

Notat

Dato: 11.03.2021
Reference: Kommunaldirektørens
Sekretariat
Journalnr.: xxxxxx

Kommissorium for opsamling og fremtidsperspektiver på baggrund af Covid-19

Baggrund

På landsplan og hos KL er der fokus på erfaringsopsamling og fremtidsperspektiver i forbindelse med håndteringen af Covid-19. Norddjurs Kommune har deltaget i KL's landsdækkende arbejde med at skabe læring på baggrund af erfaringerne, herunder nytænkning ift. løsning af kerneopgaven, ledelse, trivsel og digitale mødeformer med det formål at videreudvikling af den samlede, fremadrettede kommunale opgaveløsning. KL's erfaringsopsamling er blevet publiceret og er blevet drøftet i bl.a. hovedudvalget og chefforum.

Under Covid-19 er der i Norddjurs Kommune udarbejdet en række notater om påvirkning, følgevirkninger, erfaringer og udvikling på baggrund af Covid-19, herunder følgende:

- Covid-19-pandemiens potentielle følgevirkninger for Norddjurs Kommune (behandlet i økonomiudvalget d. 15. april 2020).
- Evaluering af hidtidig håndtering af Covid-19 samt strategi for håndtering af eventuel opblussen af smitte (behandlet i økonomiudvalget d. 17. august og kommunalbestyrelsen d. 25. august 2020).
- Udvikling af nye tilgange på baggrund af covid-19 (behandlet i økonomiudvalget d. 17. august og kommunalbestyrelsen d. 25. august 2020).

Der er på den baggrund sat en strategisk dagsorden i hele organisationen om at holde fast i, videreudvikle og understøtte de erfaringer og gode vaner, der er gjort under Covid-19. Denne prioritering blev endvidere fremhævet i budgetaftale 2021, ligesom der blev afsat midler til at understøtte implementering af Covid-19-relaterede tiltag. Dette med henblik på at sikre, at Norddjurs Kommune fortsat er en attraktiv, moderne og professionel organisation. Udgangspunktet for denne udvikling er nedenstående tre strategiske spor, hvis indhold udvikles løbende gennem inddragelse af organisationens erfaringer og konkrete nye tilgange:

1. Dynamisk ledelse på distance, fokus på kerneopgaven og afskaffelse af unødige bindinger.

2. Tværgående samarbejde, kollegial sparring, trivsel og sammenhængskraft.
3. Digitale samarbejdsformer, inddragelse og kommunikation.

De tre strategiske spor har i flere sammenhænge været udgangspunkt for strategiske og operationelle drøftelser blandt organisationens ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter - både lokalt i TRIO'en på de enkelte enheder og i fælles fora på tværs af organisationen. Emnet er behandlet blandt andet på arbejdsmiljødagen d. 16. november 2020, på hovedudvalgets temadag d. 20. november 2020, på nytårskur for ledere d. 13. januar 2021 samt i chefforum d. 3. februar 2021. I disse sammenhænge har organisationen udvekslet erfaringer fra tiden under Covid-19, herunder eksempelvis temaer som arbejdsglæde og trivsel, digital modning og udvikling af organisationen samt tillidsbaseret distanceløsning. På de enkelte arbejdspladser har der løbende været lokale drøftelser med henblik på implementering af skiftende retningslinjer og nye tiltag til smittebæmpelse. Samlet set tegner håndteringen af Covid-19 og den fortsatte vidensdeling og erfaringsudveksling et billede af en agil og løsningsorienteret organisation, hvor læring og udvikling på baggrund af Covid-19 er et vedvarende fokusområde.

I takt med udfoldelsen af det danske vaccinationsprogram mod Covid-19 vil organisationen begynde at forberede sig på at vende tilbage til en mere almindelig hverdag. Efter mere end et år med restriktioner og omlagte arbejdsrutiner og arbejdsdage er det formålstjenligt at drøfte, hvordan organisationen sikres den bedst mulige genåbning, hvor trivsel og arbejdsglæde bevares, og hvor de bedste erfaringer og løsninger fra det seneste år fastholdes og videreudvikles til gavn for den borgerrettede service. Det er derfor relevant at sætte fokus på, hvilke dilemmaer og udfordringer, der kan opstå i den nye, gradvist normaliserede hverdag, hvordan disse kan håndteres, samt hvordan organisationen kan handle proaktivt for at sikre en god genåbning for borgere, pårørende, ledere og medarbejdere.

