

# REFERAT Direktionen d. 29-04-2019

**Mødedato** Mandag d. 29. april 2019 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale B105

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

## **Indholdsfortegnelse**

Øvrige sager - 29-04-2019.....	3
Tilbud til ledere på niveau 4-5 - opsamling på centrenes tilbagemeldinger.....	4
Status på sygefraværet - marts 2019.....	7
Organisationens forberedelse på nyt rådhus - godkendelse af procesforslag.....	9

## **Punkt 1: Øvrige sager - 29-04-2019**

19/227

### **Baggrund**

**Aktuelle politiske/strategiske sager (fast punkt på dagsorden)**

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

## Punkt 2: Tilbud til ledere på niveau 4-5 - opsamling på centrenes tilbagemeldinger

18/17155

### Baggrund

Direktionen behandlede den 25. februar 2019 forslag fra HR-Centret til tilbud til ledere på niveau 4-5. Disse forslag blev drøftet i Chefforum den 6. marts 2019, hvor aftalen blev, at centercheferne skulle drøfte de fire forslag med deres respektive ledergrupper, hvorefter sagen igen skulle fremlægges for direktionen til endelig beslutning.

Der foreligger nu svar fra alle centre og direktionen skal tage stilling til de fire forslag fra HR-Centret og/eller om der skal gives andre tilbud til ledere på niveau 4-5, som ikke er med i Strategisk Lederforum.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. godkender, at arbejdet med at tilbyde ledernetværk for nye ledere på niveau 4-5 igangsættes og at dette gøres obligatorisk for førstegangsledere
2. godkender, at forslaget om at sætte inspirationsmøder mere i system droppes
3. godkender, at der igangsættes et arbejde med at gennemføre en Store Lederdag for ledere på alle niveau med virkning fra primo 2020
4. tager stilling til, om det fortsat skal være frivilligt for centrene, om de vil tilbyde mentor til nye ledere eller om det skal være en del af den faste ”pakke” som alle nye ledere får

### Beslutning Direktionen den 29-04-2019

Udskudt.

### Sagsfremstilling

HR-Centret fremlagde den 25. februar 2019 følgende fire forslag for direktionen:

1. **Netværk for nye ledere** (ikke souschefer og stedfortrædere) med obligatorisk deltagelse for førstegangsledere og eventuel frivillig deltagelse for nye ledere, som på forhånd har ledelseserfaring. Formålet er at sikre, at de klædes på til de konkrete opgaver, så de dels ikke skal bruge for meget tid på at finde ud af, hvad de skal gøre og dels sikre, at de gør tingene rigtigt fra begyndelsen. Det kan fx handle om håndtering af sygefravær, svære personalesager, rekruttering mv. Møderne kunne dels indeholde obligatoriske temaer og dels egne temaer. Møderne foreslås faciliteret det første år og nye hold etableres, når der er fx 6-7 nye ledere, der kan udgøre et netværk

#### 2. **Inspirationsmøderne sættes mere i system**

Det har hidtil været HR-Centret, som alene har taget stilling til temaer til inspirationsmøder, ligesom HR-Centret har sørget for afviklingen. Modellen med inspirationsmøder vurderes fortsat at være rigtig, fordi de kan bidrage til at klæde alle ledere på til de opgaver, de skal løse. Men det kan sættes mere i system ved fx at nedsætte en gruppe/et forum på tværs af ledelsesniveauer, som tager stilling til, hvilke temaer, der skal afvikles inspirationsmøder om samt udarbejder en plan for møderne

#### 3. **Årlig – Store Lederdag**

Det kan overvejes, om der én gang årligt skal være en stor lederdag for alle ledelsesniveauer – eventuelt i stedet for ét af de normale møder i Strategisk Lederforum. På dette møde sættes temaer på dagsordenen, som er vigtige for alle ledelsesniveauer og det er direktionen, der står som ansvarlig for mødet. Formålet er at få drøftet relevante ledelsestemaer med hele spændet af ledere og dermed bidrage til at skabe en forståelse for opgaverne i yderste ledelsesniveau.

