

REFERAT Direktionen d. 04-06-2019

Mødedato Tirsdag d. 04. juni 2019 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard (Afbud), Per Aalbæk Nielsen, Charlotte
Markussen, Kathrine Seier Skaastrup (sekretær)

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 04-06-2019.....	3
Økonomiopfølgning 04-06-2019.....	4
Lukket.....	5
Ledernetværk - opsamling efter drøftelse i Chefforum.....	6
Antal ledere i HTK.....	8

Punkt 1: Øvrige sager 04-06-2019

19/227

Baggrund

Drøftelse af IT

Aktuelle politiske/strategiske sager (fast punkt på dagsorden)

Status på programmer v. direktørerne (fast punkt på dagsorden)

Beslutning Direktionen den 04-06-2019

Drøftelse af IT

Udskudt

Punkt 2: Økonomifølging 04-06-2019

19/227

Punkt 3: Lukket

18/21638

Punkt 4: Ledernetværk - opsamling efter drøftelse i Chefforum

16/23658

Baggrund

Direktionen behandlede den 25. februar 2019 en sag om ledernetværk. Sagen var udarbejdet på bestilling fra Direktionen og i forlængelse af Direktionens seminar i januar, hvor bl.a. opsamlingen på kommunaldirektørens rundtur hos ledergrupperne i slutningen af 2018 blev drøftet.

På direktionens møde den 25. februar blev det besluttet, at udfordringerne skulle drøftes med Chefforum, herunder ønsker til centerchefernes fremadrettede rolle i at få netværkene til at fungere. Direktionen besluttede desuden, at der skulle udarbejdes en liste over, hvad det gode netværk er, og det blev påpeget, at det ikke nødvendigvis er centercheferne, der skal udføre alle opgaverne.

Udfordringerne med ledernetværkene blev fremlagt for Chefforum den 15. maj. Efter ønske fra kommunaldirektøren blev også spørgsmålet om at bryde netværkene op med udgangen af året drøftet.

Denne sag fremlægges med henblik på direktionens endelige beslutninger i relation til at få alle ledernetværk til at fungere samt stillingtagen til, om netværkene - som planlagt - skal opbrydes ved årsskiftet.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen godkender,

1. at der etableres nye ledernetværk med virkning fra 1. januar 2020
2. at spørgsmålet om, hvad der kendetegner velfungerende netværk bringes til debat i ledernetværkene i 3. kvartal 2019
3. at centerchefer og direktører fremadrettet har en særlig forpligtelse til at bidrage til velfungerende ledernetværk som beskrevet i notatet til sagen

Beslutning Direktionen den 04-06-2019

Sagen blev godkendt med enkelte præciseringer i beskrivelsen af centerchefernes ansvar.

Sagsfremstilling

Chefforum drøftede den 15. maj de to temaer.

I forhold til opbrydning af ledernetværkene omkring årsskiftet, var stort set alle centerchefer af den opfattelse, at det er en god idé at bryde op nu som aftalt og ,i at opbrydning af netværkene hvert 3. år er passende. Argumenterne var bl.a.:

- At det har en værdi i sig selv at kende så mange som muligt i Strategisk Lederforum
- At der er behov for udskiftning med denne kadence, fordi ikke alle netværk fungerer tilfredsstillende
- At det er i organisationens interesse at der sker en udskiftning med regelmæssige intervaller

Hvad angår forslaget om centerchefernes særlige rolle, blev særligt følgende synspunkter fremført:

- At forslaget vil give en særlig magt til centercheferne, som ikke passer med opfattelsen af ledernetværkene som magtfrie rum
- At det er naturligt at centercheferne påtager sig en særlig rolle i at være rollemodel i netværket
- At centercheferne godt kan påtage sig en særlig rolle uden at det nødvendigvis er centerchefen, der skal udføre opgaverne
- At centerchefen ikke skal have en rolle, hvor man "angiver", hvem der ikke møder op, men derimod at være rollemodel og at sikre, at ledernetværket får talt om, hvad der er vigtigt for at netværket kommer til at fungere

HR-Centrets kommentarer

Som ønsket af direktionen har HR-Centret udarbejdet et notat om, hvad der kendetegner velfungerende ledernetværk. Dette blev godkendt af kommunaldirektøren inden det blev bilagt til sagen til Chefforum (også bilagt denne sag).

Det kan imidlertid være meget forskelligt, hvordan ledernetværkenes medlemmer opfatter, hvad der kendetegner velfungerende netværk, da alle ikke nødvendigvis lægger vægt på det samme.

