

# REFERAT Direktionen d. 13-09-2016

**Mødedato**           Tirsdag d. 13. september 2016 kl. 10:00

**Mødested**            B102

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

## **Indholdsfortegnelse**

Økonomiopfølgning 13-09-2016.....	3
Øvrige sager 13-09-2016.....	4
Godkendelse af faglige temaer til Strategisk lederforums seminar 2016.....	5
Status på mistede sygedagpenge.....	6
Indstilling af ekstern konsulent til udvikling af internt ledelsestalent.....	7
Orientering om forbrug af it-promillepuljen.....	9
Lukket.....	11

## **Punkt 1: Økonomifølging 13-09-2016**

15/26452

## **Punkt 2: Øvrige sager 13-09-2016**

15/26452

### **Baggrund**

#### **Ledernetværk**

Flg. link ligger både på HR-portalen og HTK-alle.

[http://www2.htk.dk/HR-Center/HR-portal/Ledelse/67464-14\\_v1\\_Sammens%C3%A6tning%20af%20ledernetv%C3%A6rk.pdf](http://www2.htk.dk/HR-Center/HR-portal/Ledelse/67464-14_v1_Sammens%C3%A6tning%20af%20ledernetv%C3%A6rk.pdf)

## **Punkt 3: Godkendelse af faglige temaer til Strategisk lederforums seminar 2016**

15/26566

### **Baggrund**

Der skal udarbejdes program til lederseminaret 2016, og derfor er der brug for direktionens beslutning om, hvilke temaer, der skal indgå i programmet, samt at direktionen drøfter og beslutter fordeling af temaer mellem direktørerne

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at direktionen:

1. godkender program for lederseminaret 2016
2. drøfter og beslutter fordeling af temaer mellem direktørerne

### **Beslutning Direktionen den 13-09-2016**

1. Programmet blev godkendt med enkelte kommentarer. HRC og BYC arbejder videre hermed.
2. Forslag til fordeling af temaerne mellem direktørerne sendes efterfølgende til direktionen.

### **Sagsfremstilling**

HR-Centret og Byrådscentret har i fællesskab udarbejdet forslag til program, som er vedlagt sagen. Ud over stillingtagen til programforslaget, er der behov for, at direktørerne drøfter fordelingen af temaerne imellem sig af hensyn til den videre planlægning.

### **Bilag**

Udkast til program til Strategisk Lederforums seminar 17.-18. november 2016

## Punkt 4: Status på mistede sygedagpenge

16/18344

### Baggrund

Direktionen bliver hvert år forelagt en statusopdatering på mistet dagpengerefusion, som skyldes kommunens egne forhold, dvs. fejlindberetninger eller for sen/manglende indberetning.

Den seneste statusopdatering blev forelagt Direktionen den 15. september 2015.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning Direktionen den 13-09-2016

Direktionen konstaterede med stor tilfredshed, at den ledelsesmæssige indsats har betydet en positiv udvikling, hvorefter sagen blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune mister hvert år dagpenge, hvoraf størstedelen skyldes manglende eller for sen indberetning af fravær i lønssystemet.

I perioden juli 2015 – juni 2016 (12 mdr.) har Høje-Taastrup Kommune mistet i alt **135.556 kr.** i dagpengerefusion. I forhold til de samlede dagpenge for samme periode på ca. 14,7 mio. udgør tabet kun 0,9 %.

Den mistede refusion fordeler sig således:

Børne- og Ungerådgivningscentret	29.340,00 kr.
Center for Ejendomme og Intern Service	14.635,74 kr.
Driftsbyen	6.688,00 kr.
Fritids- og Kulturcentret	15.490,00 kr.
Institutions- og Skolecentret	25.388,00 kr.
Social- og Handicapcentret	44.014,00 kr.

I det vedlagte bilag fremgår det, hvordan den mistede refusion fordeler sig på tjenestesteder.

