

Referat

Direktionen

7. december 2021 kl. 09:00

Lokale 77, Jammerbugt Rådhus



Jammerbugt Kommune

1	<u>Orientering om den fællesoffentlige ledelseevaluering</u>	3
2	<u>Årlige lønforhandlinger</u>	6
3	<u>Introduktion til den nye kommunalbestyrelse - fælles og i fagudvalg</u>	7
4	<u>Gensidig orientering og eventuelt</u>	9
5	<u>Direktionens egen tid</u>	10

1. Orientering om den fællesoffentlige ledelses-evaluering

87.00.00-G01-2-21/ Charlotte Justesen Bork

Beslutningstema

Drøftelse af anvendelsen af den fællesoffentlige ledelsesevaluering og den videre proces

Sagsbeskrivelse

I foråret 2021 har HR anbefalet at arbejdet med ledelsesevalueringen blev sat i bero indtil værktøjet fra den fællesoffentlige ledelsesevaluering blev offentliggjort. Direktionen har bakket op om anbefalingen.

Materialet og værktøjet fra den fællesoffentlige ledelsesevaluering blev offentliggjort i august 2021, og som aftalt præsenterer HR nu værktøjet for direktionen, med henblik på en afklaring af om det skal anvendes til den kommende ledelsesevaluering.

Værktøjet er udviklet af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, KL og Danske Regioner i et tæt samarbejde med Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse ved Aarhus Universitet.

HR deltager under punktet med en præsentation af værktøjet "den fællesoffentlige ledelsesevaluering".

Baggrund

Ultimo 2014 blev det besluttet at trivselsundersøgelsen og ledelsesevalueringen adskilles i to undersøgelser. Beslutningen blev taget på baggrund af drøftelser i direktion, chefgruppe og HovedMED.

Efterfølgende er der gennemført trivselsundersøgelse hvert 3. år i 2016 og i 2019. I 2022 planlægges en ny trivselsundersøgelse.

Der er senest gennemført en ledelsesevaluering i 2013. Herefter har ledelsesevalueringen været udsat af flere omgange grundet organisationsændringer og udrulning af det nye ledelsesgrundlag.

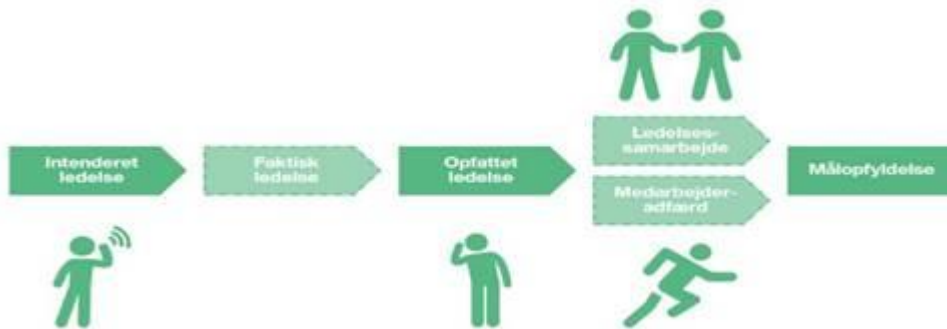
Nyt evalueringsværktøj til offentlige arbejdspladser

I august 2021 offentliggjorde Kronprins Frederik Center for Offentlig Ledelse et nyt værktøj til ledelsesevaluering. Værktøj er forskningsbaseret og afprøvet på en række offentlige arbejdspladser og kan anvendes til organisationsudvikling. Værktøjet giver et godt grundlag for udvikling – både for den enkelte og for den samlede organisation. Værktøjet kan anvendes af en udvalgt gruppe eller hele organisationen.

Værktøjet er designet således, at det kan anvendes i arbejdet med udvikling af kommunens ledere. Det primære formål med værktøjet er at understøtte

dialog og ledelsesudvikling i den offentlige sektor. Idéen med værktøjet er at anvende det til udvikling af lederne fremfor kontrol af lederens arbejde.

