

REFERAT Direktionen d. 04-10-2016

Mødedato Tirsdag d. 04. oktober 2016 kl. 10:00

Mødested B102

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

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Økonomiopfølgning 04-10-2016..... | 3 |
| Øvrige sager 04-10-2016..... | 4 |
| Lukket..... | 5 |
| Strategisk retning for erhvervsservice..... | 6 |
| Den digitale arbejdsplads..... | 8 |
| Spørgsmål til ledelseevaluering 2016..... | 9 |
| Lukket..... | 10 |

Punkt 1: Økonomiopfølgning 04-10-2016

15/26452

Baggrund

- Opsamling på budget 2017-2020

Punkt 2: Øvrige sager 04-10-2016

15/26452

Baggrund

Aktuelle politiske/strategiske sager

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

Dagsorden ifb. det årlige møde med politiet

Drøftelse i direktionen.

Task-forces i organisationen

Vedlagt notat.

Sammensætning af ledernetværk

Vedlagt notat.

I-Procesplan for ny integrationspolitik – FKU

Vedlagt mødesag samt to bilag til drøftelse i direktionen.

Beslutning Direktionen den 04-10-2016

Dagsorden ifb. det årlige møde med politiet

Udskudt

Task-forces i organisationen

Godkendt

Sammensætning af ledernetværk

Det blev besluttet, at netværkene fremadrettet ændres hvert 3. år. Netværkene ændres dermed pr. 1. januar 2017, hvor også ledere fra selvejende institutioner udtræder.

Direktionen orienterer herom på strategisk lederforum i november, hvor der også orienteres om formålet med og kriterierne for ledernetværkene.

Procesplan for ny integrationspolitik

Det blev besluttet at tage en drøftelse i chefforum om retningen på integrationsområdet og efterfølgende forelægge en sag politisk.

Bilag

Sammensætning af ledernetværk

Dagsordenpunkt_I -FKU_ Procesplan for ny integration.pdf

Evaluering af Integrations- og Medborgerskabspolitikken 2015

Integrationsbarometer HTK 2016

Punkt 3: Lukket

15/25532

Punkt 4: Strategisk retning for erhvervsservice

13/18699

Baggrund

Med afsæt i HTK's Vækstpolitik 2013 – 2017 er der gennemført en lang række konkrete indsatser for at øge væksten og forbedre rammevilkårene for erhvervslivet i Høje-Taastrup Kommune.

HTK er 'Danmarksmester' i jobvækst og bedste erhvervskommune i Hovedstadsområdet. Interne og eksterne målinger samt den daglige dialog med erhvervslivet vidner om, at der er oparbejdet en generel stor tilfredshed med administrationens kontakt med virksomhederne, med forsat mulighed- og behov for forbedring, hvis 'førerpositionen' skal fastholdes.

Næste skridt i HTKs erhvervsserviceindsats er at sikre fortsat skærpelse af serviceniveauet i organisationen, understøtte såvel erhvervslivets vækstmuligheder lokalt og at HTKs succes på erhvervsområdet også tilfører værdi til kommunens øvrige indsatser, herunder bl.a. beskæftigelses- uddannelses- og bosætningsindsatsen.

Direktionen skal med denne sag godkende den strategiske retning for kommunens erhvervsservice samt blive orienteret om 'kommissorium' for Task Force Erhverv.

Indstilling

1. At direktionen godkender 'Strategisk retning for kommunens erhvervsservice'
2. At direktionen tager 'Kommissorium' for Task Force Erhverv til efterretning

Beslutning Direktionen den 04-10-2016

Direktionen godkendte de to papirer og udtrykte stor ros til indsatsen på erhvervsområdet. Det blev aftalt, at der skal være en drøftelse i chefforum om, hvordan områderne kan bidrage til at løfte erhvervsstrategien med udgangspunkt i de to papirer samt vækstregnskabet.

Beslutning Direktionen internt den 27-09-2016

Udskudt.