Som optakt til at få sat de nye ledernetværk i gang ved næste opbrydning, foreslås det derfor, at alle ledernetværk i 3. kvartal 2019 bliver bedt om at komme med input til, hvad de mener, der kendetegner et godt ledernetværk. Dette materiale vil efterfølgende kunne skrives sammen og udleveres til ledernetværkene til brug for en drøftelse på det første møde i de nye ledernetværk, hvor grundlaget for de næste tre års ledernetværk skal lægges.

HR-Centret foreslår desuden, at direktører og centerchefer får en særlig rolle i at sikre, at nogen påtager sig opgaven med at få booket møder, indkaldt og sikre, at det formelle omkring netværkenes møder kommer på plads. Desuden foreslås det, at direktører og centerchefer har den særlige rolle at bidrage til, at netværket får talt om spilleregler og hvad medlemmerne af netværket ønsker, der skal kendetegne netværket på og mellem møderne mv. Det er HR-Centrets opfattelse, at øvrige leder godt ved, at magtfrihed ikke eksisterer i ledernetværkene, når centerchefer og direktører deltager samt at de er bevidste herom. Men derfor kan drøftelserne i netværkene godt være ligeværdige.

Bilag

Velfungerende ledernetværk - hvad kræver det?

Punkt 5: Antal ledere i HTK

19/10679

Baggrund

I forbindelse med direktionens behandling af sag den 25. februar 2019 om tilbud til ledere på niveau 4-5, bad direktionen om en efterfølgende sag om, hvem der er ledere og for hvor mange, når Tal om Personale 2018 forelå. Direktionen ønskede en drøftelse af antallet af ledere og niveauer.

Da Tal om Personale 2018 nu foreligger, fremlægges hermed den ønskede sag til direktionens drøftelse.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen drøfter, om de fremlagte informationer giver anledning til, at der er noget, der nærmere skal afdækkes i relation til spørgsmålet om antallet af ledere og/eller lederniveauer.

Beslutning Direktionen den 04-06-2019

Godkendt. Det blev bestilt en oversigt over deltagerne i strategisk lederforum.

Sagsfremstilling

I 2013/14 behandlede direktionen følgende sager om ledere:

- Etableringen af ledernetværk
- Lønbånd til ledere
- Obligatorisk lederuddannelse til ledere

I forbindelse hermed blev det drøftet, hvad det ville sige at være leder. Det blev fastslået, at ledere kun omfattede ledere, som enten både har personale- og økonomiansvar eller som alene har personaleansvar. Dvs. at ledere uden personaleansvar ikke blev defineret som ledere. Denne definition har ad flere omgange været udsendt til direktører og centerchefer. Dette skete første gang ved mail af 19. september 2014. Definitionen er følgende:

Personaleledelsesansvar:

- Kompetence vedr. ansættelse (hyre og fyre) – som minimum indstillingsret.
- Ansvarlig for udvikling af medarbejderne og har MUS-samtaler.
- Prioritering af opgaver og har beslutningskompetence i relation til opgavernes udførelse

Økonomisk ansvar:

- Er aftalestyret

Disse definitioner er efterfølgende blevet brugt til at oprette og vedligeholde en komplet (manuel) fortegnelse over alle ledere. Listen viser kun den aktuelle situation, men opdateres meget hurtigt så snart HR-Centret bliver bekendt med ændringer. Listen indeholder desuden oplysninger om lederniveauer og referencer. Disse er manuelt opgjorte, da lønsystemet ikke opererer med organisatoriske niveauer. De niveauer, der er anvendt i opgørelsen, dækker følgende definitioner:

Niveau 1: Direktører

Niveau 2: Centerchefer

Niveau 3: Ledere med reference til en centerchef

Niveau 4: Ledere med reference til en niveau-3-leder

Niveau 5: Ledere, der refererer til en niveau-4-leder

Ud over den manuelle fortegnelse, udarbejder HR-Centret hvert år Tal om Personale, som ligeledes indeholder en oversigt over antallet af ledere. Disse udtrækkes af lønsystemet og viser det aktuelle antal ledere på opgørelsestidspunktet og er således påvirket af eventuelle vakancer.

Pga. opgørelsesmetode og -tidspunkt vil der kunne være divergerende oplysninger i data i de to forskellige opgørelser.

HR-Centret har i vedhæftede bilag indsat oplysninger fra begge opgørelser i beskrivelsen af antal ledere og de konkrete ledes navne og niveauer til brug for direktionens ønsker om at kunne se, hvem der er leder, hvilke områder, de er ledere for og hvor mange de er ledere for. Der er tale om manuelle sammenstillinger af oplysninger fra forskellige kilder.

Bilag

Antal ledere i HTK 2019