

Referat

Direktionen

17. juni 2020 kl. 10:00

Lokale 12D, Jammerbugt Rådhus



Jammerbugt Kommune

1	<u>Budget 2021 - Status på arbejdet med budget</u>	3
2	<u>Frem mod fuldtid som det normale i kommunerne</u>	4
3	<u>Intern kommunikation fra direktionen og strategisk chefforum (SCF)</u>	7
4	<u>Kommunikation</u>	9
5	<u>Gensidig orientering / eventuelt</u>	10

1. Budget 2021 - Status på arbejdet med budget

00.30.02-S00-5-19/ Kirstine Røn Christiansen

Beslutningstema

Status på arbejdet med budget 2021, herunder det opdaterede omstillingskatalog samt slides til temamøder i Kommunalbestyrelsen

Sagsbeskrivelse

Status omstillingskatalog

Forvaltningerne arbejder fortsat med omstillingskataloget til budget 2021.

Opdateret version eftersendes mandag

Slides til temamøde

Desuden har Central Økonomi udarbejdet første udkast til slides til temamøderne.

Slides vedrørende omstillingsforslag eftersendes mandag. Slides vedr. Økonomiaftale er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Direktionen drøfter status på omstillingskataloget samt udkast til slides.

Direktionen, den 17. juni 2020

Omstillingskataloget blev gennemgået og drøftet. Kataloget går nu videre i den politiske proces. Slides til temamøde i KMB drøftet og tilrettet.

Bilag

- [Temamødes KMB 25. juni - ØA](#)

2. Frem mod fuldtid som det normale i kommunerne

81.00.00-G01-4-07/ Henriette Petersen

Beslutningstema

Drøftelse af henvendelse fra KL vedr. eventuel medvirken i indsats for at flere kommunale medarbejdere går op i tid/ansættes på fuldtid.

Sagsbeskrivelse

KL og Forhandlingsfællesskabet igangsætter en ambitiøs fælles indsats, der sikrer, at langt flere kommunale medarbejdere går op i tid/ansættes på fuldtid. Det langsigtede mål er et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. I den forbindelse har KL og Forhandlingsfællesskabet fremsendt materiale til kommunernes HovedMED se bilag 1-3. Sagen behandles derfor på et kommende møde i Hoved-MED.

KL og Forhandlingsfællesskabet søger nøglekommuner, der ønsker at bane vejen for medarbejdere på fuldtid. I første bølge søges 10-15 kommuner og i anden bølge søges 15-20 kommuner.

De deltagende kommune udvælger et eller flere fagområder indenfor senior- og sundhedssektoren, børneområdet eller inden for andre kvindefag som rengørings- og husassistenter og lignende.

Direktionen drøfter hvorvidt Jammerbugt Kommune ønsker at:

- Indgå som nøglekommune i første bølge fra september 2020 til april 2021.
- Deltage i anden bølge som starter medio 2021 efter første bølge er afsluttet.
- Afvente nøglekommunerens erfaringer fra første og anden bølge.

Indsatsen skal bidrage til at løse den mangel på arbejdskraft, som bliver en alvorlig udfordring på velfærdsområderne. Samtidigt vil flere stillinger på et højere timetal eller fuldtid gøre stillingerne på velfærdsområdet mere attraktive for unge, som står for at vælge uddannelse og erhverv.

Andelen af ansatte i Jammerbugt Kommune, som er på deltid, fremgår af tabellen nedenfor, der indgår i personaleredegørelsen for Jammerbugt Kommune i årene 2018-19.

Overenskomstgrupper	Fuldtidsansatte	Deltid
Kontor- og IT-personale	83,2%	16,8%
Akademikere	90,4%	9,6%
Rengøring og service	25,0%	75,0%
Lærer og skoleledere	84,9%	15,1%
Pædagogisk personale og ledelse	55,5%	44,5%
Sygeplejersker og terapeuter	54,5%	45,5%
SOSU-personale og -ledere	36,4%	63,6%

Aktiviteterne i projektet skal sikre, at indsatsen for fuldtid forenes med at driften tilgodeses og der skabes attraktive stillinger. Derfor er der tale om en længerevarende udviklingsindsats, som blandt andet kan inspireres af andre nordiske erfaringer.

KL og Forhandlingsfællesskabet planlægger for alle 98 kommuner en større konference om fuldtidsansættelse, der formentlig vil afholdes i efteråret 2020.

Nøglekommuner, første bølge

For de kommuner, der ønsker at deltage i første bølge, samarbejdes med KL og Forhandlingsfællesskabet. Samarbejdet indledes med et bilateralt møde mellem den deltagende kommune, KL og Forhandlingsfællesskabet. På mødet drøftes kernegruppens sammensætning af chefer, fællestillidsrepræsentanter, institutionsledere og tillidsrepræsentanter.

Efterfølgende indledes projektet med, at HovedMED udarbejder en handleplan for fuldtid.

Nøglekommunen skal være parat til at levere ressourcer ind i projektet via kernegruppen. Kernegruppen skal deltage i 4-5 workshops med efterfølgende afprøvning og implementering samt inddragelse af øvrige ledere og medarbejdere fra de deltagende arbejdspladser. Kommune skal yderligere bidrage med en tovholder på projektet.

Nøglekommuner bliver pionerer og får derfor mulighed for at præge udviklingen af de værktøjer, der efterfølgende spredes til resten af landets kommuner. Det betyder at nøglekommunen efterfølgende står til rådighed for at deltage i artikler, konferencer og dele viden og erfaring med andre kommuner.

KL leverer proceshjælp til de deltagende arbejdspladser, samt viden om deltids- og fuldtidsproblematikker fra Norge og Sverige.