Lederne bliver bedre og bedre til at få indberettet sygefravær/orlov korrekt og til tiden. Dette ses ved, at der er sket et fald i den mistede refusion fra 347.510 kr. i 2014 og 178.666 kr. i 2015 til 135.556 kr. i 2016, dvs. et fald på 61 % siden 2014. HR-Centret har, i takt med den mistede refusion, løbende bedt de daglige ledere melde tilbage med årsagen til den manglende refusion. De daglige ledere er på den måde løbende underrettet om, at afdelingen/kommunen nu mister dagpenge på deres område. Nedenfor er anført årsagerne til den manglende dagpengerefusion:

Manglende eller for sen indberetning	85 %
Fejlindberetninger	15 %

Sidste år skyldtes hele 47 % fejlindberetning i lønssystemet. Samlet set er fejlindberetningerne nu faldet til 15 %.

Som en del af indsatsen for at få nedbragt antallet af fejlindberetninger har HR-Centret udarbejdet en mere udførlig vejledning til HR-Portalen, og har været ude og undervise de arbejdspladser, som har haft behov for dette.

I forhold til den manglende eller for sene indberetning kan HR-Centret kun fortsat opfordre lederne til at anmelde sygefraværet samme dag, som sygemeldingen sker. Dette fremgår af kommunens retningslinjer for sygefravær på HR-Portalen, hvor der ligger udførlige vejledninger.

Det er HR-Centrets vurdering, at fejlindberetningerne ligger på et acceptabelt niveau, og det foreslås derfor, at der ikke foretages yderligere.

HR-Centret vil fortsat løbende rette henvendelse til de pågældende ledere ved evt. tab af dagpengerefusion.

### Bilag

Opgørelse - mistet dagpengerefusion 2015/2016

## Punkt 5: Indstilling af ekstern konsulent til udvikling af internt ledelsestalent

16/17415

### Baggrund

Direktionen har i marts 2016 besluttet en model for udvikling af internt ledelsestalent (modellen er vedlagt som bilag). Direktionen har videre besluttet at entrere med en ekstern konsulent, der tilrettelægger og gennemfører talentudviklingsforløbet.

Med denne sag indstiller HR-Centret sit forslag til valg af ekstern konsulent samt fremlægger et samlet budget og en foreløbig tidsplan for udviklingsforløbet.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at:

1. Ekstern konsulent på udviklingsforløbet for internt ledelsestalent bliver Resonans ved partner Martin Darré
  2. Direktionen godkender det fremlagte budget og tager stilling til finansieringen
- a. Finansiering via Direktionens puljer  
b. Finansiering via deltagerbetaling fra de centre, som får en medarbejder med i forløbet
3. Direktionen godkender den foreløbige tidsplan for udviklingsforløbet

### Beslutning Direktionen den 13-09-2016

Godkendt, idet det finansieres både via deltagerbetaling (på 10.000 kr. pr. deltager) samt via centrale midler (200.000 kr. fra pulje til lederuddannelser i 2016, som søges overført til 2017 samt 100.000 kr. fra puljen til særligt dyre uddannelser i 2017).

### Sagsfremstilling

HR-Centret har indhentet tilbud hos konsulentfirmaerne Conmoto, Summit og Resonans. Alle 3 tilbud har indeholdt et kvalificeret bud på, hvordan opgaven kan løses, og er vedlagt sagen som bilag.

#### 1. HR-Centret indstiller Resonans baseret på følgende grundlag:

Resonans arbejder ud fra den grundforudsætning, at talentudvikling skal være organisatorisk nyttig frem for individuel succesfuld. Det ikke nok, at talentet lykkes individuelt. Talentudvikling skal udvikle både talentet, dennes leder og kerneopgaven. Således skal talentets individuelle udvikling forankres i den organisatoriske udvikling.