Sagsfremstilling

I papiret 'Strategisk retning for kommunens erhvervsservice' er der gjort status på de erhvervsrettede indsatser, der er gennemført med afsæt i gældende vækstpolitik, samt hvad der forventes af aktivitet fremad. Det indstilles at direktionen drøfter og godkender det strategiske papir og særligt drøfter den fremadrettede indsats på:

- erhvervssagsbehandlingen, herunder taskeforcen
- de strategiske samarbejder samt
- branding og kommunikation

Erhvervssagsbehandlingen

Såfremt vi skal fastholde serviceniveauet i organisationen er det vigtigt også fremadrettet at have et fokus på erhvervssagsbehandlingen. Derfor vil det fortsat være et indsatsområde, som hele organisationen skal være med til at løfte.

De enkelte fagcentre har ansvar for, at serviceniveau og sagsbehandling flugter de i vækstpolitikken beskrevne mål, understøttet af erhvervsservicefunktionen. Her spiller erhvervstaskeforcen en central rolle ift. realiseringen af HTK Vækstpolitik og fortsatte udvikling af området.

Der er arbejdet på at udvikle en kultur i hele organisationen, hvor myndighedsopgaven følges af et udtalt servicegen, således, at virksomhederne oplever kommunens ansatte som 'samarbejdspartnere' og ikke blot myndighedspersoner. En service- og samarbejdskultur, som fortsat skal italesættes og som kommunens ledelse har et ansvar for, at alle medarbejderne repræsenterer. Det foreslås derfor i det strategiske papir, at medlemmerne i taskeforcen har ansvar for den videre udvikling af serviceniveauet i organisationen og at der derudover bl.a. vil foregå 'sidemandsoplæring' i organisationen hvor 'best practise' forfølges.

Strategiske samarbejder

Et indsatsområde som fylder stadig mere er de strategiske samarbejder. HTK indgår i stadig større omfang i samarbejder og partnerskaber med bl.a. virksomheder og vidensinstitutioner med henblik på at, bringe værdi til alle parter i samarbejderne. Det er vigtigt, at de strategiske samarbejder understøtter kommunens strategiske satsninger og samtidig giver værdi for virksomhederne. Det er således vigtigt, at de strategiske samarbejder prioriteres med baggrund heri og at der er en opmærksomhed på, at værdien af de strategiske samarbejder i høj grad afhænger af kommunens egen indsats i forbindelse hermed.

Branding og kommunikation

Et fremadrettet fokusområde, som også er relevant, er branding og kommunikations-indsatsen, idet succes på erhvervsområdet med tiltrækning af arbejdspladser, etablering af kendte brands og virksomhedernes positive fortælling om kommunen som motor for kommunens øvrige indsatser kan bruges i branding af en kommune i vækst. God

branding og kommunikation af kommunens arbejde, som er relevant for erhvervslivet eller hvor erhvervssucceserne kan kobles til andre af kommunens indsatser er en opgave, som alle fagcentre skal bidrage aktivt til, understøttet af erhvervsservice.

Bilag

Strategisk papir - Erhvervsservice 2016/2017

Organisering af Task Force Erhverv fra 2016

Punkt 5: Den digitale arbejdsplads

16/12473

Baggrund

Som en del af Ny - Ny projektet *Implementering i bund* har styregruppen for *Implementering i bund* besluttet at oprette en separat projektorganisering til at belyse mulighederne i et nyt intranet / en digital arbejdsplads med henblik på udarbejdelse af en kravspecifikation.

I forlængelse af første workshop i chefforum har direktionen ønsket at drøfte mandatet.

Indstilling

ØDC (projekt ejer for den digitale arbejdsplads) indstiller, at direktionen drøfter mandat og tidsplan for projekt *Den digitale arbejdsplads*.

Beslutning Direktionen den 04-10-2016

Direktionen godkendte mandatet og tidsplanen for projektet og understregede, at det er vigtigt, at der kommunikeres tydeligt om, at dette projekt udelukkende har til formål at lave en foranalyse.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et projektmandat, der i første omgang er godkendt i styregruppen for *Implementering i bund*. Projektorganisationen har ind til nu arbejdet ud fra dette. Styregruppen har således afholdt et første møde, hvor projektmandatet blev præciseret en smule (bl.a. i fht. projektgruppebemanding og succeskriterier) og besluttet igangsættelse af workshops.