Covid-19 har påvirket organisationen og de lokale arbejdspladser på forskellig vis. På nogle arbejdspladser, f.eks. på plejecentre, har der fx været besøgsrestriktioner, andre steder øget brug af hjemmearbejde, atter andre har omstillet sig til nye måder at betjene borgere på. Fælles er, at ligesom nedlukningerne har haft forskellig betydning, så vil en gradvis tilbagevenden til en mere normal hverdag også opleves og foregå forskelligt alt efter, hvor man er.

Formål og afgrænsning

Til at skabe overblik over de hidtidige erfaringer samt udarbejde en videns- og inspirationsbank for genåbning og fremtidsperspektiver på baggrund af Covid-19 nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra organisationen.

Med afsæt i Vores Norddjurs samt den værdibaserede og decentrale ledelsestilgang er det gruppens formål at drøfte, hvordan organisationen vender tilbage til en ny normal, hvor Covid-19's påvirkning af samfundet er væsentligt mindre. Gruppen skal drøfte hvilke erfaringer og hvilken udvikling, der skal fastholdes og fortsættes, samt hvilke udfordrin-

ger og dilemmaer, vi potentielt ser ind i fremadrettet. Gruppen søger inspiration i både interne og eksterne erfaringer og vidensbaser.

Det er gruppens opgave at samle erfaringer, input og værktøjer til gensidig inspiration for, hvordan organisationen i gradvise steps arbejder frem mod en ny virkelighed fx ved at øge det fysiske fremmøde, genåbne borgerrettede tilbud, frigøre arbejdspladser og arbejdsgange fra restriktioner samt i endnu højere grad understøtte de gode arbejdsfællesskaber, den psykosociale trivsel og sammenhængskraften både på de enkelte arbejdspladser og på tværs i organisationen. Samlet set med det overordnede formål at sikre den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgeren.

Herved sætter gruppen både fokus på, hvad det er, vi fortsat skal holde fast i, og hvad vi samtidig skal være opmærksomme på fremadrettet.

Den konkrete tilrettelæggelse er fortsat forankret hos den enkelte aftaleholder på de enkelte arbejdspladser og skal ske i tæt samarbejde med det lokale MED samt TRIO. Gruppens arbejde skal være til inspiration og hjælp ifm. denne tilrettelæggelse.

Undersøgelsesspørgsmål

- Hvilke erfaringer og udviklingstiltag anbefales organisationen at holde fast i og fortsætte med, i arbejdshverdagen efter Covid-19?
- Er der forhold og temaer, der kræver særlig opmærksomhed i forbindelse med genåbningen?

Organisering

For at sikre bred inddragelse af en repræsentativ samt relevant deltagerkreds nedsættes en arbejdsgruppe med følgende deltagere:

- 2-4 medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget
- 2-4 ledelsesrepræsentanter fra begge fagforvaltninger
- Evt. eksterne ressourcepersoner

Bemandingen skal være med til at sikre, at organisationen er repræsenteret bredt både på leder- og medarbejdersiden. Ved hovedudvalgsmødet d. 11. februar 2021 tilkendegav medarbejderrepræsentanter fra hovedudvalget positivt at deltage i en arbejdsgruppe vedr. opsamling på Covid-19 samt tilbagevenden til hverdagen efter Covid-19. Det sker med input fra og i samarbejde med sundhedskrisegruppen af hensyn til den særlige funktion og rolle, gruppen har haft gennem perioden. Endeligt skal gruppen også besættes med ledelsesrepræsentanter fra begge forvaltninger, således at ledelseslaget kan bidrage med deres perspektiver og erfaringer ind i arbejdet. Gruppen kan evt. suppleres med yderligere deltagelse, eks. fra relevante, eksterne samarbejdspartnere, eller i form af gæstedeltagere ifm. afholdelse af de enkelte møder.

Kommunaldirektøren er formand for gruppen og kommunaldirektørens sekretariat varetager sekretariatsfunktionen for gruppen.

Tidsplan

Kommissoriet behandles i direktionen på direktionsmøde d. 17. marts 2021.

Gruppen afholder 2-3 møder i løbet af 2. kvartal 2021 og afslutter herefter sit arbejde.