

REFERAT Direktionen d. 05-02-2013

Mødedato Tirsdag d. 05. februar 2013 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 05-02-2013.....	3
Udvikling af nye politikker og godkendelse af økonomikobling.....	4
Social medie-strategi for Høje-Taastrup Kommune.....	6
HR-Centrets arbejdsprogram 2013.....	8
Orientering 05-02-2013.....	12
Huskeliste 05-02-2013.....	13

Punkt 1: Økonomiopfølgning 05-02-2013

12/32140

Sagsfremstilling

Aktuelle emner:

Omstilling af driften/effektivisering

Centrenes effektiviseringsforslag eftersendes fra ØDC.

Beslutning i Direktionen den 05-02-2013

Omstilling af driften/effektivisering

Henrik Buch deltog i drøftelsen.

På det kommende seminar i Chefforum lægges der op til drøftelse af indhold, tværgående emner og den videre proces.

Punkt 2: Udvikling af nye politikker og godkendelse af økonomikobling

11/4008

Sagsfremstilling

I januar/februar 2011 vedtog Direktionen og Byrådet Høje-Taastrup Kommunes nye politikkoncept. Konceptet har formål:

- at kommunens politikker er ensartede i forhold til en fælles overordnet struktur
- at politikkerne kan bruges som prioriteringsredskab og knyttes til økonomi, så der ikke vedtages mål/politikker uden finansiering
- at sikre tværgående koordinering af de politikker, der udarbejdes
- at sørge for et begrænset og hensigtsmæssigt antal politikker – herunder princippet om en politik pr. bevillingsområde

I forbindelse med sidstnævnte er det i politikkonceptet besluttet, at der for hvert hovedområde/bevillig udvikles en politik. I denne sag fremlægges beslutning om, hvorvidt dette princip skal fastholdes. I forlængelse heraf fremligges en oversigt med udviklingen af de fremtidige til godkendelse. Det er Direktionen som ansvar for, at arbejdet med de enkelte politikker igangsættes.

Økonomikobling på politikker

Som tillæg til politikkonceptet besluttede Direktionen den 04.10.2011, at der udarbejdes en model for kobling mellem kommunens politikker og økonomien på det enkelte område. Formålet er, at alle kommunens nye politikker besluttet med en finansieringsplan, hvor der redegøres for finansieringen af politikkens mål og indsatser. Dette udspringer af politikkonceptets formål om at koble politikker, udvalgsområder og bevillinger.

Administrationen har udarbejdet notatet: Vejledning for økonomikobling i Høje-Taastrup Kommunes Politikkoncept, som bl.a. beskriver politikkers sammenhæng med budgetlægningsproces og regnskabsaflæggelserne, og hvordan økonomikoblingen foretages samt ansvars- og arbejdsfordeling.

Vejledningen sætter rammerne for, at godkendelsen af en politik kræver en tydelig kobling mellem indsats-/aktivitetsniveauet og økonomien. Hvordan selve koblingen skal foretages og præsenteres på det enkelte politikområde afgøres af den ansvarlige Direktør. Endvidere beskriver vejledningen, hvordan der en gang årligt skal foretages status på politikområderne i forbindelse med budgetlægningen i august.

Vejledningen blev godkendt af Direktionen den 12.06.2012. I forbindelse hermed blev det besluttet, at der skulle udarbejdes en pixi-udgave med en tydeliggørelse af vejledningens punkter. Endvidere blev det besluttet at Vejledningen skal lanceres på et kommende møde i Chefforum.

I denne sag fremlægges pixi-udgaven af Vejledning for økonomikobling i Høje-Taastrup Kommunes Politikkoncept til drøftelse og godkendelse.

Økonomi

Ingen bemærkninger

Retsgrundlag

Ingen bemærkninger

Politik/Plan

Ingen bemærkninger

Information

Vejledningen for økonomikobling på Høje-Taastrup Kommunes Politikkoncept skal præsenteres på et kommende Chefforum.

Vejledningen vil i sin helhed og i pixi-udgaven efter præsentationen på Chefforum blive lagt på HTKalle under politikkonceptet.