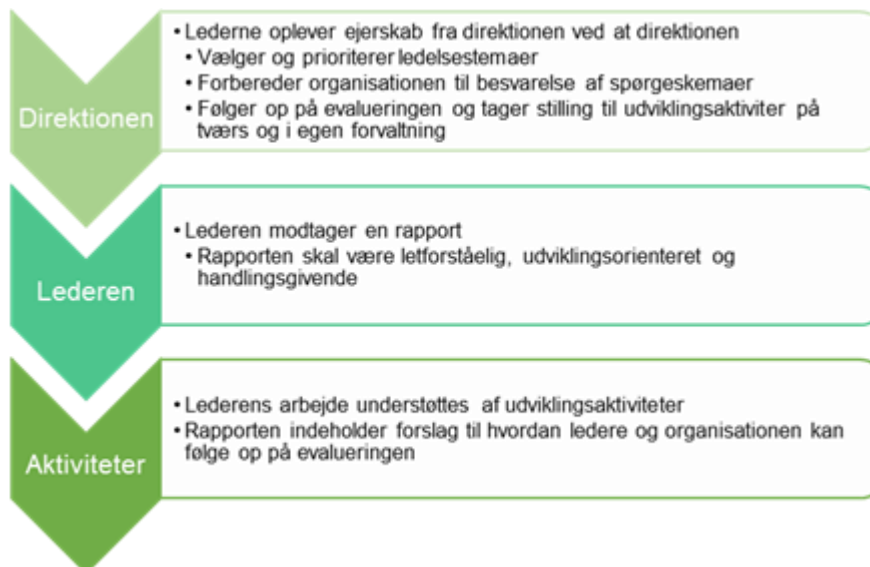
Det er muligt at analysere og vurdere ledelsesarbejdet op imod Jammerbugt Kommunes ledelsesgrundlag. Herunder hvad er lederne gode til? Hvilke styrker skal fastholdes? Hvor er der udviklingspotentialer? Det er derfor vigtigt, at evalueringen følges op af aktiviteter, der understøtter ledelsesudviklingen. Det illustreres i figuren herunder, at det er vigtigt i samarbejdet at have fokus på ledelsessamarbejde (samarbejdet i ledelseskæden) og målopfyldelsen.



Figur fra Den fællesoffentlige ledelseevaluering

Hvornår giver ledelseevalueringen bedre resultater?

Af nedenstående figur fremgår succeskriterierne for at lykkes med at få de bedste resultater ud af en ledelseevaluering på baggrund af erfaringer fra forskningslitteraturen og forskningen bag den fællesoffentlige ledelseevaluering.



Trepartsaftale vedrørende ledelseevaluering

I henhold til trepartsaftale fra 2007 tilkendegiver Regeringen, KL og Danske Regioner; "at alle offentlige ledere bør have evalueret deres ledelsespraksis mindst hvert tredje år med henblik på at udvikle deres ledelseskompetence." Den enkelte institution, kommune eller region kan selv fastlægge, hvordan

evalueringen skal foregå, men medarbejderne skal inddrages i evalueringen af ledelsespraksis. I forlængelse heraf bør alle offentlige ledere have en årlig lederudviklingssamtale med deres nærmeste overordnede.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller, at Direktionen drøfter anvendelsen af den fællesoffentlige ledelseevaluering og den videre proces.

Direktionen, den 7. december 2021

Katrine Sprogøe Brinkmann og Charlotte Justesen Bork fra HR orienterede om det nye redskab til ledelseevaluering, som er udviklet af Kronprins Frederiks Center for Offentlige Ledelse.

Ledelseevalueringen er højt prioriteret i direktionen og der skal derfor arbejdes videre med ledelseevalueringen. Drøftes på møde i Strategisk Chef Forum 14. december og efterfølgende igen i direktionen 21. december.

2. Årlige lønforhandlinger

81.15.15-G01-6-21/ Mie Klæstrup

Beslutningstema

Drøftelse af årlige lønforhandlinger

Sagsbeskrivelse

Der har været afholdt sættemøde med de faglige organisationer, hvor der bl.a. blev indgået aftale om en procedureaftale gældende for hele Jammerbugt Kommune.

Procedureaftalen er gældende i denne overenskomstperiode og skal drøftes/genforhandles i forbindelse med sættemødet i maj.

Ved sættemødet blev det endvidere aftalt, hvordan vi skal få færdiggjort forhandlingerne for 2021.

Procedureaftalen vedlægges som bilag.

Indstilling

Direktionen drøfter status og særlige opmærksomhedspunkter i forbindelse med processen.