Nøglekommune, anden bølge

De kommuner, der vælger at deltage i anden bølge, får mulighed for en ekstra hjælpende hånd fra KL og Forhandlingsfællesskabet til at sætte bevægelsen mod fuldtid i gang. Her arbejdes videre på baggrund af de erfaringer og løsninger fra første bølge.

Indstilling

Staben indstiller, at direktionen drøfter, hvorvidt Jammerbugt Kommune ønsker at indgå i arbejdet som nøglekommune i første bølge, anden bølge eller ønsker at afvente nøglekommunernes erfaringer.

Direktionen, den 17. juni 2020

Punktet drøftes forud for behandling i Hoved MED.

Bilag

- [Frem mod fuldtid fra KL og ForhandlingsfællesskabetHoved-MED.pdf](#)
- [Bilag 1 - Målsætningspapir.pdf](#)
- [Bilag 2 - Hvis man ikke er nøglekommune.pdf](#)
- [Bilag 3 - At være nøglekommune.pdf](#)

3. Intern kommunikation fra direktionen og strategisk chefforum (SCF)

00.15.10-P35-3-19/ Marianne Bue Lønskov

Beslutningstema

Drøftelse af, hvilke interne kanaler direktionen og SCF vil benytte for at styrke den interne kommunikation fra direktion og chefer i Jammerbugt Kommune.

Sagsbeskrivelse

Direktionen og SCF har tidligere drøftet, hvilke kanaler, der kan benyttes for i højere grad at nå kommunens ledere og medarbejdere.

Ledere og medarbejdere i Jammerbugt Kommune arbejder inden for en bred vifte af ydelser og opgaver, og de orienterer sig via en bred vifte af kanaler, platforme og fagsystemer.

Derfor vil det være en fordel at benytte endnu flere kanaler for at styrke den interne kommunikation fra direktionen og chefer.

For at sikre et vis flow og en vis frekvens i formidlingen, og på baggrund af drøftelser på direktionsmødet i marts og SCF i maj, indstiller Sekretariatet flg. forslag med det formål at styrke den interne kommunikation.

- **Nyhedsbrev**

Hvert kvartal sender direktionen et nyhedsbrev ud til samtlige medarbejdere med en Jammerbugt-mail. For at sikre, at medarbejdere, der ikke har en Jammerbugt-mail også kan læse nyhedsbrevet, bliver ledere i kommunen ansvarlige for at printe nyhedsbrevet ud og gøre det tilgængeligt i f.eks. personalerum, opslagstavler, i kantiner osv.

Derudover kommer nyhedsbrevet på TRYK/intranettet som en nyhed.

Forslaget er, at nyhedsbrevet sættes op i et grafisk format i A3-størrelse, så det er nemt at printe og overskueligt at orientere sig i. Frekvensen er ca. hver 3. måned med en vis elasticitet i den konkrete udgivelsesdato.

Indhold varierer afhængig af væsentlighed, aktualitet osv. i forhold til løbende tiltag, projekter mv. Hver gang vil indholdet også være en blanding af korte, aktuelle, interne nyheder og længere beskrivelser af projekter, forandringer m.v.

Som start indstilles det, at nyhedsbrevet de første gange har en præsentation af direktionen – og herefter fagcheferne – en ad gangen. Med det formål at sætte ansigt på titlerne og få fortalt om topledelsens arbejde.

- **Video**

Ca. hver anden måned skal der komme en kort video. Det er med forklaringer, præsentationer, hilsner m.v.

Som udgangspunkt er direktionen afsender, men fagchefer vil også bidrage, når relevant i forhold til projekter.

Selv om videoen som udgangspunkt er målrettet internt i kommunen, kan den i visse tilfælde også benyttes eksternt – f.eks. ved forklaring af projekter, hvor borgere/virksomhederne også har en interesse.

Videoen bliver som udgangspunkt offentliggjort på kommunens interne kanaler: TRYK og via mails. Den lægges kun eksternt efter aftale.

For at hjælpe tiltagene i gang indstilles det, at Sekretariatet – som udgangspunkt - sender en mail ud til direktion og fagchefer en gang i måneden for at opfordre til, at fagafdelingerne sender emner og forslag retur med interne og eksterne historier, som kan indgå i såvel nyhedsbrevet og videoerne som i eksterne tiltag (pressemeddelelser, pitching af historier til pressen, opslag på sociale medier, bidrag til fællesannoncer).

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter de beskrevne forslag med det formål at styrke den interne kommunikation inden beslutning i SCF

Direktionen, den 17. juni 2020

Drøftet og videresendt til SCF mhp. beslutning.

4. Kommunikation

00.15.10-P35-3-19/ Marianne Bue Lønskov

Direktionen, den 17. juni 2020

Udkast til pressemeddelelse søges fremrykket, så den fremadrettet foreligger tidligere.

Bilag

- [liste over punkter til KMB 250620 - trukket 150620.pdf](#)

5. Gensidig orientering / eventuelt

00.15.10-P35-3-19/ Mette Ankjær Jensen

Direktionen, den 17. juni 2020

Kørsel i corona-perioden honoreres efter de sædvanlige kørselsregler i Jammerbugt Kommune, herunder princippet om merafstand. Reglerne er beskrevet i personaleindeks på TRYK under kørsel.

Omkring rejser gælder, at ansatte i Jammerbugt Kommune skal følge Udenrigsministeriets rejsevejledninger, som opdateres løbende. Udrejse i strid med rejsevejledningerne medfører, at medarbejderen mister ret til løn under den efterfølgende hjemsendelse i op til 14 dage, hvis 14-dagesperioden er udenfor medarbejderens ferieperiode. Det efterfølgende fravær vil også i yderste konsekvens kunne få ansættelsesmæssige konsekvenser.