Høring

Ingen bemærkninger

Vurdering

Det er administrationens vurdering,

- at selve politikkonceptet er implementeret med gode erfaringer i forbindelse med formålet at skabe ensrettet struktur for kommunens politikker, indtil videre har det vist sig vanskeligt at koble politikker og økonomi
- at det skal overvejes, hvorvidt den årlige status på indhold og økonomi i forbindelse budgetprocessen skal implementeres, bl.a. i relation til arbejdet med gennemgang af kommunens styringsværktøjer og ønsket om afbureaukratisering
- at ”Vejledning for økonomikobling i Høje-Taastrup Kommunes politikkoncept”, herunder pixi-udgaven danner et udmærket udgangspunkt for fremadrettet at koble økonomi til kommunens politikker.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen

1. Drøfter og godkender Pixi-udgaven af vejledningen til økonomikobling
2. Drøfter skemaet over udviklingen af fremtidige politikker – herunder drøfter hvorvidt princippet om politikker på samtlige hovedområder/bevillinger skal fastholdes.

Beslutning i Direktionen den 28-01-2013

Udsættes.

Beslutning i Direktionen den 05-02-2013

Direktionen besluttede, at udsætte drøftelsen om udformning og opfølgning på politikker til efter arbejdsgruppen om styringsværktøjers afrapportering. Her ses på forenkling af og sammenhæng i kommunens styringsværktøjer.

I forhold til udviklingen af fremtidige politikker drøftes det på et kommende møde i Chefforum.

Bilag

Oversigt over udvikling af politikker samt budget

Pixiudgave: Vejledning for økonomikobling i politikudvikling

Vejledning vedr. økonomikobling i HTKs Politikkoncept

Punkt 3: Social medie-strategi for Høje-Taastrup Kommune

13/2306

Sagsfremstilling

HTK deltager i EU-projektet Opening Up om sociale medier, og november 2012 nedsatte direktionen en styregruppe for projektet.

Styregruppen har behandlet en social medie-strategi for Høje-Taastrup Kommune og besluttet at forelægge strategien for direktionen.

I denne sag skal direktionen:

- tage stilling til vedlagte strategi for Høje-Taastrup Kommunes brug af sociale medier
- tage stilling til implementering af strategien i organisationen

Derfor en strategi

Sociale medier er et nyt felt, og en række centre og institutioner efterspørger en strategi for HTK's brug af de sociale medier. Den vedlagte strategi skal sikre, at HTK's tilstedeværelse på sociale understøtter kommunens virksomhed og overordnede målsætninger i forhold til borgerinddragelse, borgerservice, branding og vækst. Til orientering er der udarbejdet en vejledning i, hvordan man bruger Facebook som medarbejder i HTK.

Med deltagelsen i Opening Up er det besluttet, at HTK skal være på Facebook. At gå i dialog med borgerne på Facebook betyder, at man skal være fuldt tilstede, og derfor er strategiens mål ambitiøse.

Strategien lægger op til, at HTK lægger sin hovedindsats på Facebook i fht. borgerne og LinkedIn i fht. virksomhederne. Omdrejningspunktet er HTK's centrale Facebookside www.facebook.com/htknu, hvor knap 940 er på, og hvor vi nærmer os en så stor skare af "synes godt om", at der for alvor er grundlag for dialog med borgerne og også interaktion borgerne imellem.

Kommunikation har ansvaret for at være "community manager" på siden, men skal vi nå de ambitiøse mål i strategien, er det afgørende, at der er et ejerskab og ansvar hos hele organisationen i form af at bidrage med svar til borgerne og tage initiativ til aktiviteter og debatter på Facebook.

Gennemsigtigheden og tonen på de sociale medier betyder, at der på alle niveauer i organisationen skal tænkes åbenhed, hurtighed og et let forståeligt, nærværende sprog i kommunikationen.

Det er op til de enkelte institutioner at vurdere, om det er relevant og giver værdi at oprette sin egen Facebookside - men det skal altid være på mediets præmisser, og det skal fremgå, at HTK er afsender.

Strategien og HTK's fokus, målsætninger og indsats på Facebook vil blive præsenteret for Chefforum hurtigst muligt således, at centercheferne kan bidrage til at implementere strategien i organisationen. Der bliver også udarbejdet en plan for implementering i hele organisationen.

Økonomi

HTK's indsats på sociale medier finansieres frem til 31. september 2014 af EU-projektet Opening Up.

Retsgrundlag

Ingen bemærkninger.

Politik/Plan

Udviklingsstrategi, brandingstrategi og vækststrategi.

Information

Strategien skal implementeres i hele organisationen. I første omgang ved en præsentation for Chefforum hurtigst muligt – en implementeringsplan vil blive præsenteret for direktionen, hvor et af elementerne fx kan være et gå hjem-møde for medarbejderne. Facebook-aktiviteterne synliggøres i øvrigt løbende ved konkrete anledninger (fx et års-dagen for HTK på Facebook og kåringen af vinderen af HTK's ungedebat på Facebook).

Høring

Ingen bemærkninger.

