

REFERAT Direktionen d. 06-05-2019

Mødedato Mandag d. 06. maj 2019 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 06-05-2019.....	3
Økonomiopfølgning 06-05-2019.....	4
Lukket.....	5
Tilbud til ledere på niveau 4-5 - opsamling på centrenes tilbagemeldinger.....	6
Opsamling på temaer fra Strategisk Lederforums seminar.....	9
Disposition til Udviklingsstrategi 2020 og temamøde i Byråd 28.5.2019.....	13
Tilbud på indretning af atrium/vandrehal på rådhuset.....	16

Punkt 1: Øvrige sager 06-05-2019

19/227

Baggrund

Aktuelle politiske/strategiske sager (fast punkt på dagsorden)

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

Punkt 2: Økonomifølging 06-05-2019

19/227

Punkt 3: Lukket

19/9010

Punkt 4: 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 06-05-2019

Direktionen forholdt sig til temaerne og besluttede følgende:

1. I forlængelse af god ledelse etableres tidsafgrænsede netværk, som faciliteres af HR Centret.
2. Der laves en model med en systematisering af inspirationsmøder med fokus på ledelsestemaer.
3. Der igangsættes et arbejde med at gennemføre en store lederdag.
4. Mentorordning skal være en del af den faste pakke, der tilbydes alle ledere og det skal være obligatorisk.

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 5: Opsamling på temaer fra Strategisk Lederforums seminar

18/11097

Baggrund

Chefforum aftalte på seminaret i september 2018, hvilke ledelsestemaer Høje-Taastrup Kommune skulle arbejde med i forlængelse af Ledelseskommisionens anbefalinger. De 8 udvalgte temaer blev herefter drøftet på Strategisk Lederforums seminar den 28. februar – 1. marts 2019. På Chefforums seminar den 8.-9. april blev der samlet op i forhold til anbefalinger til det videre arbejde med temaerne.

Denne sag fremlægges for Direktionen med henblik på stillingtagen til om og i hvilket omfang, der skal arbejdes videre med temaerne.

Indstilling

HR-Centret og Byrådscentret indstiller at direktionen godkender:

- Borgeren i Centrum:
 - at der arbejdes med at etablere et fælles sprog om kerneopgaven i HTK samt tager stilling til, om der skal arbejdes videre med "relationel koordinering" i HTK
- Forenkling af MED-arbejdet:
 - at der på nuværende tidspunkt ikke sættes gang i yderligere aktiviteter end det igangsatte servicetjek af MED i hele organisationen
 - at spørgsmålet om arbejdsfordelingen mellem TR og FTR tages op til drøftelse med de faglige organisationer
 - at sammensætningen af sektor-MED indgår som et element i den kommende revision af den lokale MED-aftale
- Driftsledelse – centerchefer og direktører skal lede driften og udviklingen af driften:
 - at der tilrettelægges en information om, hvordan aftalestyring kan anvendes til at styrke dialogen om organisationens målsætninger og fremdrift i løbet af året
 - at erfaringer og forskning – som en del af den nuværende projektmodel – indgår som afsæt for at træffe valg om afprøvning og implementering af nye løsninger
 - at indsatsen i forhold til brugerundersøgelser indtænkes i de allerede igangværende aktiviteter i relation til forankringen af den nye projektmodel
 - at SUOC's erfaringer med Leadership Pipeline snarest muligt sættes på dagsorden til et møde i Chefforum
- Implementering og eksekvering:
 - At porteføljelisten fremover i større omfang anvendes til at give status i såvel Chefforum som Strategisk Lederforum
- Ledelse af organisatorisk forenkling:
 - at der afholdes et gå-hjem møde om forenkling
 - at der generelt fastholdes fokus på at forenkling såvel udviklingsindsatser som driftsløsninger
- Ledere skal sætte retning:
 - at "paradoksmodellen" sættes på dagsorden til et møde i Chefforum og drøftes ud fra bogen: "Ledelse gennem paradokset"
- Onboarding af nye ledere:
 - at Direktionen tager stilling til, om nogle ledere kan "nøjes" med at tage dele af DOL samt at HR-Centret – i givet fald – udarbejder et oplæg hertil
- Fortløbende udvikling af erfarne ledere:
 - at det er centerchefernes ansvar at sende et signal til egne ledere om at fx mentorordninger og jobswap er legitimt

