

REFERAT Direktionen d. 02-11-2015

Mødedato Mandag d. 02. november 2015 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Økonomiopfølgning 02-11-2015..... | 3 |
| Øvrige sager 02-11-2015..... | 5 |
| Forberedelse af K29 og KKR november 2015..... | 7 |
| Kommunal digitaliseringsforening..... | 9 |
| Afslutning på drøftelser om indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret..... | 12 |
| Revision af lønstrategien..... | 15 |
| Godkendelse af program og detailplan for strategisk lederforums seminar..... | 17 |
| Lukket..... | 19 |

Punkt 1: Økonomifølging 02-11-2015

14/32918

Økonomiopfølgning 02-11-2015

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-11-2015

Oplæg til 3. budgetopfølgning er ved at være på plads.

Implementeringen af budget 2016 blev vendt. Implementeringsarket skal evt. i CF kvartalsvist for at følge op.

Punkt 2: Øvrige sager 02-11-2015

14/32918

Øvrige sager 02-11-2015

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-11-2015

Evaluering af ledernetværk

Dette blev vendt på strategisk lederforums seminar.

Direktionens puljer (Ny-Ny)

Investeringsbehov og muligheder for gevinstrealisering i programmet Ny Ny blev drøftet. Ligeledes blev udviklingspuljer gennemgået.

Budgetprocedure 2017

Der har været stor ros til budgetproceduren i år. Vi skal i gang med at tegne processen for budget 2017.

Sagsfremstilling

Evaluering af Ledernetværk

Direktionens puljer (Ny-Ny)

Der henvises til sag under 'Direktionen Internt'.

Budgetprocedure 2017

Aktuelle politiske/strategiske sager

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

Punkt 3: Forberedelse af K29 og KKR november 2015

14/21159

Bilag

Dagsorden K29 den 5. november 2015.pdf

Bilag 1 Udkast til regional vÃksthushaftale 2016.pdf

Bilag 2 Udkast til kommissorium for arbejdsgruppe vedr. den lokale erhvervsservice.pdf

Bilag 4 Afrapportering_central udmelding_hjerneskode_endelig.pdf

Bilag 3 Afrapportering_central udmelding_synsnedsÃttelse_endelig.pdf

Kopi af Bilag 5 Oversigt over selskaber.xlsx

Bilag 6 Udkast_hensigtserklÃring.pdf

Bilag 7 Skema_kortlÃgning_behov_pÃdagogisk.pdf

Bilag 8 Samarbejdsaftale om fordelingen af kliniske undervisningspladser til sygeplejestuderende.pdf

Bilag 9 Sager til KKR Hovedstaden.pdf

Bilag 10 Fremtidens kommunestyre - diskussionsoplÃg udkast.pdf

Mødeforberedelse K29 5. november

Forberedelse af K29 og KKR november 2015

Baggrund

Direktionen har besluttet, at Borgmesteren i forbindelse med KKR- møder skal modtage et dækkende mødeforberedelsesmateriale. Næste KKR-møde i Hovedstaden afholdes den 24. november 2015.

INDSTILLING

Direktionen bedes beslutte, hvilke dagsordenspunkter til KKR-mødet den 24. november, der skal udarbejdes mødeforberedelsesmateriale til. På baggrund af direktionens indstilling igangsættes arbejdet i administrationen.

Se forslag til dagsorden for KKR-mødet i bilag 9.

Derudover indgår en status ift. arbejdet med KKR på Chefforum den 4. november. Direktionen bedes drøfte, hvilke sager i KKR-regi der pt. er særlig vigtige ift. HTK's regionale fokus.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-11-2015

Direktionen kvitterede for sagen og drøftede procedure for forberedelsen til K29 og KKR. Der var enighed om, at arbejdet er i god gænge. Direktørernes eventuelle tilbagemeldinger, der vedrørende de enkelte dagsordenspunkter, gives direkte til projektlederen.

Sagsfremstilling

Det skal bemærkes, at forberedelsen af KKR-dagsorden tager afsæt i dagsordensmaterialet til K29. K29 afholder møde den 5. november, hvorfor denne drøftelse også vil kunne spille ind i dette møde.

Input til K29-dagsorden kan indskrives i skabelonen "Mødeforberedelse K29 5. november 2015" eller sendes til trinera@htk.dk.

Det endelige mødeforberedelsesmateriale til KKR-mødet skal foreligge torsdag den 12. november, så det kan indgå i ugemødet mellem LH og MZ den 16. november.