Vurdering

En social medie-strategi vil imødekomme organisationens behov for en samlet retning for HTK's tilstedeværelse på sociale medier. Den vil bidrage til, at HTK anvender sociale medier fokuseret og til at understøtte kommunens strategiske målsætninger. De ambitiøse mål i strategien betyder, at den skal implementeres i hele organisationen.

Andre relevante dokumenter

Strategi for Høje-Taastrup Kommune på sociale medier (269057/12)

Vejledning i brug af Facebook - for medarbejdere i HTK (29300/13)

Indstilling

Styregruppen for Opening Up indstiller:

- At direktionen godkender vedlagte social medie-strategi.
- At strategien og HTK's brug af Facebook præsenteres for Chefforum hurtigst muligt.
- At strategien implementeres i hele organisationen.

Beslutning i Direktionen den 05-02-2013

Direktionen roste det ambitiøse oplæg til strategi for sociale medier. Der stilles store krav til, hvordan organisationen skal arbejde med Facebook mv. og der er behov for en rammesætning. Inden direktionen tager stilling til strategien, ønskes en præsentation og drøftelse i Chefforum. Direktionen foreløbige beslutning er, at der fortsættes som hidtil i projektperioden. Efter projektets afslutning og evaluering skal der ske endelig beslutning om det videre forløb, udbredelse og ressourceforbrug.

Bilag

UDKAST Strategi for HTK's brug af sociale medier

Vejledning i brug af Facebook - for medarbejdere i HTK.DOC

Punkt 4: HR-Centrets arbejdsprogram 2013

12/27384

Sagsfremstilling

HR-Centret har siden 2008 hvert år fremlagt et forslag til arbejdsprogram for Direktionen med angivelse af de temaer, som centret særligt vil prioritere ud over den løbende drift. Formålet med fremlæggelsen af arbejdsprogrammet er at sikre, at centret prioriterer de opgaver, som også direktionen opfatter som de væsentligste i det kommende år.

HR-Centrets arbejdsprogram for 2012 indeholdt følgende temaer:

1. Lederudvikling
2. Sygefraværsindsatsen
3. Strategisk løndannelse
4. Lønssystem/lønadministration
5. Innovationsprojekt med Greve og Stevns
6. E-rekruttering
7. Ledelseevaluering
8. Ledelse på 0-18 års området
9. Strategisk kompetenceudvikling

Bilaget til sagen indeholder en status på arbejdsprogrammet for 2012.

Arbejdsprogram for 2013

Direktionen har i sit strategibrev lagt vægt på følgende temaer:

- Fokusering og eksekvering
- Nytænkning
- Helhed

HR-Centrets arbejdsprogram tager derfor afsæt i, at de temaer, der igangsættes, vil kunne realiseres inden for de eksisterende ressourcer, at innovation får en central placering i nyudviklingen af centrets arbejdsopgaver og arbejdstilrettelæggelse samt at opgaverne i bredest muligt omfang søges løst i samarbejde med de relevante centre.

Følgende punkter til indgå i HR-Centrets arbejdsprogram for 2013:

1. Ledelseevalueringer
2. Reduktion af sygefraværet
3. Innovationsledelse
4. Morgendagens Børne- og Ungeliv
5. Planlægning af næste APV- og trivselsundersøgelse
6. Eventuel implementering af nyt lønssystem
7. Implementering af O.13
8. Digitalisering af blanketter

9. Effektivisering af rekrutteringsprocesser

10. Kommunikation og dialog med ledere

1. Ledelseevalueringer

Efter gennemførelsen af pilottest og godkendelse af temaer, model og procesplan, gennemføres ledelseevalueringerne i perioden ultimo februar 2013 til marts 2014. Der er tale om en omfattende proces, som skal føre til at der udarbejdes udviklingsplaner for den enkelte leders lederskab.

Formålet med HR-Centrets indsats: At bidrage til at give ledere og lederes ledere et grundlag for at vurdere, i hvilket omfang, der er behov for at kompetenceudvikle den enkelte leder, så Høje-Taastrup Kommune har kompetente og dygtige ledere, som kan understøtte medarbejdernes levering af kerneydelserne og god service til borgerne.

2. Reduktion af sygefraværet

Også i 2013 vil der være tilbud om procesbistand (hjælp til selvhjælp) til de arbejdspladser, der har et atypisk højt sygefravær. Omfanget forventes dog at være noget lavere end i 2012, da behovet er faldende.

