

REFERAT Direktionen d. 04-11-2014

Mødedato Tirsdag d. 04. november 2014 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 04-11-2014.....	3
Lukket.....	5
Tidsplan for Regnskab 2014.....	6
Revision af den lokale MED-aftale.....	8
Orientering om projekt der understøtter ledelsen i at arbejde strategisk med kompetenceudvikling i	10
Procesbistand til håndtering af sygefraværsindsatsen.....	12
HR-strategien til endelig godkendelse hos Direktionen.....	14
Årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	16
Øvrige sager 04-11-2014.....	18
Lukket.....	20

Punkt 1: Økonomifølging 04-11-2014

14/867

Punkt 2: Lukket

14/3

Punkt 3: Tidsplan for Regnskab 2014

14/8913

Tidsplan for Regnskab 2014

Baggrund

Ifølge Økonomi- og Indenrigsministeriets bestemmelser skal årsregnskabet aflægges, så det kan afgives af Byrådet til Revisionen inden den 1. maj i året efter regnskabsåret. Revisionen skal afgive beretning om revision af årsregnskabet til Byrådet inden den 15. juni og Byrådet skal godkende det endelige regnskab senest på mødet i august.

I forbindelse med fremrykning af regnskabsaflæggelsen for regnskab 2013 vedtog Byrådet, at kommunens årsregnskab fremadrettet skulle aflægges i marts måned.

Til direktionen: sagsfremstilling til ØU vedr. regnskabet og beretningerne vil ikke forelægge forud for det koordinerende møde.

INDSTILLING

Administrationen indstiller, at

- Tidsplanen for aflæggelse af regnskab 2014 i marts måned godkendes
- Årsregnskabet aflægges i marts måned
- Revisionsberetning og dermed endelig godkendelse af regnskabet forelægges i juni måned.

Sagsfremstilling

Nedenfor er oplyst de væsentligste milepæle i forbindelse med udarbejdelse af regnskab 2014 til politisk behandling i marts 2015.

Dato	Tidsplan
1. december	Supplementsperioden for regnskabsår 2015 starter
15. januar	Supplementsperioden for regnskabsår 2014 afsluttes
Medio marts	Økonomiudvalget og Byrådet behandler regnskab 2014 og overførsel af drift og anlæg
Medio marts	Regnskabet oversendes til revisionen
Medio marts	Særlige regnskabsoplysninger indsendes til Økonomi- og Indenrigsministeriet.
Primo maj	Revisionen afleverer udkast til revisionsberetning til drøftelse og gennemgang med administrationen.
Medio juni	Revisionsberetningen med bemærkninger behandles i økonomiudvalg og kommunalbestyrelse. Samtidig behandles og endelig godkendes årsregnskabet.
Ultimo Juni	Årsregnskab og revisionsberetning fremsendes til tilsynsmyndigheden.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-11-2014

Godkendt.

Punkt 4: Revision af den lokale MED-aftale

14/8678

Bilag

MED-aftale - arbejdsdokument

Revision af den lokale MED-aftale

Baggrund

Ved OK 11 blev det aftalt, at KL, KTO og SHK skulle gennemgå kommunernes lokale MED-aftaler med henblik på at påse, at aftalerne - for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet - lever op til arbejdsmiljølovens krav.

Denne sag fremlægges med henblik på at få Direktionens godkendelse af ændringerne af HTK's lokale MED-aftale, forinden sagen forelægges HovedUdvalget og Økonomiudvalget til endelige godkendelse.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller,

- at Direktionen godkender den tilrettede MED-aftale,
- at sagen forelægges HovedUdvalget til orientering i november og
- at sagen efterfølgende forelægges Økonomiudvalget med henblik på godkendelse.

Sagsfremstilling

KL, KTO og SHK har gennemgået alle kommuners lokale MED-aftaler og således også gennemgået HTK's lokale MED-aftale.

På baggrund af denne gennemgang har det til lejligheden nedsatte forhandlingsorgan bestående af Vibeke, Brith, Henrik, Karin, Maj-Britt Kristensen fra BUPL, Marianne Klug-Andersen og Hanne tilrettet aftalen i overensstemmelse med de centrale parter bemærkninger.

Der er ikke tale om ændringer i praksis, men alene tale om præcisering af aktiviteter og initiativer HTK allerede gør, men som ikke specifikt er indskrevet i MED-aftalen. Med denne gennemgang er disse ændringer nu indskrevet i MED-aftalen.

Ændringerne drejer sig primært om følgende:

- En beskrivelse af de aktiviteter HTK iværksætter for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøområdet.
- En procedure for opfølgning på MED-aftalen – d.v.s. hvordan HTK vurderer, hvorvidt aktiviteterne styrker og effektiviserer arbejdsmiljøområdet.
- En beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, dvs. i hvilke fora arbejdsmiljøopgaverne ligger.
- En beskrivelse af den aftalte MED-organisering samt en beskrivelse af, hvor der dispenseres fra enstrengt struktur.
- En beskrivelse af hvordan de selvejende institutioners arbejdsmiljøgrupper indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-systemet samt en beskrivelse af, hvordan disse er repræsenteret i et overliggende niveau.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-11-2014

Godkendt.