Direktionen, den 7. december 2021

Susanne Mortensen orienterede om procedureaftalen som er indgået med de faglige organisationer og om processen for lønforhandlingerne. Drøftet.

Bilag

- [Procedureaftale](#)

3. Introduktion til den nye kommunalbestyrelse - fælles og i fagudvalg

00.22.00-A00-1-21/ Mie Klæstrup

Beslutningstema

Drøftelse af forslag til fælles dagsorden for forvaltningernes oplæg 14.-15. januar samt drøftelse af introduktion i fagudvalg

Sagsbeskrivelse

Forvaltningernes oplæg til introseminaret 14.-15. januar

D. 14.-15. januar afholdes introduktionsseminar for den nye kommunalbestyrelse på samme måde, som der er gjort tidligere ved indgangen til en ny byrådsperiode. Introseminaret består som vanligt af en generel indflyvning i arbejdet i en kommunalbestyrelse, de juridiske rammer, roller, introduktion til forvaltningerne, oplæg om Jammerbugt Kommune samt god mulighed for politiske drøftelser og dialog undervejs.

Sekretariatet arbejder på det endelige program for dagene, herunder materiale og oplæg i samarbejde med kommunaldirektør og borgmester.

Programmet forventes at være endeligt omkring d. 10. december, hvorefter direktionen præsenteres for programmet på mødet d. 14. december.

Pt. planlægges der ud fra, at de enkelte direktører/forvaltninger præsenterer sit område med et oplæg på ca. 30 minutter ved seminaret 14.-15. januar. Sidste periode valgte man at gøre det ved et introduktionsseminar nummer 2 i april måned.

For at sikre, at oplæggene er nogenlunde ens i form, har kommunaldirektøren bedt Sekretariatet udarbejde et forslag til fælles skabelon for disse oplæg. Forslaget er vedlagt som bilag til direktionens drøftelse og mulighed for tilføjelser m.v.

Introduktion i fagudvalg inden introduktionsseminar

Forinden introduktionsseminar d. 14.-15. januar er der fagudvalgsmøder i januar. Det har der også været ved ny byrådsperiode tidligere. Det ville rent introduktionsmæssigt have været mest hensigtsmæssigt, at Kommunalbestyrelsen var blevet introduceret til de generelle rammer forinden første fagudvalgsmøde, men det går planlægningsmæssigt ikke op.

I fagudvalg har der tidligere været forskellig praksis for første møde i den nye periode. Når vi f.eks. kigger på første i 2018, har ca. halvdelen af udvalgene haft en større eller mindre introduktion på det første møde, mens den anden halvdel er gået direkte til dagsordenens punkter.

Det foreslås, at direktionen aftaler en fælles ramme for introduktion i fagudvalgene, der på den ene side tager hensyn til den enkelte forvaltning og det enkelte fagudvalgs arbejde på særligt det første møde, og der på den anden side ikke overlapper med det program, den samlede Kommunalbestyrelse præsenteres for d. 14.-15. januar.

Sekretariatet sikrer i øvrigt, at nyvalgte kommunalbestyrelsesmedlemmer orienteres kort om habilitetsspørgsmål m.v. d. 14. december, hvor der er intro-møde til alene de *nyvalgte* kommunalbestyrelsesmedlemmer. Det sikrer på den måde, at de er i stand til at deltage i det første fagudvalgsmøde på trods af den manglende samlede introduktion på dét tidspunkt.

Indstilling

Det indstilles,

at direktionen drøfter forslag til fælles dagsorden for oplæg af forvaltningerne

at direktionen drøfter introduktion i fagudvalgene

Direktionen, den 7. december 2021

Holger orienterede om planerne for introduktion af den nye kommunalbestyrelse og gennemgik udkast til program for introduktionsseminaret i januar. Sekretariatet udmelder deadline for modtagelse af præsentationsmateriale, der skal anvendes på seminaret.

Bilag

- [Forslag til dagsorden for forvaltningernes oplæg](#)

4. Gensidig orientering og eventuelt

00.15.10-P35-1-20/ Mie Klæstrup

Direktionen, den 7. december 2021

Holger orienterede om servicetjek af styrelsesvedtægten og om, at der udsendes brev til alle medarbejdere vedr. krav om forevisning af Corona-pas.

5. Direktionens egen tid

00.15.10-P35-1-20/ Mie Klæstrup

Direktionen, den 7. december 2021

-

