

REFERAT Direktionen d. 23-03-2020

Mødedato Mandag d. 23. marts 2020 kl. 09:00

Mødested Skype-møde

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier
Skaastrup (sekretær)

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 25-03-2020.....	3
Økonomiopfølgning 25-03-2020.....	4
Lukket.....	5
Lukket.....	6
Mistede dagpengerefusion i 2019.....	7
Konsulentnetværket i 2020-21.....	10

Punkt 1: Øvrige sager 25-03-2020

19/24995

Baggrund

- Status på Læringshus Nærheden

Materialet eftersendes til direktionen inden mødet pr. mail.

- Status Corona

Beslutning Direktionen den 23-03-2020

Status Læringshus Nærheden

Sagen blev drøftet og det blev aftalt, at der udarbejdes en sag til politisk behandling i maj samt at der orienteres mundtligt på ØU i april herom.

Punkt 2: Økonomifølging 25-03-2020

19/24995

Punkt 3: Lukket

20/5553

Punkt 4: Lukket

20/5553

Punkt 5: Mistede dagpengerefusion i 2019

20/1114

Baggrund

Frem til 2017 har Direktionen hvert år fået forelagt en statusopdatering på mistet dagpengerefusion, som skyldes kommunens egne forhold.

I 2017 besluttede Direktionen, at de kun skulle orienteres om mistede dagpenge, hvis niveauet gav anledning til bekymring. Det er på den baggrund at nærværende sag fremlægges til orientering, da 2019 har afviget markant fra det normale niveau.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at

- orienteringen tages til efterretning
- HR-Centret orienterer Chefforum om opgørelsen af mistet dagpengerefusion for 2019.

Beslutning Direktionen den 23-03-2020

Godkendt, idet direktionen udtrykker bekymring for udviklingen og vil drøfte det i centerchefskredsen.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup mister hvert år dagpengerefusion, fordi ledelserne mangler at indberettet fravær eller indberetter fraværet for sent. Sjældnere gange skyldes det fejlindberetning.

Opgørelsen af mistet dagpengerefusion sker for et helt kalenderår og tal for de sidste 6 år ses nedenunder.

2014 347.510 kr.

2015 178.666 kr.

2016 154.299 kr.

2017 151.219 kr.

2018 94.635 kr.

2019 365.779 kr.

I 2015 blev der lavet en særlig indsats fra HR-Centret side for at hjælpe ledelserne med at indberette fraværet korrekt. Det skete blandt andet ved at lave udførlige vejledninger og ligge dem på MitHTK og de Centre som i 2014 havde særlige udfordringer, blev undervist om reglerne.

Indsatsen viste sig at være givtig og allerede året efter var der et markant fald, som fortsatte de efterfølgende år. På den baggrund besluttede Direktionen i 2017, at de årlige statsopdateringer fra HR-Centret ophørte og at Direktionen fremadrettet kun skulle orienteres om mistet dagpengerefusion, hvis niveauet gav anledning til bekymring.

Den mistede dagpengerefusion for 2019 viser en markant stigning i forhold til de sidste 4 år og ligger tæt på niveauet i 2014, jf. opgørelsen nedenunder. HR-Centret finder det derfor nødvendigt at orientere Direktionen herom.

Center	Antal tilfælde	Årsag	Mistet Refusion
BAC	4	Indberette for sent	24.239 kr.
BURC	1	Indberettet for sent	17.420 kr.
ISC	8	Indberettet for sent samt 3 tilfælde af fejlindberetning	118.093 kr.
ØDC	1	Indberettet for sent	13.065 kr.
BYC	1	Indberettet for sent	8.710 kr.
SUOC	6	Indberettet for sent samt 2 tilfælde af fejlindberetning	170.315 kr.
UC	1	Indberettet for sent	6.097 kr.
SHC	1	Fejlindberetning	7.839 kr.
I alt i 2019			365.779 kr.

Se vedlagte bilag for en mere detaljeret opgørelse over, hvordan den mistede refusion fordeler sig.

Det er HR-Centrets vurdering, at 6 fejlindberetninger på et helt år er acceptabelt. Det er derimod problematisk, at den overvejende årsag til mistet dagpengerefusion skyldes, at fraværet ikke bliver indberettet rettidigt.

HR-Centret henstiller lederne til at anmelde fraværet samme dag, som sygefraværet opstår og ellers reagere uden ophold i forhold til at få fraværet indberettet ved forglemmelser. Denne henstilling er også skrevet ind i kommunens retningslinjer for sygefravær på MitHTK, hvor der ligeledes ligger en udførlig vejledning i forhold til indberetning og tidsfrister.

HR-Centret vil orientere Chefforum om opgørelsen af mistet dagpengerefusion for 2019, hvorefter det anbefales, at denne viden videreformidles til de respektive ledere, så der igen kommer fokus på korrekt og rettidig indberetning af fravær.

Bilag

Opgørelse over mistede refusion for 2019.xlsx

Punkt 6: Konsulentnetværket i 2020-21

14/24147

Baggrund

Der er ultimo 2019 blevet foretaget en evaluering af det tværgående konsulentnetværk og på den baggrund lægges der med denne sag op til afprøvning af ny mødeform og proces for netværket i 2020-21.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

Drøfter og vedtager forslag til ny mødeform for netværket.