De resterende workshops planlægges afholdt med medarbejdere, som arbejder helt ude i fronten eller driften og som kan tænke ud af boksen i fht., hvordan man kunne forestille sig den ideelle arbejdsdag i fht. it-understøttelse.

Projektgruppen planlægger at fastlægge datoer for workshops i dialog med de berørte centre og institutioner.

Endvidere gælder, at dette projekt kun omhandler kravspecifikationen, hvilket også er grunden til, at organiseringen er smal og rådhustung. Når direktionen måtte beslutte indkøb af en ny platform skal der etableres et (større) implementeringsprojekt, som vil berøre hele organisationen. Det er forventningen, at den digitale arbejdsplads kan understøtte de omstillinger vi arbejder med og i øvrigt vil kunne udrulles / tages i brug i flere tempi.

Økonomi

Det forventes, at der kan anvises effektiviseringer i anvendelsen af en ny digital arbejdsplads som vil kunne finansiere systemudgifterne og mere til. Effektivisering ud over systemudgifterne vil tilgå ny-ny.

Bilag

Den digitale arbejdsplads - Projektmandat 2016

Den digitale arbejdsplads - milepælsplan

foreløbigt visionspapir ny kommunikationsplatform

Punkt 6: Spørgsmål til ledelsevaluering 2016

15/9670

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på direktionens godkendelse af spørgsmål i ledelsevaluering 2016. Godkendelsen har 2 elementer:

- Spørgsmål til medarbejdere
- Spørgsmål til ledere under centerchefer og direktører

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. Godkender spørgsmålene til medarbejderne i forbindelse med ledelsevalueringen 2016,
2. Godkender spørgsmålene til ledere under centerchefer og direktører.

Beslutning Direktionen den 04-10-2016

Godkendt.

Sagsfremstilling

Det er tidligere besluttet, at der hvert 3. år gennemføres en central ledelsevaluering for alle ledere med personaleansvar, næste gang er i 2016/2017.

Direktionen har 8. februar 2016 godkendt en 3-trins model:

- **Trin 1:** Via centralt udsendt elektronisk spørgeskema indsamles et ikke-anonymt datagrundlag om medarbejdernes oplevelse af lederens ledelse. Lederen og dennes chef får en rapport med resultatet.
- **Trin 2:** På baggrund af rapporten gennemfører lederen lokalt en dialog med egen medarbejdergruppe, hvor også resultatet af spørgeskemaundersøgelsen formidles til medarbejderne. Dialogens formål er at uddybe og konkretisere medarbejdernes oplevelse af lederens ledelse samt at informere om, hvad lederen vil arbejde videre med.
- **Trin 3:** Ledelsevalueringen bliver opsamlet på den årlige LUS, hvor den vil indgå i prioriteringen af lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

Den 1/9-2016 godkendte Direktionen, at spørgsmålene sendtes til drøftelse i Chefforum, men påpegede samtidig, at mængden af spørgsmål skulle overvejes.

Spørgsmålene har nu været til drøftelse i Chefforum og mængden af spørgsmål er blevet reduceret; ligesom spørgsmålene i sig selv er blevet redigeret. Derefter er spørgsmål til både medarbejdere og ledere sendt til centercheferne til kommentering. Der var kun enkelte kommentarer, der har medført redigering.

I bilag 1 findes udkast til 12 spørgsmål til medarbejderne - sammenholdt med det reviderede ledelsesgrundlag.

I bilag 2 findes udkast til 21 spørgsmål til ledere under centerchefer og direktører – sammenholdt med det reviderede ledelsesgrundlag.

Bilag

Bilag - Udkast til spørgsmål -medarbejdere

Bilag - Udkast til spørgsmål - Direktion og centerchefer

Punkt 7: Lukket

15/26452