Punkt 4: Kommunal digitaliseringsforening

15/11911

Bilag

Foreningsmodel_interim tidsplan_obligatoriske digitaliseringsinitiativer_051015 (ID 149494).ppt

Bilag til forslag til udbudsplan for de samarbejdende kommuner, 13.10.2015 version 2.docx

Forslag til udbudsplan for de samarbejdende kommuner, version 2.xlsx

Kommunal digitaliseringsforening

Baggrund

Kommunernes øverste ledelser ønsker, at digitaliseringen i medlemskommunerne kommer til at skabe større værdi i den enkelte kommune, og at medlemskommunerne oplever øgede kompetencer til digitalisering ved et styrket samarbejde. Se bilag 1 slide 2.

Samarbejdet skal få samordnet anvendelsen af it systemer på tværs af kommuner for, dels at skaffe et større og bedre indkøbsvolumen (med deraf sparede udgifter til udbud for den enkelte kommune), dels at kunne udnytte den synergi, der er ved at kommunerne anvender de samme systemer, og derved kan stille større krav til leverandøren og udnytte viden på tværs af kommunerne.

INDSTILLING

Til orientering og drøftelse.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-11-2015

Orienteringen blev taget til efterretning. Involveringen af fagområderne er væsentlig. Samarbejdet skal drøftes i Chefforum med særligt fokus på relevansen på fagområderne.

Sagsfremstilling

Samarbejdet mellem de nu 9 kommuner (Høje-Taastrup, Rødovre, Hvidovre, Vallensbæk, Ishøj, Albertslund, Glostrup, Dragør og nu Solrød) er på vej ind i sin sidste indledende fase, idet der p.t. planlægges afholdelse af stiftende generalforsamling for foreningen først i det nye år. Arbejdet med at forberede vedtægter og fastlægge økonomi pågår for øjeblikket, hvor der løbende er møder i foreningens interim bestyrelse, hvor HTK er repræsenteret ved Per Aalbæk. Et vigtigt element i dette arbejde er at sikre, at foreningsstiftelsen ikke indebærer afgivelse af kommunal indflydelse/suverænitet og at de økonomiske omkostninger ikke overstiger de udgifter, der i øvrigt ville være.

Kommunerne planlægger sideløbende at lægge meddelelsessager i kommunernes respektive økonomiudvalg, hvor der orienteres om foreningsdannelsen. Forventeligt vil denne sag blive forelagt i november, men dette er ikke helt afklaret endnu.

Kommunerne har gennem et konsulentfirma lavet en analyse af as-is systemporteføljen i de enkelte kommuner for at give et overblik over, hvad den enkelte kommune anvender.

Foreningens arbejde vil i første omgang rette sig mod monopolbruddet, bl.a. med ansættelsen af den fælles monopolbrudskonsulent, men på sigt vil arbejdet med at ensrette systemanskaffelserne og systemanvendelsen i de enkelte kommuner blive søgt fremmet mest muligt. Dette vil ske gennem gennemførelse af fælles udbud på systemer, som den enkelte kommune skal anskaffe og ved at arbejde med en fælles forståelse af systemanvendelsen i den enkelte kommune.

Nu forestår der et arbejde med at finde de områder, hvor det kan være interessant at arbejde med fælles løsninger. Dette arbejde er p.t. startet med, at Hvidovre har påtaget opgaven med at afdække, hvilke systemer der ud fra et kontraktuelt og økonomisk synspunkt kan være de mest interessante at lave fælles udbud/ løsninger på. Hvidovre har lavet et første udkast som vedlægges som bilag 3 og noter i bilag 2

Foreningen er startet i regi af it- og digitaliseringscheferne, som også vil være single-point-of-contact for samarbejdet. Se bilag 1 slide 4

Det konkrete arbejde med de enkelte systemer vil naturligvis foregå i et samarbejde med de enkelte fagchefer.

ØKONOMI

I forbindelse med aftalen om "musketéreden" på monopolbrudsområdet blev det aftalt, at monopolbruddet blev finansieret af de 9 kommuner med 1/9 til hver uanset størrelse.

I fremtidige projekter vil finansieringen være afhængig af indbyggertallet opgjort pr. den 1.1. i det pågældende år, hvor projektet startes.

Punkt 5: Afslutning på drøftelser om indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret

14/22586

Afslutning på drøftelser om indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret

Baggrund

HR-Centret gennemfører hvert andet år en interviewrunde blandt centerchefer for at afdække, om de øvrige centre er tilfredse med samarbejdet med HR-Centret samt at afklare, om der er behov for ændringer i HR-Centret.

