en generel status på Covid-19 situationen og orientering om håndtering af hygiejne og rengøring, herunder at der pr. 1. maj er ny leverandør på rengøringsområdet og igangsat ansættelse af en hygiejnekoordinator. Hygiejnekoordinatoren får til opgave at sikre indarbejdelse af gode processer for hygiejne via arbejdsmiljøorganisationen i tæt relation til løsningen af kerneopgaven.

Der kommunikeres særskilt om fakta ift. rengøring og skift af leverandør, herunder at der er iværksat en håndholdt proces for at sikre, at opgaven løses bedst muligt.

Punkt 4: Genåbning af rådhusene

S2021-736

Sagens kerne

Sagens kerne

I takt med at samfundet genåbner, vil der også ske yderligere genåbning af rådhusene, som skal basere sig på dels retningslinjer for adfærd og dels fælles principper.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum orienteres om proces og aftaler for genåbning af rådhusene.

Baggrund

OmrådeMED Rådhusene har på ekstraordinært møde den 27. april 2021 drøftet principper og rammer for tilbagevenden på henholdsvis kort sigt og lang sigt.

Direktionen fulgte op på drøftelsen i OmrådeMED Rådhusene den 28. april 2021, hvor det blev besluttet, at genåbningen skal foregå i overensstemmelse med retningslinjer for adfærd og fælles principper.

Retningslinjerne er opdateret på intra: <https://intranet.nordfynskommune.dk/Om-kommunen/COVID19-information/Generelle-vejledninger-og-retningslinjer>

Strategi og Politik udarbejder fælles principper med afsæt i følgende:

- Der arbejdes på en øget tilbagevenden til arbejdspladsen, som afstemmes med den generelle genåbningsplan. Udgangspunktet er, at alle vender tilbage til arbejdspladsen.
- Der er et lokalt ledelsesmæssigt ansvar for fleksibel og situationsbestemt tilbagevenden til arbejdspladsen.
- Arbejde, arbejdstid og tilstedevær skal tilrettelægges, så det sikres, at kerneopgaven kan løses bedst muligt inden for de gældende rammer og anbefalinger.
- Hjemmearbejde benyttes fortsat i det omfang, hvor det er hensigtsmæssigt og aftalt med nærmeste leder.
- Hvis man har sygdomssymptomer, bliver man som hovedregel hjemme, og naturligvis efter aftale med nærmeste leder.
- Medarbejdere skal fortsat være opmærksom på at udnytte de digitale muligheder for møder m.v.
- Der skal være lokal ledelsesmæssig fokus på at understøtte de arbejdsmæssige relationer ved tilbagevenden på arbejdspladsen, både fagligt og socialt. Formål: At styrke det fysiske arbejdsfællesskab samt inkludering af nye kolleger, der er ansat i nedlukningsperioden.
- Opfordring til at alle lever op til anbefalingerne for test.

Der skal derudover arbejdes med tilpasning af de fysiske rammer, så de bedre imødekommer nye arbejdsrutiner og -metoder.

Beslutning

Strategisk Chefforum drøftede rammerne for genåbning af rådhusene, som ifølge de nationale anbefalinger for alvor kan starte op fra 21. maj.

Oplæg til principper for tilbagevenden og adfærd blev godkendt og kommunikeret snarest til relevante ledere og medarbejdere.

Punkt 5: Opfølgning på Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022

S2021-5737

Sagens kerne

Direktionen fulgte den 28. april 2021 op på Organisationens Strategi- og udviklingsplan 2020-2022 og den videre implementering med særligt fokus på årshjul og tværgående samarbejde. Strategisk Chefforum arbejder videre med årshjulets elementer med særlig fokus på, hvordan vi lykkes med planen sammen.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter og kvalificerer:

- Årshjulet og dets elementer
- Hvordan vi sammen lykkes med planen

Sagens baggrund

Den videre implementering af og opfølgning på Organisationens Strategi- og Udviklingsplan er planlagt i et årshjul (se bilag). Årshjulet baserer sig på:

- Månedlig status i direktionen:
 - Hver direktør giver en status på indikatorer og effektmål på eget område
 - Direktionen forbereder den kommende strategiske dag
- Hver anden måneds strategisk dag i direktionen:
 - Budgetspor: Et eller flere velfærdsudfordringer (effektmål)
 - Implementering og evaluering af en eller flere af de tre forudsætninger for at lykkes
 - Vidensdeling og kvalificering af faglige strategier og politikker
 - Drøftelse af behov ift. rekruttering og kompetenceudvikling
 - Forberedelse til Strategisk Chefforum
- Løbende fokus i Strategisk Chefforum, Lederforum og MED

Den 14. april 2021 har Lederforum drøftet de fem velfærdsudfordringer (se opsamling i bilag) med input til, hvordan vi kan imødekomme udfordringerne.

Den 28. april 2021 gjorde direktionen status over, hvor vi er ift. strategi- og udviklingsplanens effektmål og forudsætninger for at lykkes (opsamling er under udarbejdelse).

På baggrund af ovenstående fokuserer dagens drøftelse på, hvordan Strategisk Chefforum kan sikre, at vi lykkes med Organisationens Strategi- og Udviklingsplan ift.:

- Vækst
- Velfærd
- Grøn omstilling

vha.

- Rekruttering og fastholdelse
- Effektbaseret styring og ledelse
- Digitalisering

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Strategisk Chefforum drøftede struktur for løbende opfølgning på Organisationens Strategi- og Udviklingsplan ud fra et forslag til årshjul.

Drøftelsen genoptages i direktionen på baggrund af Strategisk Chefforums input med henblik på at skabe den fremtidige struktur for opfølgning forankret i Strategisk Chefforum.

Bilag

Idékatalog til imødekommelse af de 5 velfærdsudfordringer fra Lederforum d. 14. april

Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022 OPDATERET FEB 2021

Årshjul 2021 for opfølgning på Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2020-2022

Punkt 6: Budget 2022 - det videre arbejde

S2021-783

Sagens kerne

Processen omkring tilblivelsen af Budget 2022 er ved at være godt i gang, i forhold til de respektive fagområder. I processen er der ligeledes brug for at se på budgettet i et tværgående perspektiv og det er dagens tema i Strategisk Chefforum.

Ole Vett deltager i punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum behandler punktet med udgangspunkt i følgende

- direktionens drøftelser omkring fremskaffelse af et katalog med mulige besparelser
- oplæg til gruppedrøftelser v. Gitte Clemmensen ift. mulige drøftelser omkring tværgående indsatser
- gruppedrøftelser

Sagens baggrund

Budgetprocessen er godt igang og der arbejdes med det tekniske budgetgrundlag indenfor de respektive fagudvalg.

Det er ligeledes vigtigt i budgetprocessen at se budgettet i et tværgående perspektiv. Det er temaet for Strategisk Chefforums drøftelser omkring Budget 2022.

Der iværksættes en proces, der sætter fokus på en fælles drøftelse af et tværgående perspektiv på budgetprocessen og få identificeret gode ideer, som kan være med til at løse de velfærdsudfordringer, som vi står overfor.

Som inspiration til drøftelserne vil Gitte Clemmensen skitsere muligheder med udgangspunkt i

- samarbejde med Allerød Kommune omkring katalog med investeringsmuligheder
- KL's benchmark omkring mulige råderum
- Tidligere omstillingskataloger og er der uudnyttede potentialer

Som inspiration er vedlagt sammenfatningen af de politiske gruppedrøftelser på budgettemadagen d. 25. marts for Kommunalbestyrelsen samt Lederforums drøftelser omkring velfærdsudfordringerne.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Direktørerne indledte punktet med en kort status på de politiske drøftelser i udvalgene efterfulgt af et oplæg ved Gitte Clemmensen om muligheder og perspektiver ift. tværgående indsatser.