4. **Mentor for nye ledere** på niveau 4-5 bør være obligatorisk, da disse stort set alle er i første lederjob. Formålet er at give dem mulighed for mere uformelle sparringsmøder med en erfaren leder på samme niveau

Tilbagemeldingen fra centercheferne peger ikke i en entydig retning. De enkelte centres besvarelser fremgår af bilaget til sagen. Nedenstående skema viser opsummerende centrenes besvarelser i forhold til de fire forslag:

Center	Ledernetværk	Inspirationsmøder	Årlig Store Lederdag	Mentor for nye ledere	Antal ledere på niveau 4-5 uden for SL
BAC	Ja	Ja	Ja	Ja	6
BURC	Ikke besvaret	Ikke besvaret	Ja	Ja	7
BYC					0
CEIS	Ja	Ja	Ja	Ikke besvaret	12
DB	Nej	Nej	Nej	Nej	7
FKC	Nej	Nej	Nej	Nej	4
HRC					0
ISC	Ja	Ikke besvaret	Nej	Ja	59
SHC	Ja	Nej	Ja	Nej	11
SUOC	Nej	Ja	Ja	Ja	24
TMC					0
UC	Ja	Ja	Ja	Ja	2
ØDC					0

Det skal bemærkes, at de foreslåede temaer kun er relevante for de ni centre, som har ledere på niveau 4-5, som ikke er medlem af Strategisk Lederforum.

Skemaet viser, at

- Fem centre ud af de ni mulige ønsker ledernetværk for nye ledere på niveau 4-5
- Fire centre ud af de ni mulige ønsker at inspirationsmøderne sættes mere i system
- Seks centre ud af de ni mulige ønsker en årlig Store Lederdag
- Fem centre ud af de ni mulige ønsker mentorordning for nye ledere

#### HR-Centrets bemærkninger

De centre, der peger på ledernetværk, dækker 90 ud af de i alt 132 ledere, hvorfor HR-Centret anbefaler, at nye ledere på niveau 4-5 fremover tilbydes deltagelse i ledernetværk samt (som beskrevet i forslaget) at disse bliver obligatoriske for nye ledere, der ikke før har haft et lederjob.

De centre, der peger på at inspirationsmøderne skal sættes mere i system, dækker kun 44 ledere. HR-Centret foreslår derfor, at dette forslag droppes.

De centre, der peger på en årlig Store Lederdag, dækker 62 ud af de i alt 132 ledere. Det er lige knap halvdelen, men 2 ud af 3 centre har peget på dette forslag. HR-Centret foreslår derfor, at dette forslag gennemføres som et forsøg en enkelt gang – første gang i 2020. Herefter evalueres mødet og udbyttet, hvorefter der tages stilling til, om det skal fortsætte og i givet fald med hvilken hyppighed.

De centre, der peger på en mentorordning, dækker 98 ud af de i alt 132 ledere. Hidtil har det været frivilligt for centrene om de vil give nye ledere en mentor eller ej og der ligger inspirationsmateriale hertil på mitHTK. Da der både er et ønske om det og en konstatering af, at det sjældent sker, foreslår HR-Centret, at det gøres obligatorisk for centrene at sikre, at

nye ledere tilbydes en mentor medmindre der i et centers ledergruppe er tale om et bevidst fravalg som har været drøftet med den berørte gruppe af ledere.

## **Bilag**

Tilbud til ledere på niveau 4-5 - opsamling fra centrene

## Punkt 3: Status på sygefraværet - marts 2019

19/976

### Baggrund

Direktionen får én gang i kvartalet en status på sygefraværet.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen tager status over sygefraværet marts 2019 til efterretning.

### Beslutning Direktionen den 29-04-2019

Taget til efterretning. Der var i direktionen et fokus på at fastholde det nuværende arbejde med samtaler med HRC.

### Sagsfremstilling

#### *Status på måltal for kommunen som helhed*

Måltallet 2019 for hele kommunen er 11,7 dage. Det samlede sygefravær i marts var på 12,2 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,5 dage over måltallet. Sygefraværet er steget 0,1 dage siden december 2018. Oversigt over sygefravær ses i bilag 1.

#### *Status på måltal på centerniveau*

På centerniveau ligger 10 ud af 13 centre på et sygefravær, der er under måltallet for 2019.

De 10 centre er:

- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Byrådscentret
- Center for Ejendomme og Intern Service
- Fritids- og Kulturcentret
- Driftsbyen
- HR-Centret
- Sundheds- og Omsorgscentret
- Teknik- og Miljøcentret
- Ungecentret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 3 centre, der ligger over måltallet. De 3 centre er:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret

Siden sidste kvartalsopgørelse er Fritids- og Kulturcentret, Børne- og Ungerådgivningen, samt Økonomi- og Digitaliseringscentret kommet under måltal.