I forbindelse med runden i 2013, fremkom der forslag om, at HR-Centret skulle kunne løse flere konsulent-opgaver for centrene.

Da løsningen af flere opgaver i HRC kun ville kunne løses ved at tilføre ekstra HR-konsulentressourcer, blev afklaringen af, hvorvidt HRC skulle løse flere opgaver fremadrettet, udsat til efter igangværende overvejelser om organisationsændringer. Derfor drøftede Direktionen først sagen den 19. august 2014. Direktionen besluttede, at der ikke skulle lægges op til, at HR-Centret skal løfte yderligere opgave, men ønskede dog at spørgsmålet om indtægtsdækket virksomhed blev belyst i en særskilt sag og drøftet i Chefforum.

Den 12. maj 2015 behandlede Direktionen en sag fra HR-Centret om indtægtsdækket virksomhed. Forud for fremlæggelse af sagen for Direktionen havde HR-Centret talt med tre centerchefer om forslaget og sagen indeholdte derfor argumenter såvel for som imod indførelsen af indtægtsdækket virksomhed. Direktionen besluttede at de pågældende konsulentydelse skulle beskrives nærmere i sagen samt, at behovet for konsulentbistand skulle drøftes i Chefforum, hvorefter sagen skulle tilbage i Direktionen.

Sagen blev behandlet i Chefforum den 9. september. Chefforum var betænkelig ved en betalingsmodel. Der var forskellige opfattelser af, hvorvidt der skal bidrages til en løsning eller ej og hvorvidt der er behov for ekstra HR-ressourcer eller ej. Beslutningen blev, at sagen skulle tilbage til Direktionen med henblik på drøftelse af de rejste dilemmaer.

Sagen er derfor nu på Direktionens dagsorden.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at Direktionen drøfter dilemmaerne og drøfter, om der skal foretages yderligere.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-11-2015

Direktionen besluttede, at indtægtsdækket virksomhed ikke skal anvendes på området. Vel vidende, at det kræver en prioritering af opgaver jævnfør efterspørgslen på HR-ydelser.

Sagsfremstilling

Nogle af centercheferne (og andre ledere) har ved forskellige lejligheder givet udtryk for, at de gerne så en øget bistand fra HR-Centret i forhold til:

- Rekruttering af ledere – ikke bare testning, men også til gennemførelse af samtaler mv.
- Rekruttering af medarbejdere
- Professionalisering af hele rekrutteringsprocessen, herunder kvalitetssikring af stillingsopslag
- Der bruges mange ressourcer på indkøb af eksterne konsulenter til diverse opgave ude omkring i organisationen. Nogle centerchefer har stillet spørgsmålstegn ved, om disse ressourcer bruges fornuftigt eller om det ville have været bedre og billigere at bruge interne HR-konsulenter med viden om organisationen
- Andre centerchefer har efterspurgt mere bistand i komplicerede samarbejdssager
- Nogle skoleledere har efterspurgt mulighed for at gå gennemført fratrædelsesinterview med fratrådte lærere
- Andre skoleledere har efterspurgt HR-konsulenter til at bistå med at udvikle samarbejdet om kerneydelsen (Social Kapital) på arbejdspladsen
- Flere ledere har efterspurgt mere bistand til at arbejde med at udvikle samarbejde og trivsel i relation til APV-handleplaner
- Flere ledere efterspørger i højere grad hjælp til at arbejde med at reducere sygefraværet

HR-Centret har to fuldtids HR-konsulenter, en konsulent på 30 timer samt en ½ konsulent (stilling, som deles med Udviklingsenheden). Disse konsulenter har opgaver med udarbejdelse og udvikling af strategier og understøttende værktøjer samt bistand til arbejdspladserne i forbindelse med udfordringer i sygefraværet, samarbejdsvanskeligheder, udvikling af lederteam mv. Denne begrænsede personalegruppe kan ikke løfte alle de opgaver, som efterspørges.

Nogle centerchefer har peget på forskellige finansieringsmodeller som fx indtægtsdækket virksomhed eller at andre centre bidrager til finansieringen. Men samtidig er der også centerchefer, der ikke mener, at der er behov for at øge antallet af ansatte i HR-Centret, og det var oplevelsen på Chefforums møde den 9. september, at de fleste centerchefer var imod en model med indtægtsdækket virksomhed pga. de ulemper, der er forbundet hermed. De fleste var desuden imod en model som medførte at andre centre skulle bidrage til finansieringen af flere ressourcer til HR-Centret.