Punkt 5: Orientering om projekt der understøtter ledelsen i at arbejde strategisk med kompetenceudvikling indenfor 0-18 årsområdet

14/2129

Bilag

Projektbeskrivelse: Strategisk kompetenceudvikling under morgendagens børne- og ungdomsliv

Tegning over projekt "Strategisk kompetenceudvikling på 0-18 års området"

Orientering om projekt der understøtter ledelsen i at arbejde strategisk med kompetenceudvikling indenfor 0-18 årsområdet

Baggrund

Under Morgendagens Børne- og Unge liv igangsættes i første halvår af 2015 et projektforsløb, der skal understøtte ledelsens arbejde med strategisk kompetenceudvikling indenfor 0-18 års området. Styregruppen for Morgendagens Børne- og Ungeliv har ønsket, at direktionen orienteres om projektet, fordi projektets elementer har potentiale til efterfølgende at blive bredt ud i den øvrige del af organisationen. Projektet er samtidig en udmøntning af HR-strategiens fokusområde "kompetente medarbejdere og ledere", hvor netop det strategiske arbejde med kompetenceudvikling er et centralt indsatsområde.

Med dette afsæt orienteres direktionen i hovedtræk om projektets indhold. Projektbeskrivelsen samt en tegning over projektets formål, leverancer og succeskriterier er vedlagt som bilag.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at direktionen tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Projektets titel: "Værktøjer og metoder til ledernes arbejde med strategisk kompetenceudvikling på 0-18 års området"

Projektets formål er, at det strategiske arbejde med kompetenceudvikling får et større fokus i ledelsesarbejdet. I projektet arbejdes der derfor med implementering af værktøjer og metoder til ledernes strategiske arbejde med medarbejdernes kompetenceudvikling. Herigennem styrkes både kvaliteten og relevansen af både den formelle og uformelle kompetenceudvikling og den efterfølgende implementering af det lærte.

Ved at øge ledernes forudsætning for at arbejde strategisk med kompetenceudvikling, er målet, at medarbejderne indenfor 0-18 års området tilbydes de rette uddannelses- og udviklingsmuligheder, lærer mere, og at kompetenceudviklingen får størst mulig effekt på børnenes læring og trivsel. Projektets primære målgruppe er således lederne og projektets sekundære målgruppe er medarbejderne.

Projektet er bygget op omkring 4 indsatsområder:

1) Kortlægning af kompetenceudviklingsbehov

Definition af fælles og lokale kompetencebehov samt analyse af medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov.

2) Metoder/aktiviteter til kompetenceudvikling

Vejledning i, hvordan forskellige kompetenceudviklingsaktiviteter på forskellig bidrager til kompetenceudvikling. Der sættes fokus på "læring på jobbet", som metode til opkvalificering af kompetencer.

3) Tilrettelæggelse af kompetenceudviklingsforløb med fokus på efterfølgende implementering af ny erhvervede kompetencer

Vejledning og værktøjer, der understøtter tilrettelæggelsen af kompetenceudvikling. Fokus på motivation og forberedelse forud for opkvalificeringsforløb samt, hvordan ny erhvervet kompetence omsættes og implementeres i dagligdagen.

4) Udvikling af MUS, så den understøtter strategisk kompetenceudvikling

MUS-samtalen er omdrejningspunkt for at drøfte den enkelte medarbejders kompetenceudvikling og fastlægge kompetenceudviklingsplaner. Det er her strategisk kompetenceudvikling effektueres på individniveau. MUS-samtalen skal udvikles, så den understøtter lederne i at omsætte det strategiske element af kompetenceudvikling til den individuelle samtale og aftale om udviklingsplan og opkvalificeringsforløb.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-11-2014

Godkendt. Direktionen understregede, at dette projekt er et godt eksempel på, hvordan den nye HR-strategi bruges i praksis.

Punkt 6: Procesbistand til håndtering af sygefraværsindsatsen

11/1743

Procesbistand til håndtering af sygefraværsindsatsen

Baggrund

HR-Centret er ved at afslutte procesbistanden til Socialpsykiatrien og Taxhuset i forhold til håndteringen af sygefraværet, hvorfor det er muligt at yde bistand til et par arbejdspladser yderligere med igangsætning i november 2014.

Det har normalt været direktionen, der har godkendt, hvilke arbejdspladser, der skal tilbydes hjælp.

Sagen fremlægges med henblik på direktionens beslutning om, hvilke arbejdspladser der særligt skal arbejdes med.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at direktionen beslutter, hvilke to arbejdspladser, der skal tilbydes procesbistand fra HR-Centret til håndtering af sygefraværet.