Beslutning Direktionen den 06-05-2019

Direktionen forholdt sig til temaerne og besluttede nedenstående og aftalte desuden at arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag gøres til et tema på chefforum:

- Der arbejdes ikke videre med fælles sprog om kerneopgaven, men mulighederne for at arbejde med kerneopgaven lokalt skal tydeliggøres. Der skal arbejdes videre med relationel koordinering og tværgående ledelse.
- Forenkling af MED-arbejdet: OK
- Driftsledelse: OK
- Implementering og effektivisering: OK

5. Ledelse af organisatorisk forenkling: OK
6. Ledere skal sætte retning: OK.
7. Onboarding: Det fastholdes, at alle ledere som udgangspunkt skal tage DOL.
8. Fortløbende udvikling af erfarne ledere: Det er sættes på dagsordenen i chefforum.

Sagsfremstilling

Tovholderne (centerchefer og direktører) på de enkelte workshops afrapporterede på Chefforums seminar den 8.-9. april. Plancher fra afrapporteringen er vedlagt som bilag.

Byrådscentret og HR-Centret har efterfølgende gennemgået anbefalingerne i de enkelte temaer med henblik på at pege på, hvad direktionen skal tage stilling til.

Tema 1: Borgeren i centrum

Underspørgsmål: Leder vi i tilstrækkelig grad med borgeren i centrum? Eller er der noget, vi kan gøre bedre/anderledes?

Tovholdernes anbefalinger:

- Kerneopgaven genbesøges
- Relationel koordinering

HR-Centrets anbefalinger til direktionen:

HTK har arbejdet med kerneopgaven gennem nogle år efterhånden. Der ligger allerede inspirationsmateriale på mitHTK, ligesom der ligger definitioner på kerneopgave og kerneydelser. Men der eksisterer ikke nødvendigvis et fælles sprog herom i HTK og der er ej heller et krav om at alle arbejdspladser skal arbejde med dette. Hvis det skal være et krav, at alle arbejder med at definere egen kerneopgave, bør der i det mindste være et fælles sprog i organisationen om dette.

Der har tidligere været udbudt en temadag om relationel koordinering, som deltagerne var meget tilfredse med, men deltagerkredsen var begrænset. Hvis der skal arbejdes videre med temaet, bør direktionen i givet fald træffe beslutning om, at organisationen forventes at arbejde med det.

Tema 2: Forenkling af MED-arbejdet

Underspørgsmål: Hvordan kan vi – inden for rammerne af MED-aftalen – forenkle og effektivisere MED- og TR-samarbejdet?

Tovholdernes anbefalinger:

- Lad servicetjekket gøre arbejdet og ikke foretage yderligere i forhold til MED
- Benyt momentum i forhold til en tydeligere afklaring af hvad henholdsvis FTR og TR har af opgaver, da der nogle steder ser ud til at være for stort overlap

HR-Centrets anbefalinger til direktionen:

HR-Centret er enig i, at det igangsatte servicetjek, i første omgang er tilstrækkeligt i forhold til MED-organisationen og at der ikke bør sættes yderligere i gang med mindre tilbagemeldingerne fra servicetjekket peger i den retning.

Hvad angår arbejdsdelingen mellem TR'er og FTR'er, er dette ikke noget, der har været arbejdet med i mange år i HTK. Der er noget, der tyder på overlap mellem funktionerne. Derfor anbefaler HR-Centret, at dette spørgsmål tages op til drøftelse med personaleorganisationerne.

Endelig foreslår HR-Centret, at der ses på MED-aftalens bestemmelser om sammensætningen af sektor-MED, fordi der er centerchefer, der har peget på, at de finder det uhensigtsmæssigt, at sektor-MED ikke består af medarbejdere inden for centrets område.