Strategisk Chefforum drøftede mulige investeringsmodeller, tværgående indsatser og arbejdsgivermuligheder.

Direktionen genoptager drøftelsen på et kommende møde med afsæt i input fra Strategisk Chefforum.

Bilag

Budget 2022 - Strategisk Chefforum

Sammenfatning Gruppedrøftelserne - Den demografiske udvikling - flere ældre borgere

Sammenfatning Gruppedrøftelserne - Flere skal med i arbejdsfællesskabet

Sammenfatning Gruppedrøftelserne - Udvikling mellem Land og By

Punkt 7: Digitaliseringsstrategi.

S2020-57422

Sagens kerne

En handleplan skal understøtte implementeringen af digitaliseringsstrategien, hvor første skridt vil være at Strategisk Chefforum den 2. juni 2021 arbejder videre med et oplæg ved KL om teknologiradar og screening. Oplægget skal holdes op mod, hvordan vi bruger digitaliseringsstrategien til at komme videre med implementeringen på fagområderne. Ved at arbejde med teknologiradaren, bliver der taget hul på drøftelser om vi f.eks.

- har viden nok om, hvordan teknologierne på radaren kan forandre borgernes hverdag og kommunens opgaveløsning
- i kommunen lykkes med at implementere teknologier, så det giver værdi i organisationen og hos borgerne
- har det mindset, fokus og lederskab - og de kompetencer, der skal til for at lykkes med meningsfuld digital transformation

I Nordfyns Kommune har vi en central styring af sikkerhed, data og fælles kompetenceudvikling, mens udvikling og implementering af digitale arbejdsgange foregår på fagområderne. Den arbejdsdeling kræver en organisering, som bliver præciseret og tydeliggjort i digitaliseringsstrategien. Som en del af handleplanen skal roller og ansvar defineres nærmere, og tager sit udgangspunkt i drøftelser om, hvad det betyder i den daglige opgaveløsning.

Indstilling

Digitaliseringsstrategien og det videre arbejde med implementeringen, forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Digitaliseringsstrategien er på baggrund af drøftelserne på Strategisk Chefforum den 3. marts 2021 blevet tilrettet. Direktionen godkendte den 21. april digitaliseringsstrategien.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Bilag: Digitaliseringsstrategi.

Punkt 8: Aftaleforløb med Arbejdstilsynet

S2021-4871

Sagens kerne

Arbejdstilsynet har i 2020 introduceret muligheden om aftaleforløb efter et tilsynsbesøg. Et aftaleforløb tilbydes, når Arbejdstilsynet får mistanke om, at der er elementer i Arbejdstiljøloven som ikke overholdes.

Indstilling

Strategisk Chefforum orienteres om aftaleforløb med Arbejdstilsynet.

Sagens baggrund

Den nye mulighed om aftaleforløb med Arbejdstilsynet betyder, at vi som arbejdsplads får mulighed for, at arbejde med en arbejdsmiljøproblematik og dermed undgå et påbud.

Aftaleforløb udløses af et tilsynsbesøg af Arbejdstilsynet, hvor Arbejdstilsynet har en mistanke om at Arbejdstiljøloven ikke overholdes.

Der er to spor, når der tilbydes aftaleforløb.

Spør 1:

Arbejdspladsen ønsker ikke at indgå et aftaleforløb med Arbejdstilsynet. Dette kan skyldes at den lokale arbejdsmiljøorganisation vurderer at der ikke er belæg for Arbejdstilsynets mistanke eller at det vurderes at kravene/fokus i aftaleforløbet ikke kan indfries.

Takkes der nej tak til aftaleforløbet, vil Arbejdstilsynet komme på et nyt tilsynsbesøg, hvor de vil undersøge den mistanke der opstod ved første tilsynsbesøg. Udfaldet kan derefter være intet at bemærke eller en form for påbud som skal efterleves.