I 2012 indgik kommunen en aftale med Previa Sundhed (senere overtaget af Falck Healthcare) om sygdomsudredning i lighed med den model, som blev anvendt i sygefraværprojektet med Falck Healthcare i 2010/11. De foreløbige resultater for 2012 viser, at behovet formentlig er lavere end først antaget. Desuden har der vist sig nogle skattemæssige udfordringer i modellen, som er ved at blive nærmere analyseret. Der vil derfor i 2013 blive set nærmere på om dette tilbud fortsat er det rette tilbud eller om der er behov for at supplere viften af tilbud med andre.

Formålet med HR-Centrets indsats: At stille redskaber og metoder til rådighed for ledere og de kommunale arbejdspladser til håndtering af sygefraværet med henblik på at reducere sygefraværet, hvor det er højt samt at fastholde niveauet, hvor det er lavt.

3. Innovationsledelse

Fællesprojektet med Greve og Stevns, som blev igangsat i slutningen af 2011, er nu så langt, at der kun mangler to dage i ”Innovationskatalysatoren” samt en efteranalyse og afrapportering til Fonden for Velfærdsledelse. Projektet afsluttet ultimo 2013.

I forlængelse af projektet vil HR-Centret i 2013 bruge ressourcer på de interne aktiviteter i HTK omkring innovationsdagsordenen. Dvs. udarbejdelse af en innovationsstrategi, uddannelse af flere ledere i innovationsledelse, tilrettelæggelse uddannelsesstilbud til medarbejdere i innovation og en række andre interne innovationsaktiviteter. De interne aktiviteter tilrettelægges primært i samarbejde med Byrådscentret.

Formålet med HR-Centrets indsats: At sikre, at projektet (finansieret af Videncenter for Velfærdsledelse) gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen samt understøtte direktionens arbejde med at sætte fokus på og bidrage til at gøre organisationen i stand til at arbejde innovativt.

4. Morgendagens Børne- og Ungeliv

HR-Centret vil også i første halvår 2013 deltage aktivt i dette projekt i forhold til tilrettelæggelse af kompetenceudvikling.

Formål med HR-Centrets indsats: At understøtte ledelsens arbejde med projektet i forhold til de HR-relaterede opgaver i projektet.

5. Planlægning af næste APV- og trivselsundersøgelse

Ved årsskiftet 2013/14 er det tre år siden HTK senest gennemførte en APV- og trivselsundersøgelse. Da disse skal gennemføres hvert tredje år, skal forberedelsen og tilrettelæggelsen af næste APV- og trivselsundersøgelse ske i 2013.

Da ledelseevalueringerne forløbet til marts 2014 vil HR-Centret foreslå, at APV- og trivselsundersøgelserne gennemføres i april/maj 2014 for dermed ikke at falde sammen med ledelseevalueringerne.

Opgaven med planlægning og gennemførelse af næste APV- og trivselsundersøgelse vil derfor ske fra sidste halvdel af 2013 til første halvdel af 2014.

Formålet med HR-Centrets indsats: At sikre tilrettelæggelsen af næste APV- og trivselsundersøgelse, så den kan gennemføres på alle kommunens arbejdspladser i 2014 i overensstemmelse med lovens krav samt direktionens

beslutninger.

6. Eventuel implementering af nyt lønsystem

Løn- og økonomisystemet er udbudt i slutningen af 2012 og fristen for at afgive tilbud udløber i januar 2013. I april 2013 afklares det endeligt, om resultatet bliver, at vi fortsætter med Silkeborg Data eller om vi skal implementere et nyt lønsystem.

Hvis det ender med et nyt system udestår en meget stor opgave med omstilling og uddannelse af ledere og medarbejdere i et nyt system. Opgaven vil være meget omfattende og vil ikke kunne løses af HR-Centret alene. Da HTK senest tog et nyt lønsystem i brug, var der 13 lønkonsulenter til at løse opgaven, som betød et betydeligt arbejdspress for disse. I dag er der 8 lønkonsulenter.

Formålet med HR-Centrets indsats: At sikre, at et eventuelt nyt system bliver implementeret og kan driftes ved ibrugtagningen.

7. Implementering af O.13

De eksisterende overenskomster udløber 31. marts 2013 og forhandlinger om nye er gået i gang i KL. Når de nye overenskomster er vedtaget, skal de implementeres i HTK. HR-Centret skal sikre vejledningsmateriale til lederne og i øvrigt håndtere de ændringer, der måtte komme.

Hvis der opstår konflikt i form af strejker eller lock-out, vil opgaven med at håndtere de personaleretlige og -økonomiske aspekter heraf skulle håndteres af HR-Centret i samarbejde med de involverede fagcentre og ØDC.