Tema 3: Driftsledelse – centerchefer og direktører skal lede driften og udviklingen af driften

Underspørgsmål: Hvordan understøtter vi god driftsledelse og ikke kun udvikling? Og hvad ER god driftsledelse?

Tovholdernes anbefalinger:

- Vi er nødt til at se på vores aftalestyringssystem i forhold til om det giver mening på alle niveauer
- Centrene kan lære på tværs i forhold til "leadership pipeline"
- Vi er nødt til at have mere fokus på evidens – specielt på de områder, hvor de er svært
- Hvordan bruger vi brugerundersøgelser?

Byrådscentrets anbefalinger til direktionen:

Byrådscentret har i 2017 revideret konceptet for aftalestyring, som har været anvendt i 2018 og 2019, og vurderingen er, at konceptet forsat primært anvendes, som et styringsværktøj og i mindre grad, som et dialogværktøj i løbet af året. Det anbefales derfor, at der tilrettelægges en information om, hvordan aftalestyring kan anvendes til at styrke dialogen om organisationens målsætninger og fremdrift i løbet af året.

Ift. evidensbaseret udvikling anbefales det allerede, som en del af den nuværende projektmodel, at erfaringer og forskning indgår som afsæt for at træffe valg om afprøvning og implementering af nye løsninger.

Ift. brugerundersøgelser anbefales det, at indsatsen indtænkes i de allerede igangværende aktiviteter i relation til forankringen af den nye projektmodel, hvor der arbejdes med borgerinvolvering både i de undersøgende faser af en udviklingsopgave og ift. dokumentation af effekten af nye løsninger.

HR-Centrets anbefalinger til direktionen:

"Leadership Pipeline" har tidligere været drøftet som model i Høje-Taastrup Kommune og indgik i drøftelserne ved revision af ledelsesgrundlaget i 2015-16. Resultatet blev, at det var op til de enkelte centre, hvordan de ville arbejde videre med den lokale proces om ansvaret på de forskellige ledelsesniveauer. Der blev udarbejdet inspirationsmateriale med afsæt i Leadership Pipeline-modellen. Sundheds- og Omsorgscentret valgte i forlængelse heraf at konkretisere ledelsesgrundlaget ud fra Leadership Pipeline modellen.

HR-Centret anbefaler, at Ulla Callesen på et møde i Chefforum præsenterer SUOC's arbejde med Leadership Pipeline, herunder hvilken betydning, det har haft og at Chefforum drøfter, om modellen med fordel kan bruges andre steder.

Tema 4: Implementering og eksekvering

Underspørgsmål: Hvordan øger vi organisationens evne til implementering og eksekvering?

Tovholdernes anbefalinger: Løbende information/dialog til organisationen om status/fremdrift i projekter.

Byrådscentrets anbefalinger til direktionen:

Byrådscentret er undervejs med en revideret porteføljeliste og det anbefales i den sammenhæng, at porteføljelisten i større omfang anvendes til at give status i såvel Chefforum som Strategisk Lederforum, hvilket vil imødekomme efterspørgslen på at kunne følge fremdriften i kommunens udviklingsaktiviteter.

Tema 5: Ledelse af organisatorisk forenkling

Underspørgsmål: Hvad har vi overset i forhold til yderligere muligheder for forenkling?

Tovholdernes anbefalinger:

- Fokus på mindset i højere grad end på konkrete tiltag
 - a. Arbejde med tværgående forenklinger – herunder hvordan vi inddrager hinanden på tværs
 - b. Arbejde mere eksplorativt
 - c. Arbejde mere med kommunikation, når vi forenkler top-down

Byrådscentrets anbefalinger til direktionen:

Byrådscentret anbefaler, at der afholdes et gå-hjem møde om forenkling for at styrke organisationens mind-set og at der generelt fastholdes fokus på at forenkling såvel udviklingsindsatser som driftsløsninger.

Tema 6: Ledere skal sætte retning

Underspørgsmål: Givet at dette forudsætter nærværende ledelse: Hvordan sikrer vi lederne bedre muligheder for nærværende ledelse med plads til at sætte retning?