Spør 2:

Arbejdspladsen ønsker at indgå et aftaleforløb med Arbejdstilsynet, da den lokale arbejdsmiljøorganisation vurderer at Arbejdstilsynets mistanke er korrekt og det vurderes af krav/fokus i aftaleforløbet kan indfries.

Arbejdstilsynet afsætter en tidsperiode hvor arbejdspladsen kan arbejde med den aftalte arbejdsmiljøproblematik. Når den første tredjedel af tiden er gået vil Arbejdstilsynet kontakte arbejdspladsen med henblik på at tilbyde vejledning til arbejdspladsen. Den resterende tid arbejder arbejdspladsen videre med arbejdsmiljøproblematikken.

Efter fristen har Arbejdstilsynet 60 dage til at genbesøge arbejdspladsen og sikre at arbejdsmiljøet er forbedret. Hvis Arbejdstilsynet vurderer at aftalens indhold ikke er indfriet og dermed arbejdsmiljøet ikke er i orden, vil Nordfyns Kommune som samlet arbejdsplads få 12 måneders karantæne og vil i den periode ikke blive tilbudt mulighed om aftaleforløb.

Samtidig vil der komme en afgørelse til arbejdspladsen om at få rettet op på den konkrete arbejdsmiljøproblematik.

Alle aftaleforløb skal koordineres med HR konsulent Jette Laursen, og samtidig er det HR konsulenten som indgår aftalen med Arbejdstilsynet på vegne af den enkelte arbejdsplads.

Generelt kan en arbejdsplads altid kontakte arbejdstilsynet ved spørgsmål til arbejdsmiljøarbejdet, tilsynsbesøg, aftaleforløb og andre afgørelser.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Arbejdstiljøloven.

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 9: MED-organisationens strategiplan 2020- 2022

S2021-4303

Sagens kerne

HovedMED har godkendt MED-organisationens strategiplan 2020-2022. Denne skal nu præsenteres og implementeres i MED-organisationens udvalg på alle 3 niveauer.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

MED-organisationens strategiplan 2020-2022 skal præsenteres og implementeres i MED-organisationens udvalg på alle 3 niveauer. Det betyder, at formandskaberne for henholdsvis HovedMED og de fire områdeMED vil deltage i de kommende møder, hvor MED-organisationens strategiplan 2020-2022 vil blive præsenteret.

MED-organisationens strategiplan 2020-2022 følger Organisationens Strategi og Udviklingsplan 2020-2021 tæt og har fokus på MED-organisationens bidrag til at opfylde de 3 forudsætninger, som Organisationens Strategi- og Udviklingsplan identificerer som essentielle for at kunne opfylde Nordfyns Kommunes målsætninger for perioden.

Strategiplanen forventes at medføre drøftelser og forandringer ikke blot i MED-udvalgene, men også på arbejdspladserne i forhold til rekruttering og fastholdelse, effekt og digitalisering. Strategi og Politik har udarbejdet spørgerammer ("referater"), som MED-udvalgene bruger til at vejlede sig i drøftelser og identifikation af eventuelle handlinger.

Direktionen og MED forudsætter, at der arbejdes med de tre forudsætninger især i LokalMED og dermed på arbejdspladserne frem til og med 2022.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse - KL og Forhandlingsfællesskabet.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

MED-ORGANISATIONENS STRATEGIPLAN 2020-2022

Punkt 10: Orientering

S2021-736

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Beslutning

Strategisk Chefforum blev orienteret om:

- Fejringen af 100-året for Bogense Rådhus den 23. juni 2021
- Ny hjemmeside lanceres i maj
- Oplevelser med udfordringer med Teams kan meldes ind til it-afdelingen via TopDesk
- Arbejdet med Miljø- og Klimapolitikken er i fuld gang
- Der arbejdes med forbedring af formidling af feriensaldo for den enkelte medarbejder