Sagsfremstilling

Det fremgår af seneste sygefraværsstatistik <http://www2.htk.dk/HR-Center/HR-portal/Frav%C3%A6rsstatistik/Planche%203-Dage-loebende-aar-pr-sektor-i-dage.pdf>

som er offentliggjort 30. september, at følgende arbejdspladser fortsat har store udfordringer med sygefraværet:

1. BURC

a. Administrationen

b. PPR

c. Flønghuset (her HAR HR-konsulenterne været ude, uden at det har medført synlige resultater)

2. Fritid og Kultur

a. Idrætsteamet

b. Kulturhusene

c. Gadeplan og SSP

3. CEIS

a. Administrationen

b. Intern Service

4. Driftsbyen

a. Vejevæsen ekskl. administration

5. ISC

a. Skoleområdet, herunder særligt Hedehusene skole (både skole og SFO), Mølleholmskolen, Reerslev Skole, Sengeløse Skole og Torstorp Skole

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-11-2014

Direktionen besluttede, at HRC forestår indsats på disse seks arbejdspladser: Mølleholmskolen, Hedehusene skole, BURC, Idrætsteamet, Gadehaveklubben og Teknisk service.

HRC har retten til ressourcefordelingen (umiddelbart startes med to arbejdspladser).

Punkt 7: HR-strategien til endelig godkendelse hos Direktionen

14/1749

Bilag

Høje-Taastrup Kommunes HR-strategi 2015-2018

HR-strategien til endelig godkendelse hos Direktionen

Baggrund

På direktionsmødet 7. oktober godkendte direktionen HR-strategien, hvorefter strategien har været til høring i Chefforum og HovedUdvalget. På baggrund af de kommentarer, der fremkom, har HR-Centret indarbejdet mindre justeringer i strategien, og fremlægger nu HR-strategien for direktionen til endelig godkendelse.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller,

1. at direktionen endeligt godkender HR-strategien med de indarbejdede justeringer.

Sagsfremstilling

Bemærkningerne til HR-strategien på Chefforum og i HU har givet anledning til følgende justeringer:

- 1) I indledningen er der indarbejdet et kort afsnit, som forklarer og skærper, at HR-strategien er lederne redskab til på strategisk vis at udvikle organisationen.
- 2) På HU's opfordring er medarbejderne nævnt først i fokusområdet: "Kompetente medarbejdere og ledere"
- 3) Indsatsområdet om sygefravær er tilrettet i forhold til særligt Chefforums kommentarer om, at sygefraværsindsatsen fremadrettet også har fokus på "langtidsfriske" bl.a. ved at afdække årsager til lavt sygefravær med sigte på, hvordan erfaringerne herfra kan udbredes.

HR-strategien er vedlagt som bilag, og de nævnte justeringer er markeret med gult i strategien.

Det er HR-Centrets opfattelse, at med de nævnte justeringer er HR-strategien klar til at blive endeligt godkendt af direktionen. Herefter vil HR-strategi blive fremlagt for Strategisk Lederforum den 13.-14. november, og det vil være muligt for de aftalestyrede enheder at inddrage HR-strategiske indsatsområder i aftalestyringen for 2015. HR-strategien fremlægges til orientering for ØU i december.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-11-2014

Godkendt.

Punkt 8: Årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

13/27420

Bilag

Billed af årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

årshjul for drøftelse

Årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Baggrund

Siden 1. oktober 2010 har det været lovpligtigt for alle virksomheder at holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Hovedudvalget besluttede d. 24. april 2014 i sagen "Opfølgning på HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014", at der skulle ske en revision af årshjul og skabelon til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i kommunen.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller at Direktionen godkender arbejdsgruppens oplæg til årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe under HU til udarbejdelse af Hus årlige arbejdsmiljødrøftelse har efterfølgende udarbejdet et forslag til, hvordan årshjul og skabeloner kan gøres tydeligere.

I forslaget lægges der op til, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse starter i HovedUdvalget, som bl.a. på baggrund af nøgletal fra det foregående år på arbejdsmiljøområdet udpeger indsatsområder i kommunen, hvor der kan ses en særlig udfordring på arbejdsmiljøområdet.

Med udgangspunkt i HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse udarbejder HU et Arbejdsmiljøbrev, der fremhæver, hvad MED-udvalgene særligt skal arbejde med i det kommende år, og hvordan HU ønsker at få en tilbagemelding om dette.

Herefter foretager MED-udvalgene og de arbejdsmiljøgrupper, der hører til området, deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

I efteråret skal MED-udvalgene så melde tilbage til HU i forhold til de indsatsområder, som HU har udpeget. HU foretager en drøftelse af tilbagemeldingerne i forhold til om indsatserne virker tilfredsstillende.

Arbejdsgruppens forslag skal forelægges HovedUdvalget på mødet d. 20. november 2014.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-11-2014

Godkendt.

Punkt 9: Øvrige sager 04-11-2014

14/867

Øvrige sager 04-11-2014

Baggrund

Aktuelle politiske/strategiske sager

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

Politiske mødesager i Byrådssekretariatet

Der henvises til lukket mødesag i 'Direktionen internt'.

Håndtering af sygefravær

Der henvises til tre lukkede notater i "Direktionen internt" (ligger som møde i e-dagsordenen).

De tre handleplaner er udarbejdet på baggrund af status på sygefravær i forhold til måltal fra august (direktionssag 15.09).

Halvårsevaluering i direktionen i december

Revus

Beskæftigelsesreform

Klubområdets administrative placering

Besøg fra Slagelse - evaluering

Punkt 10: Lukket

14/867