Tovholderens anbefalinger:

- Arbejde med paradoksmodellen (Om ledelsesmæssig handlekraft i organisatorisk kompleksitet – brobygning mellem forskellige ledelsesformer)
- Mere fokus på ledelse nedad

HR-Centres anbefalinger til direktionen:

Der henvises (formentlig) i anbefalingerne til bogen ”Ledelse gennem paradokset” – om ledelsesmæssig handlekraft i organisatorisk kompleksitet af Lotte S Lüscher (Dansk Psykologisk Forlag, 2012). Hvis direktionen synes, at temaet er relevant at arbejde videre med, anbefales det, at bogen læses af direktører og centerchefer samt at bogens pointer sættes til refleksion i Chefforum i forhold til, hvad disse kan give anledning til i HTK.

Tema 7: Onboarding af nye ledere

Underspørgsmål: Servicetjek af vores lederuddannelser og introduktion til nye ledere: Har vi det rette setup?

Tovholderens anbefalinger:

- Vi bør genbesøge beslutning om DOL – skal alle ledere have DOL, eller kan man nøjes med enkeltfag?
- Vi skal holde fast i at God Ledelse er obligatorisk
- Lokalt: Fokus på nærmeste leder
- Lokalt: Fokus på at udpege mentor og dennes rolle

HR-Centrets anbefalinger til direktionen:

Direktionen har for nylig besluttet at fastholde DOL, men har ikke drøftet, om nogle ledere skal kunne vælge kun at tage en del af DOL. HR-Centret anbefaler, at direktionen drøfter dette nye forslag, som måske vil få flere ledere til at gå i gang med DOL, hvis de ikke binder sig til flere års lederuddannelse med det samme.

Hvad angår spørgsmålet om mentorordninger er dette behandlet i direktionssag om tilbud til niveau 4-5 ledere.

Tema 8: Fortløbende udvikling af erfarne ledere

Underspørgsmål: Kan vi gøre andet/mere for løbende at udvikle ledere til opgaverne nu og i fremtiden?

Tovholderens anbefalinger:

- HR overvejer udspil der tillader flere typer lederuddannelse – særligt med faglig vinkel
- HR hører centre og udarbejder forslag til niveau 4 og 5 ledere
- Det signaleres tydeligt, at lokale aftaler om mentoring og jobswap er legitimt

HR-Centrets anbefalinger til direktionen:

Som beskrevet under tema 7, har direktionen for nylig drøftet kravet om DOL. HR-Centret anbefaler, at direktionen drøfter forslaget som nævnt under tema 7.

Direktionen har allerede behandlet en sag om tilbud til niveau 4 og 5-ledere, der hviler på en høring i centrenes ledergrupper.

Hvad angår den sidste anbefaling fra tovholderne foreslår HR-Centret, at det bliver centerchefernes ansvar at melde dette ud til egne ledere.

Bilag

Opsamling fra SL's workshop.pptx

Punkt 6: Disposition til Udviklingsstrategi 2020 og temamøde i Byråd 28.5.2019

18/21167

Baggrund

Med afsæt i Byrådets input til retningen for Udviklingsstrategi 2020 og den efterfølgende drøftelse af de foreløbige temaer i chefforum fremlægges udkast til disposition for Udviklingsstrategi 2020 til Direktionens drøftelse med henblik på stillingtagen til det materiale, der skal forelægges Byrådet på temamøde d. 28. maj.

Direktionen bedes samtidig drøfte, hvordan den politiske drøftelse af dispositionen for udviklingsstrategien på temamødet den 28. maj bedst understøttes og godkende udkast til program.