Formålet med HR-Centrets indsats: At sikre, at ledere får relevant information om konsekvenser af de nye overenskomster samt at sikre, at eventuelle konflikter håndteres effektivt og professionelt i et tæt samspil mellem de relevante centre og HR-Centret, således at opgaver og informationer i relation til borgere og medarbejdere koordineres.

8. Digitalisering af blanketter

HR-Centret er gået i gang med at se på, hvor der i dag er manuelle papirarbejdsgange og hvordan disse fremover kan håndteres digitalt.

Målet er, at der med udgangen af 2013 ikke vil være unødvendige papirarbejdsgange og postforsendelser fra HR-Centrets side. Alle indberetninger til HR-Centret skal foregå digitalt.

Formålet med HR-Centrets indsats: At sikre effektiv håndtering af arbejdsgange og processer i relation til centrets ansvarsområder.

9. Effektivisering af rekrutteringsprocesser

HR-Centret vil i 2013 tilbyde ledere interne kurser i effektivisering af rekrutteringsprocesser. Endelig tilrettelæggelse afventer dog og afhænger af afklaring af et e-rekrutteringssystem.

Formålet med HR-Centrets indsats: At bidrage til effektiv og professionel håndtering af rekrutteringsprocesser således at omkostningerne forbundet med rekrutteringsopgaver reduceres, den rette kandidat ansættes og kommunen fremstår som professionel set med ansøgernes øjne.

10. Kommunikation og dialog med ledere

For ca. 4 år siden oprettede vi Ledercockpittet på HTKalle. Ambitionen var at sikre let tilgængelig og relevant information til ledere om relevante spørgsmål og dermed reducere omfanget af personlige henvendelser.

En analyse i efteråret 2012 har vist, at omfanget af henvendelser ikke er reduceret og at det er begrænset, hvor meget materialet på Ledercockpittet anvendes. HR-Centret har derfor været i dialog med en gruppe ledere om, hvad de har brug for. I forlængelse af dette vil HR-Centret i 2013 arbejde målrettet på at nytænke kommunikationen med lederne. Netkommunikationen skal være målrettet netkommunikation og der skal tænkes i nye former for kommunikation, herunder eksperimenter med andre kommunikationsformer.

Formålet med HR-Centrets indsats: At sikre relevant information til ledere på rette tid og sted og med anvendelse af de bedst egnede kanaler ved anvendelse af færrest mulige ressourcer.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender HR-Centrets arbejdsprogram for 2013.

Beslutning i Direktionen den 05-02-2013

Taget til efterretning.

Bilag

Status på HR-Centrets arbejdsprogram for 2012

Punkt 5: Orientering 05-02-2013

12/32140

Sagsfremstilling

Kommende politiske udvalgssager

Anmeldelsesfristen for møderækken i marts var den 31. januar. Fremover for at få et direkte overblik over kommende mødesager, er det aftalt at de gennemgås på one to one møder mellem direktør og centerchef.

Præsentation af E-Rekrutteringssystemet

Hanne B og Helle M, HRC kommer og præsenterer systemet kl. 11.

Opsamling fra direktionsseminar

Nærmere følger.

Chefforumseminar

Program følger

Beslutning i Direktionen den 05-02-2013

E-rekruttering

HRC præsenterede e-rekrutteringssystem.

Direktionen roste systemet og den tydeligt positive business case. Direktionen besluttede, at den årlige udgift på 60.000 kr. samt etablering på 90.000 kr. finansieres af effektiviseringspuljen. Gevinsten i form af frigivelse af tid forbliver decentralt.

HRC sikrer udmelding til først Chefforum og dernæst organisationen

Punkt 6: Huskeliste 05-02-2013

12/32140

Sagsfremstilling

Sag/emne	Forv. tidspunkt	Ansvarlig
HTK/Politikker	Februar	BYC
Indkøbspolitik	Februar	ØDC
Valg 2013	Febr.	BYC
Status på Opening Up/social media (jf. dir.møde 20.11)	Marts	BYC
Opfølgning til direktionen om status på akutjob	(månedligt)	HRC/JC
Projekt Morgendagens skole, herunder status økonomi	Kvartalsvis	PA
Status på revisionsbemærkninger	(Kvartalsvis)	PA

Chefforum

Forberedelse af kommende ugers mødebånd.

13. februar

Aflyses pga. vinterferie.

Direktionens Strategiske Lederforum

18. marts:

27. maj:

3. september

25. november:

Byrådets temamøder

30. april:

24. september:

29. oktober:

Emner

Kvalitet i folkeskolen

Besøg fra revisionen (forår)

Generelt om udbud (jf. BY-sag 20.11 om Pulje til Kvalitetsudvikling)