

REFERAT Direktionen d. 06-12-2021

Mødedato Mandag d. 06. december 2021 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier
Skastrup, Anya Krogh Manghezi

Indholdsfortegnelse

Styregruppemøde 6.12.21 - Indretning af nyt rådhus.....	3
Øvrige sager.....	7
Ledelse i Høje-Taastrup Kommune.....	8
Afklaring af projektporteføljen til kommende heldagsmøder.....	10

Punkt 1: Styregruppemøde 6.12.21 - Indretning af nyt rådhus

21/189

Baggrund

Direktionen har iværksat en indretningsproces af det nye rådhus i tæt samarbejde med mtre.

Direktionen udgør styregruppen, hvorfor der løbende afholdes styregruppemøder på direktionsmøder.

Seneste styregruppemøde var d. 1. november 2021. Næste styregruppemøde forventes d. 17. januar.

Arkitekter på indretningsprojektet mtre deltager på mødet.

Indstilling

Det indstilles at direktionen:

1. Tager orienteringen til efterretning vedr. brugerproces
2. Tager orienteringen til efterretning vedr. møderumsoptælling
3. Godkender at der arbejdes videre med medium model for indretning i placeringsprocessen
4. Godkender proces for placering samt drøfter mål og forudsætninger

Beslutning Direktionen den 06-12-2021

Rådgiver mtre deltog på mødet og gav en status på brugerprocessen og møderumsoptællingen. Direktionen tog orienteringen til efterretning. mtre gav desuden en status på den kapacitetsvurdering, de har foretaget på baggrund af det data, der blev indhentet og bearbejdet i organisationen i oktober-november 2021. På baggrund af analysen anbefaler mtre, at der indrettes efter "medium"-modellen, som direktionen tidligere er blevet præsenteret for. Direktionen tilsluttede sig anbefalingen. Dernæst præsenterede mtre forslag til placeringsproces og direktionen godkendte processen med de rettelser til de formulerede mål, der kom frem under drøftelsen.

Sagsfremstilling

1. Status på brugerproces

Anne Sarto, mtre giver kort status på brugerproces, og beskriver de næste skridt i indretningsprocessen.

2. Møderumsoptælling

Anne præsenterer nøgletalsanalyse ift. antal og størrelser på møderum i nyt rådhus.

3. Kapacitetsvurdering af nyt rådhus

I oktober-november er der indhentet og bearbejdet data vedr. antal medarbejdere på det nye rådhus samt deres tilstedeværelse. Mtre har på baggrund af dette lavet en kapacitetsvurdering, som direktionen bedes tage stilling til.

Der er opstillet følgende forudsætninger for analysen;

- medarbejdere med ”høj tilstedeværelse” får adgang til en fast plads (dog således at den skal kunne anvendes af andre, hvis/når man arbejder hjemme),
- medarbejdere med ”mellem tilstedeværelse” får adgang til en fleksibel standardplads (eller en korttidsplads jf. nedenstående)
- medarbejdere med ”både høj og mellem tilstedeværelse” fordeles 50/50 mellem fast og fleksibel
- alle medarbejdere, der tilbydes en fleksibel arbejdsplads vurderes med en tilstedeværelse på 80%
- medarbejdere med kortvarig tilstedeværelse, eller rådhuset som sekundær arbejdsplads, tilbydes en korttidsplads, tilstedeværelse vurderes til 20%
- alle øvrige sekundære må blot finde en ledig plads

Analysen viser, at der er brug for:

- 333 faste standard arbejdspladser (som ikke deles)
- 207 fleksible standard arbejdspladser (som deles af 259 medarbejdere)
- 22 korttidsarbejdspladser (som deles af 109 medarbejdere)

Dermed vil det være muligt at indrette "medium" modellen for indretning af kontoretagerne, som tidligere præsenteret for direktionen, hvor der både er plads til en stor andel standardarbejdspladser og mere varieret aktivitetsbaseret indretning.

Medium-modellen indebærer:

- 504 arbejdspladser, heraf:
- 414 standardarbejdspladser (faste eller fleksible)
- 90 korttidsarbejdspladser.

Det betyder i praksis, at 414 medarbejdere, der dagligt kommer i huset kan få adgang til en standard arbejdsplads (faste eller fleksible). 64 medarbejdere med behov for fleksibel plads, skal derfor kunne anvende korttidspladser. Det betyder i praksis at 64 medarbejdere med behov for fleksibel plads skal dele 90 korttidspladser med øvrige korttidsbrugere (estimeret 22 daglig).

62 medarbejdere skal arbejde hjemme. Såfremt alle ”potentielle medarbejdere” arbejder hjemme svarende til 113 personer dagligt, vil alle medarbejdere der dagligt kommer i huset kunne få adgang til en ”standard arbejdsplads”, uanset om behovet er en fast eller fleksibel plads.