Indstilling

At Direktionen godkender,

1. Disposition for Udviklingsstrategi 2020 – 2032
2. At ”Den bedste hverdag – 7 dage om ugen indarbejdes i visionen og konkretiseres i temaerne vækst, uddannelse og aktivt liv
3. At FN’s verdensmål rammesættes i visionen under temaet bæredygtighed og adresseres i temaafsnittene
4. At der arbejdes videre med at formulere få overordnede mål for den samlede udviklingsstrategi
5. Rammen for Byrådets temamøde d. 28. maj 2019

Beslutning Direktionen den 06-05-2019

1. Dispositionen blev godkendt, idet det blev understreget, at
 - a. der i forordet indgår noget om formålet med udviklingsstrategien.
 - b. den samlede vision med fordel kan være afsnittet om bæredygtig udvikling.
 - c. teksten skal fastholdes simpel og der anvendes samme begreber, som i politikkerne, men ikke en egentlig gentagelse af politikkerne.
2. Godkendt
3. Godkendt
4. Godkendt
5. Godkendt, idet der i forhold til de problemstillinger, der nævnes i sagsfremstillingen skal tages udgangspunkt i politikkerne. Derudover blev det påpeget, at drøftelsen med Byrådet skal være så konkret som mulig og det vil være hensigtsmæssigt, hvis de kan drøfte visionsteksterne.

Sagsfremstilling

Disposition for Udviklingsstrategi 2020-2032

Medsendt er 1. udkast til disposition for Udviklingsstrategi 2020 - 2032. Den er et resultat af Byrådets temamøde den 26. marts 2019 og drøftelsen på chefforumseminar den 8. april. Dispositionen skal drøftes på chefforum den 15. maj og på Byrådets temamøde den 28. maj.

Den nuværende disposition indeholder både gentagelser fra den nuværende udviklingsstrategi og nye elementer, og der er brug for at chefforum spidser strategien til, så visionen fremstår klar og temaerne med en ensartet struktur.

Godkendelse af overordnet disposition

Det foreslås, at udviklingsstrategien bygges op omkring følgende afsnit:

- Forord
- Vision – overordnet vision og undervisioner for temaafsnit samt bæredygtighed
- Temaafsnit (vækst, uddannelse, aktivt liv), som hver indeholder mål (hvad kæmper vi for) og indsats (Byrådet vil arbejde for)

- Om udviklingsstrategien
- Bilag

Det anbefales, at direktionen godkender disposition for udviklingsstrategien

Den bedste hverdag – 7 dage om ugen

Med Byrådssagen den 18. december 2018 blev det vedtaget, at ”Den bedste hverdag - 7 dage om ugen” kan indgå i rammesætningen af udviklingsstrategien i forbindelse med revisionen. På nuværende tidspunkt er ordlyden indarbejdet i den overordnede vision, uden at være et selvstændigt tema. Direktionen bedes drøfte om det er dækkende eller om ordlyden skal fremstå med et selvstændigt temaafsnit i visionsafsnittet på lige niveau med bæredygtighed.

Det anbefales, at vendingen indgår i den overordnede vision, da den på den måde bliver toneangivende for kommunens udvikling og herefter indarbejdes i formuleringen af temaafsnittene vækst, uddannelse og aktivt liv. Ligeledes anbefales det at formuleringen indgår i borgmesterens forord.

FN's verdensmål

Der har været et ønske om at FN's Verdensmål indgår i udviklingsstrategien. Verdensmålene er på nuværende tidspunkt indarbejdet under overskriften 'Bæredygtig udvikling' og set i lyset af de temaer, der har været drøftet og for at øge relevansen af verdensmålene er der udpeget fire mål som særligt vigtige. På nuværende tidspunkt har drøftelserne af temaerne ikke specifikt adresseret verdensmålene. Det skal besluttes om indsatserne i temaerne vækst, uddannelse og aktivt liv skal knyttes specifikt op på verdensmålene eller om verdensmålene mere skal ses som overlæg til udviklingsstrategiens vision. Hvis verdensmålene alene indgår i visionsafsnittet og ikke adresseres i temaafsnittene er der en risiko for, at det kan blive oplevet som hensigtserklæringer uden reelt indhold. Det anbefales derfor, at direktionen beslutter en af følgende modeller:

- Verdensmålene rammesættes i visionen under temaet bæredygtighed og adresseres i temaafsnittene
- Verdensmålene rammesættes i visionen under temaet bæredygtighed men der kobles ikke yderligere til målene.
- Verdensmålene udgår af formuleringen af kommunens udviklingsstrategi.

Det anbefales, at der arbejdes efter model a.

