

**Referat**

# **Direktionen**

**21. januar 2020 kl. 10:30**

**Lokale 77, Jammerbugt Rådhus**



**Jammerbugt Kommune**

1	<a href="#">Planlægning af SCF-seminar</a>	3
2	<a href="#">Lederuddannelse i Jammerbugt Kommune</a>	4
3	<a href="#">Sager på vej til politisk behandling</a>	7
4	<a href="#">Nyt fra kommunalbestyrelsen</a>	8
5	<a href="#">Gensidig orientering / eventuelt</a>	9
6	<a href="#">Direktionsgrundlaget</a>	10

# 1. Planlægning af SCF-seminar

00.15.10-P35-3-19/ Michael Binderup

## Sagsbeskrivelse

Tidsramme: 45 minutter

Direktionen drøfter programmet for det aftalte seminar for Strategisk Chefforum 6. februar kl. 8-14.

Foreløbigt er følgende program skitseret:

8.00 Ankomst og morgenmad

8.30 Velkomst og introduktion til dagen

### Tema 1:

SCF og direktion - roller og ansvar

- Enhedsdirektion og direktionens arbejdsgrundlag
- SCF - formål, opgaver, roller ansvar og sammensætning (eksisterende forretningsgrundlag fra 2016 er vedlagt som bilag).

### Tema 2:

Planstrategi og handlekatalog (VUF eftersender program inden direktionsmødet)

14.00 Afslutning

## **Direktionen, den 21. januar 2020**

Thomas gennemgik oplæg til program. Der blev aftalt enkelte tilretninger i programmet. Det tilrettede program drøftes på SCF 28. januar.

I tidsplanen tilføjes, at oplægget til handlingskatalog drøftes på SCF 25. februar.

Det oprindelige arbejdsgrundlag for SCF (fra 2016) opdateres efter SCF-seminaret, så det er ajour med de ændringer, der bliver aftalt, herunder at SCF i mange situationer bør involveres noget mere i idéfasen. SCF bør desuden inddrages i beslutninger og strategiudvikling som f.eks. Planstrategien.

## Bilag

- [Strategisk chefforum - forretningsorden samarbejdskodeks m v](#)
- [Program SCF seminar 6.2.2020 Fårup](#)

## 2. Lederuddannelse i Jammerbugt Kommune

81.00.00-G01-16-17/ Lenette Sørensen

### Beslutningstema

Tidsramme: 30 minutter

Lederuddannelse i Jammerbugt Kommune

### Sagsbeskrivelse

Ledelse og kvaliteten af ledelse har stor betydning for kommunens samlede performance og succes med de borgerrettede velfærdsydelser. Høj ledelseskvalitet "brander" kommunen og i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv, er det vigtigt, at kommunen opleves som udviklende og dynamisk. En forudsætning for at lykkes med ledelse er, at lederne både er dygtige personaleledere, og stærke strategiske og/eller faglige ledere. Mange af disse kompetencer erhverves gennem erfaring og det praktiske arbejde i ledelsesfeltet. Ledelseskompeterne styrkes imidlertid også gennem en formel lederuddannelse.

Offentlige arbejdspladser har jf. Kvalitetsreformen siden 2007 haft en såkaldt tilbudspligt i forhold til at tilbyde lederne en anerkendt lederuddannelse. Jammerbugt Kommune har i årene efter 2007 håndteret denne forpligtelse ved at rekvirere samlede uddannelsesforløb på UCN på diplomniveau (såkaldte Jammerbugt-hold) samt haft flere deltagere på masteruddannelser på bl.a. Aalborg Universitet. Efterspørgslen er i dag langt mindre og tilbudspligten er i de seneste år håndteret lokalt på arbejdspladserne. Det sker oplagt i forbindelse med LUS (lederudviklingsamtale), eller ved rekrutteringen, hvor der også kan laves aftaler om lederuddannelsesbehov og ønsker på typisk diplom- eller masterniveau. Begge gode anledninger til at afstemme forskellige både organisatoriske og individuelle ønsker og behov til lederuddannelse.

### Ledelsesniveau og uddannelsesniveau

Som det fremgår, er det afgørende, at ledere faktisk tilbydes en kompetencegivende uddannelse. Kompetencegivende efteruddannelserne findes på tre niveauer:

- Akademiniveau – en efteruddannelse på et niveau parallelt med korte videregående uddannelser ligeledes på akademiniveau
- Diplomniveau – en efteruddannelse på et niveau parallelt med mellem-lange videregående uddannelser på bachelor/professionsbachelorniveau

eller

- Masterniveau - en efteruddannelse på et niveau parallelt med de lange videregående akademiske uddannelser.

Der er ikke et formelt krav om, at ledere på bestemte hierarkiske niveauer skal tage en bestemt kompetencegivende lederuddannelse. Der kan til gen-

gæld være adgangskrav som betyder, at ikke alle ledere vil have adgang til fx en masteruddannelse – dette alt afhængig af hvilken masteruddannelse det drejer sig om. Adgangen til uddannelserne defineres af formelle adgangskrav, og hvis de ikke opfyldes, betinges kandidaternes adgang af en såkaldt real-kompetencevurdering foretaget af uddannelsesinstitutionen. I praksis er adgangen til mange masteruddannelser ikke i så høj grad som tidligere betinget af at den studerende allerede har en kandidatgrad.