Der vil derudover være 90 korttidspladser, eller områder, der kan indrettes som ”specifikke” zoner.

4. Placeringsproces

Anne præsenterer forslag til placeringsproces, og beder derefter direktionen fastlægge mål og forudsætninger for indplaceringen, som efterfølgende skal sætte retning for drøftelsen på chefforum.

Procesforslag:

6.12 Direktionen drøfter udkast til målsætninger og forudsætninger for indplacering

15.12 Chefforum drøfter relationer og udarbejder nærhedsdiagrammer

17.1 Direktion godkender scenarier for relationsdiagrammer

Uge 6 Direktionen godkender endeligt scenarie for placering

Forslag til mål og forudsætninger:

Følgende er forslag til mål og forudsætninger for indplacering, som skal danne afsæt for en drøftelse i direktionen. Under forslaget er der opstillet et drøftelsespørgsmål og eksempler på andre mål og forudsætninger til inspiration.

Mål og forudsætninger bør bygge videre på den allerede vedtagne vision og indretningsprincipper. Ordene markeret med fed, er derfor taget fra visionen.

MÅL

Herunder er fremhævet de målsætninger, som indplacering kan være med at understøtte:

- At vi vil bruge indplacering i nyt rådhus til at styrke samarbejdet og videndelingen på tværs af organisationen
- At vi vil fokusere på de muligheder, som bygningen tilbyder os i forhold til at understøtte forskellige samarbejds- og opgaveformer
- At benytte det nye rådhus til at skabe mulighed for at samarbejde på nye måder, og med nye innovative arbejdsmetoder

Drøftelsespørgsmål til direktionen:

Hvad ønsker vi at indplaceringen skal understøtte fx:

Afprøve nye samarbejdsrelationer eller styrke eksisterende relationer?

Fokus på tværgående relationer?

Fokus på workflow i relation til borgerhenvendelser/sammenhængende borgerforløb?

FORUDSÆTNINGER

Som udgangspunkt for indplacering af alle centre er der opstillet en række forudsætninger, som danner grundlag for arbejdet med indplacering.

- Centre kan placeres over flere etager, men afdelinger og teams skal sidde samlet.

- Fokus på at skabe ”krydsplacering” / undgå søjleopdeling af organisationen.
- Sikre mulighed for både ro og dynamik i de nye rammer.
- Fast placering af betjente, vagter (stuen), kantine (8.) samt borgmester og sekretariat (7.).
- Indplaceringen evalueres efter 6 måneder. Derefter kan placeringer tilpasses efter behov.

Drøftelsesspørgsmål til direktionen:

Afklar om der er andre funktioner, der skal have en fast placering, eller hvor placering er kritisk (f.eks. Borgerservice og jobcenter)

Afklar om medarbejdere, der har høj tilstedeværelse, men kan arbejde hjemme – skal have fast plads

Afklar om hvert center har et ”hjemmeområde”

Punkt 2: Øvrige sager

20/23083

Beslutning Direktionen den 06-12-2021

Direktionen vendte introduktion af det nye byråd og nye udvalgsformænd. Kommunaldirektionen orienterede om, at evalueringen af valget fandt sted i fredags. Derudover drøftede direktionen temadrøftelsen i ØU/ISU tirsdag den 7. december 2021. Kommunaldirektøren orienterede om, at der har været afholdt et spændende møde med den arbejdsgruppe, der er nedsat under HU omkring forenkling og den videre proces med dette arbejde. Charlotte foreslog, at hovedkonklusionerne fra MED-seminaret blev delt i direktionsrummet, da Anya og Kathrine ikke deltog. Det blev aftalt, at Anja O. deltager på et kommende direktionsmøde.

Punkt 3: Ledelse i Høje-Taastrup Kommune

21/19575

Baggrund

Temaet, ledelse i Høje-Taastrup Kommune, har været på dagsordenen i Direktionen på seminaret den 28. juni 2021 samt i Chefforum på seminaret den 6.-7. september 2021.

Denne sag fremlægges som en opsummering af drøftelserne og for, at Direktionen kan beslutte, hvordan organisationen arbejder videre med temaet.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen tager fremstillingen til efterretning samt drøfter og beslutter, hvilke tiltag, der kan holde debatten og dialogen om ledelse i Høje-Taastrup Kommune i gang i organisationen.

Beslutning Direktionen den 06-12-2021

Direktionen tog orienteringen til efterretning og besluttede, at det kun er kommunaldirektøren, der tager på rundtur samt at der ikke bør arbejdes videre med det sidste af de foreslåede punkter. Derudover godkendes elementerne med forbehold for, at der tilføjes et punkt om inddragelse af ledernetværkene.