Opsummerende kan man sige, at der er følgende dilemmaer:

- Organisationen vil gerne kunne trække på HR-konsulenterne til flere opgaver, men der er ikke villighed til at finansiere dette
- Hvis HR-Centret ikke kan imødekomme efterspørgslen, er der enten det alternativ, at opgaven ikke bliver løst eller det andet alternativ: At opgaven må købes dyrere hos eksterne konsulentfirmaer
- Mange af de efterspørgsler, som ikke kan imødekommes, handler om bistand til håndtering af samarbejdsudfordringer, trivselsudfordringer og rekrutteringsudfordringer. Hvis disse ikke løses, kan det i værste fald forværre situationen og føre til at udfordringerne forøges.
- Hvis rekrutteringsprocesser ikke håndteres professionelt kan det føre til fejlansættelser og flere afskedigelser som følge heraf.
- Endelig kan det siges at være et dilemma, at HR-Centrets investering i faglig udvikling i HR-konsulenterne har betydet, at de nu i højere grad end tidligere efterspørges til forskellige opgaver. De er desuden nu mere kendte i organisationen og bliver derfor også mere naturlige sparringspartnere for et stort antal ledere.

HR-Centret har selv gennem de senere år omstruktureret og reduceret i antallet af medarbejdere, men det har ikke været muligt at frigøre ressourcer fra andre dele af centret i et omfang, der vil gøre det muligt rekruttere yderligere HR-konsulenter. Antallet af HR-konsulenter har stort set været konstant de sidste 8 år. Dog er der nedlagt en lederstilling i forbindelse med personalereduktionerne i 2010 og der er nedlagt ½ stilling, som pr. 1. januar 2014 blev overført til Udviklingsenheden.

Punkt 6: Revision af lønstrategien

15/14825

Bilag

Revision af lønstrategi i tabelform

Revision af lønstrategien

Baggrund

Direktionen behandlede den 20. oktober 2015 et forslag til revision af kommunens lønstrategi. I den forbindelse besluttede Direktionen, at det reviderede forslag til lønstrategi, skulle forelægges Chefforum. Chefforum drøftede forslaget den 28. oktober 2015, og der var bred enighed om de punkter, som foreslås revideret. Der var dog et enkelt punkt i afsnit 14, hvor der er behov for en sproglig rettelse.

INDSTILLING

At Direktionen godkender den reviderede lønstrategi.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-11-2015

Godkendt.

Sagsfremstilling

I forhold til det forslag, som blev fremlagt for Direktionen den 20. oktober, er der i vedhæftede bilag sket en ændring i afsnit 14, hvor der er sket en sproglig omformulering på baggrund af kommentarer fra Chefforum.

Når strategien er vedtaget, vil lederne blive informerede om opdateringen ligesom den vil blive lagt på HR-portal.

Punkt 7: Godkendelse af program og detailplan for strategisk lederforums seminar

15/18107

Bilag

Program til Strategisk Lederforums seminar 19.-20. november 2015

Skyggeprogram til Strategisk Lederforums seminar 2015

Godkendelse af program og detailplan for strategisk lederforums seminar

Baggrund

På baggrund af direktionens tidligere prioritering af faglige temaer til lederseminar, har HR-Centret og Byrådscentret udarbejdet program og detailplan for seminaret, som nu fremlægges til direktionens endelige godkendelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at direktionen godkender program og detailplan for lederseminaret, herunder fordelingen af punkterne mellem direktørerne.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-11-2015

Godkendt.

Sagsfremstilling

Direktionen har efter sin første prioritering af faglige temaer besluttet, at punktet "Effekter og resultater" udgår af programmet. Derfor er der blevet mere tid til arbejdet med "Ledelsesgrundlaget".

Det foreslås, at hovedansvaret for de faglige temaer i programmet fordeles således:

- Velkomst og ramme for seminaret (Lars)
- Strategiske arbejde i kommunen

- Mødet med borgerne (Charlotte)
- Bæredygtig kommune (Jørgen)
- Fortællingen om HTK (Lars)
- En styrket organisation (Per)

- Revision af ledelsesgrundlaget (Charlotte)
- Ledernes arbejdsmiljø (Lars)
- Evaluering af ledernetværk (Lars)
- Opsamling og fremadrettede indsatser (Lars)

Byrådscentret sørger for materialer til punkterne "Det strategiske arbejde i kommunen" og "Evaluering af ledernetværk". HR-Centret sørger for materialer til "Revision af ledelsesgrundlaget" og "Ledernes arbejdsmiljø". Plancher afhandles med de ansvarlige direktører.

Punkt 8: Lukket

14/32918