Endvidere er selve uddannelsesudbuddet i de senere år blevet endog særdeles bredt. På indholdssiden findes der efter- og videreuddannelser på alle niveauer, der både beskæftiger sig med faglige, metodiske og forskellige ledelsesmæssige discipliner (fra projektledelse til strategisk ledelse). Derfor vil flere uddannelser have en appel til ledere (uagtet ledelsesniveau), men også til visse medarbejdere i fx specialistfunktioner.

Derfor bliver det også mere udbredt, at både ledere (og medarbejdere) indimellem tager et modul, der vurderes særlig relevant, som en del af den løbende kompetenceudvikling. En anden anvendt model er at kombinere moduler fra flere forskellige uddannelser som sammensættes til en samlet uddannelse. Det giver en større fleksibilitet både økonomisk og i forhold til den tid, uddannelsesaktiviteterne fordeles over.

Hvilken uddannelse en leder som en del af tilbudspligten tilbydes, må derfor ses i et bredere perspektiv, herunder:

- Hvad er organisationens behov i forhold til lederens efteruddannelsesniveau?
- Hvad er lederens egne behov i forhold til efteruddannelsesniveau?
- Hvilken grunduddannelse har lederen?
- Hvilken niveau for lederuddannelse matcher lederens nuværende grunduddannelse (evt. suppleret med anden videregående efteruddannelse) som lederen i det hele taget kan få adgang til og vil have glæde af at tage?
- Eventuelle aftaler fx i forbindelse med LUS (fx fag-faglige udviklingsbehov, ønsker om at være leder på et højere niveau, særlige udfordringer i forhold til personaleledelse mv.)
- Eventuelle aftaler i forbindelse med rekrutteringen
- Hvilken øvrig lederuddannelse har lederen, og hvordan sikres lederens løbende kompetenceudvikling i øvrigt?
- Økonomi og tidshorisont sammenholdt med om der er tale et fuldt forløb eller et enkelt modul, der gradvis suppleres.

Det brede uddannelsesudbud og de komplekse forhold ledere skal agere i, betyder med andre ord, at lederuddannelsesbehovet ideelt set løbende bør drøftes og afstemmes med den organisatoriske kontekst in mente. På den rent faktuelle bane har alle ledere som nævnt krav på at få tilbudt en kompetencegivende lederuddannelse, men ikke på et bestemt niveau. Kvalitetsreformen forpligter modsat ikke lederne til at tage imod det tilbud de får. Kommunen kan derimod forvente, at ledere efteruddannes og løbende udvikler deres lederkompetencer.

Vejledende kan tilbudspligten i de fleste tilfælde hensigtsmæssigt efterkommes med følgende model.

<b>Ledelsesniveau</b>	<b>Uddannelses tilbud</b>
Direktører	Uddannelse på masterniveau
Chefer	Uddannelse på masterniveau
Øvrige ledere med selvstændigt personale- og budgetansvar	Uddannelse på diplomniveau

## **Retsgrundlag**

Kvalitetsreformen og trepartsaftale mellem de offentlige arbejdsgivere og arbejdstagere fra 2007.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller, at direktionen beslutter, om adgangen til lederuddannelse på bestemte niveauer som udgangspunkt skal følge den vejledende model.

## **Direktionen, den 21. januar 2020**

Godkendt, idet deltagelse af ledere eller chefer på masteruddannelse drøftes i direktionen forud for tilmelding.

Sagen sendes videre til drøftelse i SCF.

### **3. Sager på vej til politisk behandling**

00.15.10-P35-4-19/ Mette Ankjær Jensen

#### **Sagsbeskrivelse**

Tidsramme: 15 minutter

Orientering om og drøftelse af sager på vej til politisk behandling (KMB).

#### **Direktionen, den 21. januar 2020**

Liste over sager til kommunalbestyrelsesmødet 29. januar blev gennemgået og tilrettet.

#### **Bilag**

- [Liste over punkter til KMB 290120 - trukket 170120.pdf](#)

## 4. Nyt fra kommunalbestyrelsen

00.15.10-P35-3-19/ Marianne Bue Lønskov

### Sagsbeskrivelse

Tidsramme: 30 minutter

Drøftelse i forhold til indholdet i Nyt fra Kommunalbestyrelsen (pressemeddelelsen, som sendes ud efter næste kommunalbestyrelsesmøde).

- Udvælgelse af 2-3 punkter fra dagsordenen

### Direktionen, den 21. januar 2020

Punktet kaldes fremover "presse og kommunikation". Her drøftes forslag til presse og generel kommunikation til organisationen fra direktionen.

### Bilag

- [Liste over punkter til KMB 290120 - trukket 170120.pdf](#)

## **5. Gensidig orientering / eventuelt**

00.15.10-P35-3-19/ Mette Ankjær Jensen

### **Sagsbeskrivelse**

Holger orienterede om resultat af møde i forhandlingsorganet.

Delegationsplan, plan for aflevering rykkes til, så den er klar til drøftelse i marts.

Thomas orienterede om møder på beredskabsområdet.

Hanne har afbud til møde i styregruppe for digitalisering, men sender en anden repræsentant for SSB.

Michael orienterede om status på serviceramme og anlægsramme.

## **6. Direktionsgrundlaget**

00.15.10-P35-3-19/ Holger Spangsberg

### **Sagsbeskrivelse**

Kommunaldirektøren fremlægger punktet. Materiale er på forhånd udsendt til direktionen pr. mail.

### **Direktionen, den 21. januar 2020**

Udsat.