Sagsfremstilling

Både Direktionen og Chefforum har på deres seminarer i 2021 drøftet, hvad der set fra deres perspektiver kendetegner ledelse i Høje-Taastrup Kommune i 2021, samt hvordan den videre dialog og udvikling fremover kan blive sikret. Drøftelserne skete på baggrund af et oplæg om ledelse i Høje-Taastrup Kommune med udgangspunkt i et historisk tilbageblik de sidste 6 år, det eksisterende ledelsesgrundlag samt trends i omverdenen.

Udgangspunktet for drøftelserne har således været en erkendelse af, at vi hele tiden er på arbejde med ledelse i Høje-Taastrup Kommune det være sig fx i vores samtaler i organisationen, i vores virke som ledere og i de tilbagevendende lederevalueringer. Men Corona-tiden har tilført nye perspektiver til ledelsesopgaven og til organisationen, og hvor er vi nu? Vi har haft samtaler om Corona-læring, og hvordan vi fastholder de gode erfaringer, men der er brug for at zoome ind på ledelse for at forstå, hvor vi står nu og for at sikre, at vi som ledere i Høje-Taastrup Kommune har en fælles fortælling om ledelse. Især Chefforum drøftede de lokale fortællinger om ledelse og den fælles fortælling og drøftede behovet for at opdatere ledelsesgrundlaget.

Dialogerne på både Direktionens møde før sommerferien og på Chefforum-seminaret efterfølgende bekræfter, at ledelsesgrundlaget om "Ledelse indad, udad og sammen – med kerneopgaven i centrum" fortsat står som et relevant pejlemærke for den konkrete ledelse i hverdagen – også ovenpå en Corona-pandemi, som organisationen har håndteret eksemplarisk og har høstet erfaringer fra. Der er således ikke umiddelbart grund til at ændre i ledelsesgrundlaget på baggrund af processen i 2021.

På Chefforum-seminaret fremkom især refleksioner om grundlæggende ledelsesværdier samt temaet fra ledelsesgrundlaget "ledelse sammen". På Chefforum-seminaret blev særligt yderligere værdier som frihed, tillid, respekt og sund fornuft i ledelse, samt det at lære af sine fejl nævnt som positivt tilstede i ledelse i Høje-Taastrup Kommune.

I forhold til temaet om at ”lede sammen” blev følgende elementer tydelige i processen, som noget der findes i dag. Vurderingen var, at vi gør, det vi siger – og taler om det, der er i utakt, at vi inviterer ind i hinandens ledelsesrum - vi leder sammen, prioriterer sammen og forventningsafstemmer.

I dialogerne på både Direktionsmødet og Chefforum-seminaret rejste der sig en række spørgsmål, som kan sammenfattes således:

- Er der resonans i resten af organisationen i forhold til den fortælling om ledelse, som Direktionen og Chefforum har delt på seminarerne?
- Er Direktion og Chefforum tæt nok på ledelse i resten af organisationen?
- Hvordan sker oversættelsen af de strategiske ledelsesdagsordener til det lokale ledelsesrum?

Forslag til elementer, der kan holde debatten og dialogen om ledelse i gang i hele organisationen:

- Lars Holte/direktionen tager på besøg i Høje-Taastrup Kommune i ledergrupper og lederteams med genfortællingen om ledelse for at kickstarte dialogerne lokalt i hele organisationen det næste halve års tid frem mod lederevalueringen i efteråret 2022.
- Dialog på Store Lederdag i foråret (2. marts 2022) om hovedspørgsmålet: Hvordan udlever vi ledelsesgrundlaget i hverdagen i Høje-Taastrup Kommune?
- Ledertrivselsmåling i foråret 2022 for alle ledere - for at have et trivselsmålingsresultat at sammenholde med lederevalueringen i efterårets dialoger mellem bl.a. leder og leders leder.
- Følgende temaer indtænkes på kommende møder/seminarer i chefforum: feedback, ærlighed, blinde vinkler og hvordan vi tackler de svære situationer.

Punkt 4: Afklaring af projektporteføljen til kommende heldagsmøder

20/23083

Baggrund

Direktionen har besluttet, at der på heldagsmøderne fast skal være en drøftelse af de relevante og aktuelle større strategiske udviklingsprojekter/-opgaver. På heldagsmødet den 13. december deltager Rune med henblik på at igangsætte en drøftelse af fællesskabet i nye byområder og socialt mix.

For at forberede drøftelsen til det kommende heldagsmøder skal direktionen her træffe beslutning om, hvilke(n) projekter/temaer under porteføljelisten, som bør adresseres på det kommende møde, så den respektive direktør kan forberede drøftelsen.

Vedlagt som bilag er senest opdaterede porteføljeliste.

Beslutning Direktionen den 06-12-2021

Direktionen drøftede sagen og besluttede, at der løbende i 2022 skal sættes fokus på integrationspolitikken set i lyset af vækst dagsordenen, idet nogle af tilflytterne er vandrende arbejdstagere, hvilket ændrer på måden vi forholder os til integration.

Bilag

Direktionens porteføljeliste pr.oktober 2021