#### *Status på måltal på sektorniveau*

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå under eller på måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

- Administration: BURC, BYC, CEIS, DIR, DRBY, FKC, HRC, TMC, SUOC, UC og ØDC
- Sprogcentret
- BURC ekskl. adm.
- Teknisk Service
- Rengøring/Kantine
- Driftsbyen ekskl. adm.
- Kulturinstitutioner
- Reerslev Klub (landsbyordning under ISC)

- Plejecentre
- Tandplejen
- Opsøgende ungearbejde
- UC skoler (Linie 10 og Ungdomsskolen)

Kulturinstitutioner er faldet med 0,5 dage siden december 2018 og er dermed kommet under måltal.

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

- Administration: BAC, ISC og SHC
- Halpersonale
- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Social- og Handicapinstitutioner
- Hjemmeplejen
- Klubber

Klubberne er kommet over måltal, da sygefraværet er steget med 0,1 dage siden december 2018.

Sygefraværet på sektorniveau kan også ses bilag 1, tabel 4.

## **Bilag**

Bilag 1 - Direktion - Sygefraværstatus marts 2019

# **Punkt 4: Organisationens forberedelse på nyt rådhus - godkendelse af procesforslag**

17/19041

## **Baggrund**

Direktionen drøftede d. 10-12-2018 procesforslag vedr. organisationens forberedelse til nyt rådhus. Direktionen besluttede at forelægge forslaget for ad hoc MED-udvalget for nyt rådhus til drøftelse.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Direktionen godkender:

1. nedsættelse af arbejdsgruppe vedr. organisationens forberedelse, der referer til Jørgen Lerhard som programdirektør.

## **Beslutning Direktionen den 29-04-2019**

Godkendt.

## **Beslutning Direktionen den 10-04-2019**

Udskudt.

## **Sagsfremstilling**

### **Procesforslag**

Direktionen blev forelagt et procesforslag der løber i 3 spor:

- Kommunikation
- Inddragelse
- Inspiration og udvikling

Se procesforslag samt bilag vedhæftet.

Direktionen tilsluttede sig hovedlinjerne i forslaget. Direktionen aftalte derudover, at direktionen knyttes tættere på denne del af projektet. Derudover ønskede direktionen at det skal overvejes, hvilke yderligere arbejdsgrupper der kan være behov for, fx digitalisering, velkomstområde mv.

### **Ad hoc MED-udvalgets bemærkninger**

Ad hoc MED-udvalget drøftede procesforslaget på møde d. 31-01-2019. Vedlagt er referat fra mødet med udvalgets bemærkninger.

Der kan uddrages følgende pointer fra referatet:

- Tidsplanen skal angive, hvornår det afgøres hvor hvert center skal placeres i huset. Der bør tages hensyn til samarbejdsrelationer, når centrene placeres.
- Tydelig kommunikation omkring at huset bliver mindre, men mere funktionelt indrettet.
- Jo mere vi kan øve os på den nye måde at arbejde på, jo bedre er i forhold til organisationens forberedelse.
- Inspiration er vigtigt for at skabe billeder på den nye måde at arbejde på og afvæbne bekymringer. Så mange medarbejdere som muligt bør besøge velfungerende moderne kontorhuse.
- Der skal indhentes erfaringer fra andre nye rådhus, så vi kan lære heraf.

### **Arbejdsgrupper**

Projektgruppen har været i dialog med hhv. ledergruppen i BAC ang. ankomstområdet og ledelsen i ØDC vedr.

digitalisering af rådhuset. Relevante input vedr. de to emner formidles til totalrådgiver i forbindelse med brugerinddragelsen forår 2019.

Hvis der udspringer principielle spørgsmål vedr. organisering, budget eller lignende heraf, vil de blive fremlagt direktionen til beslutning.

### **Organisering**

Der nedsættes en arbejdsgruppe som beskrevet i procesforslag. Jævnfør direktionsbeslutning 02-04-2019 vedr. programmandater, vil arbejdsgruppen referere til Jørgen Lerhard som programdirektør.

### **Anbefaling**

Projektgruppen vurderer, at ad hoc MED-udvalgets bemærkninger kan imødekommes i det procesforslag, som er foreslået direktionen. Projektgruppen anbefaler derfor, at procesforslaget godkendes, og arbejdsgruppen igangsætter arbejdet.

### **Bilag**

Referat ad hoc MED-udvalgsmøde d.31.1.2019

Organisationens forberedelse på nyt rådhus - procesforslag

Oversigt - hvem beslutter hvad

Tidsplan 2019-2021.pdf