Målepunkter i udviklingsstrategien

På Chefforumseminar blev det drøftet og anbefalet, at der formuleres få overordnede målepunkter for den samlede udviklingsstrategi, fordi øvrige politikker og strategier har formuleret specifikke målepunkter, hvorfor mere detaljerede målepunkter blot vil være en gentagelse.

Det anbefales, at der arbejdes videre med at formulere få overordnede mål for den samlede udviklingsstrategi.

Ramme for Byrådets temamøde 28. maj 2019

Som forberedelse til temamødet anbefales det, at Byrådet modtager et powerpoint, hvor der redegøres for disposition af udviklingsstrategien, herunder udkast til vision og forslag til temaernes indhold. Derudover skal anbefalinger til, hvordan vi integrerer FN's Verdensmål og ”Den bedste hverdag - 7 dage om ugen”, samt forslag til målepunkter fremgå. Det anbefales, at Byrådet drøfter om det er den rigtige retning der er sat.

I forlængelse heraf kunne det være relevant at få Byrådets indspil til, dels hvor højt et ambitionsniveau, der kan anlægges ift. bæredygtighed og hvilke krav vi som kommune vil pålægge private aktører. Dels hvordan der kan sikres et samspil med private aktører ift. beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen.

Forslag til program for Byrådets temamødet den 28. maj 2019:

Som forberedelse til temadrøftelsen fremsendes oplæg til disposition, temaer og anbefalinger.

Udkast til program for temadrøftelsen:

1. Præsentation af disposition for Udviklingsstrategi 2020-2032
2. Drøftelse af disposition, vision, temaer og anbefalinger i temagrupper, hvor centerchefer er tovholdere på drøftelsen.

Direktionen bedes drøfte, hvordan vi bedst sikrer en klar politisk pejling på udviklingsstrategiens vision og temaer. Skal der fx formuleres konkrete arbejdsspørgsmål ift. temaerne eller skal byrådet blot drøfte indholdet ud fra det fremsendte oplæg og fremsætte deres umiddelbare holdninger?

Direktionen bedes godkende program for temadrøftelsen.

Bilag

udkast Disposition for Udviklingsstrategi 2020

Punkt 7: Tilbud på indretning af atrium/vandrehal på rådhuset

19/8740

Baggrund

Center for Ejendomme og Intern Service har indhentet tilbud på indretning af atrium/vandrehal på rådhuset, i daglig tale kaldet Fodbadet, til touch down arbejdspladser mv.

Tilbuddet er indhentet med afsæt i pladsmangel på rådhuset som følge af organisationsændringen i 2018, samt den løbende forøgelse af medarbejdere, som har delvis arbejdsplads på rådhuset. Samtidig vil den nye indretning kunne fungere som ”mock-up”/eksperimentarium for at afprøve nye måder at indrette sig på inden indflytning på det nye rådhus, som ligeledes vil være indrettet med åbne kontormiljøer med aktivitetsbaserede arbejdspladser.

Indstilling

Det indstilles,

1. at direktionen godkender indretningsforslaget.
2. at direktionen anviser finansiering af indretningen.

Beslutning Direktionen den 06-05-2019

Godkendt, idet finansiering anvises efterfølgende.

Sagsfremstilling

COWI har leveret tilbud på indretning af fodbadet med to forskellige arbejdszoner:

Primært område med touch down arbejdspladser og fordybelsesarbejdspladser. Her indrettes kontorarbejdspladser med og uden afskærmning.

Sekundært område, der understøtter det primære område med plads til fordybelse og uformelle møder. Her indrettes med bløde sofaer og stole med høj ryg til koncentration og telefonsamtaler, samt lave og høje mødeborde til de uformelle møder.

Området afskærmes med lydabsorberende vægge. Der vil derudover være skabe til opbevaring.

Se vedlagte skitse i bilag.

For at begrænse udgifterne genanvendes møbler i fodbadet i vid udstrækning.

Økonomi

Tilbuddet beløber sig til i alt 500.000 kr. eks. moms.

Bilag

VS: Høje Taastrup Rådhus indretning Touch down pladser oplæg - Orienterende oplæg_Høje Tåstrup 27.03.2019.pdf