Beslutning Direktionen den 23-03-2020

Sagen blev drøftet og det blev aftalt at vende sagen i chefforum.

Sagsfremstilling

I marts 2019 drøftede direktionen formålet med konsulentnetværket og præciserede, at netværket skal understøtte sammenhængen mellem konsulenterressourcerne på tværs af organisationen ved at styrke:

- Relationerne på tværs
- Konsulenternes indsigt i og fælles sprog om emner af tværgående og strategisk karakter
- Konsulenternes kompetencemæssige grundlag for at kunne agere som implementerings konsulenter i opgaver af både tværgående strategisk karakter og opgaver tæt på fagligheden

I samme forbindelse fastlagde direktionen mødeformen og temaerne for netværkets møder i 2019.

Mødeform: ét heldagsmøde á 6 timer og to tretimersmøder

Temaer: a) implementering, b) procesoptimering og c) tværfaglig opgaveløsning

Evaluering af netværket

Konsulentnetværket i 2019 er evalueret vha. et spørgeskema til netværkets medlemmer efterfulgt af en uddybende drøftelse i netværket.

Størstedelen af medlemmerne har i den forbindelse tilkendegivet, at de oplever, at netværket kun i nogen eller lav grad bidrager til udviklingen af deres konsulentkompetencer i forhold til egne opgaver. Derudover har størstedelen også tilkendegivet, at de aldrig eller sjældent har trukket på relationerne i netværket til den enkeltes opgaveløsning. Slutteligt viste evalueringen også, at der er ønske om at flere medlemmer i netværket bringes i spil på selve netværksmøderne.

Ved den uddybende drøftelse i netværket blev der udtrykt ønske om, at netværket fremover tilrettelægges på en måde, der i højere grad aktiverer alle i netværket og giver bedre mulighed for relationsdannelse og dybdegående drøftelser fremfor primært at være centralt styret og oplægsbåret.

Ny mødeform

På baggrund af evalueringen og den efterfølgende drøftelse i netværket foreslås det, at der i 2020 - som supplement til fællesmøderne i netværket - afprøves en model med ERFA-møder, hvor medlemmerne mødes i mindre grupper og arbejder indenfor netværkets formål og med de temaer, som aftales for netværket (sammenligneligt med netværksgrupperne under Strategisk Lederforum). Ideen er at skabe bedre mulighed for reel relationsdannelse, som ellers har vist sig svært i et netværk med +30 personer og max 4 årlige møder.

ERFA-møderne skal desuden give plads til fordybelse i det konkrete emne og derigennem give bedre mulighed for at medlemmerne kan relatere det til egen konsulentpraksis. Derudover er det vurderingen, at ERFA-møderne kan være med til at give et andet ejerskab end der opleves pt. i netværket.

Koblingen mellem fællesmøderne og ERFA-møderne samt tidsforbruget foreslås efter nedenstående model:

Tema 1 (i alt 5 timer)

- Fællesmøde – 3 timer
- To ERFA-møder, hvor grupperne arbejder videre om temaet – 2 timer

Tema 2 (i alt 4 timer)

- Fællesmøde – 3 timer
- Et ERFA-møder, hvor grupperne arbejder videre om temaet – i alt 1 time

Tema 3 (i alt 3 timer, evt. til opsamling og afklaring af ønsker for temaer for 2021)

Tiden der afsættes til ERFA-møder fragår tiden der afsættes til de gennemgående møder for alle netværkets medlemmer. Således har ændringen ingen konsekvenser for den samlede tid, der afsættes til netværksaktiviteter.

Det foreslås, at den nye model for mødeformen afprøves i de to kommende år, og at der evt. foretages en midtvejsevaluering ved udgangen af 2020, hvor også fokus for temaerne for 2021 kan afklares.

Forslag til aktivitetsplan fremgår desuden af bilag.

Temaer for netværket

Temaerne for netværket vil fortsat tage udgangspunkt i direktionens strategibrev og vil således være af organisatorisk og strategisk karakter. Som noget nyt vil temaerne imidlertid blive fastlagt løbende frem for et ad gangen. Dette med henblik på at styrke meningsdannelse i netværket i forhold til de elementer der aktuelt fylder i organisationen, fx på Strategisk Lederforum.

Første tema i 2020 vil fx omhandle brugerinddragelse, der anses at være fint i tråd med direktionens strategibrev, ligesom det også er et ønske fra netværket selv at udvikle kompetencer indenfor dette tema.

Drøftelse i Chefforum

Der lægges op til, at den ændrede tilrettelæggelse af møderne i konsulentnetværket, også drøftes i chefforum, for at sikre fortællingen og formålet med netværket. En anden hensigt er her også at gøre det klart for chefforum, at engagement og relevans for nogle medlemmer er en udfordring og dette også er med til at sætte præg på, hvordan netværket fungerer, ligesom at der er behov for ledelsesmæssige opbakning til medarbejdernes deltagelse i netværket

Bilag

Opsamling - Konsulentnetværk - til DIR