Resonans lægger stor vægt på at skabe udvikling gennem ledelse af opgaver og gennem praksis. Der arbejdes med at udvikle den autoritet, som blev givet talentet ved udpegningen, og der arbejdes videre med at styrke talenternes evne til at sætte sig selv i spil og gøre sig fortjent til det nødvendige følgeskab.

Indholdsmæssigt bygger Resonans forløbets teori, metoder og værktøjer op på den eksisterende ledelseskultur i HTK og på de rammer, der er sat for at bedrive ledelse i HTK (ledelsesgrundlaget og værdibaserede personalepolitik). I arbejdsgrupper arbejder talenterne med udvalgte ledelsesudfordringer defineret af direktører/centerchefer. Ud fra et tema i HTK's strategiske dagsorden arbejder talenterne med reel implementering i praksis.

Resonans har stort fokus på at drive og understøtte talentforløbets effektmål. Tilbuddet omfatter bistand til at klarlægge talentforløbets effektmål og de forudsætninger, der skal være til stede for at nå i mål. Dette skaber et robust grundlag for, at udviklingsforløbet når i mål med den tiltænkte effekt.

Underviser Martin Darré har et stort engagement, et stærkt fagligt grundlag og en strategisk og visionær tilgang til at arbejde med talentudvikling i organisationer

Tilbuddet fra Resonans omfatter:

- Et samlet udviklingsforløb, som strækker sig over 10-12 måneder
- Inddragelse af Chefforum til afklaring af effektmål og forudsætningerne for disse.
- Løbende evalueringer undervejs i forløbet
- Fælles samlinger fordelt på 10,5 dage, hvor talenterne klædes på til lederjobbet via teori, metoder og værktøjer tæt koblet til praksis.
- Udvikling af talenternes ledere i rollen som "talentledere", så de bedst muligt understøtter forløbet generelt og talenterne specifikt
- Udvikling af mentorer i deres rolle med at understøtte talenternes udvikling ind i lederrollen
- Sammensætning af talenterne i arbejdsgrupper, der arbejder med udvalgte ledelsesudfordringer, defineret af centerchefer og direktører

- Sparring og rådgivning på tilrettelæggelse af interne praktikforløb for talenterne
- Sparring og rådgivning på indstillings- og udvælgelses processen forud for at få sammensat et hold på 20 ledelsestalenter.
- Forberedende møder og samtaler med HTK til brug for at tilrettelægge og gennemføre forløbet

## 2. Budget og finansiering

Nedenstående budget er et estimat baseret på 20 deltagere. Internat og forplejning er baseret på 2016 priser. Honoraret til Resonans er ekskl. moms, transport og materialer. Budgettet er endvidere baseret på, at HR-Centret levere MBTI test på de 20 deltagere.

Post	Udgift 2017	Udgift 2018	Samlet udgift
Honorar til Resonans	208.250 kr.	208.250 kr.	416.500 kr.
Internat	55.000 kr.	0 kr.	55.000 kr.
Øvrig forplejning	25.500 kr.	12.500 kr.	38.000 kr.
<b>I alt v/20 deltagere</b>	<b>288.750 kr.</b>	<b>220.750 kr.</b>	<b>509.500 kr.</b>
Pris pr. deltager			25.475 kr.

HR-Centret er bindeled til underviseren og forestår kommunikationen til organisationen samt følger udviklingsforløbet med henblik på at understøtte forankringen og opfølgning i forhold til den efterfølgende evaluering af forløbet.

Finansiering:

HR-Centret har tidligere overfor direktionen peget på restbudgettet fra puljen til ”Dyre uddannelser” i 2016, som en mulig finansieringskilde. Dette restbudget er imidlertid sparet væk i forbindelse med kommunens aktuelle økonomiske situation. Direktionen skal derfor tage stilling til finansiering af det samlede beløb på 509.500 kr.

## 4. Foreløbig tidsplan for udviklingsforløbet

HR-Centret forventer følgende steps i tilrettelæggelse og gennemførelse af udviklingsforløbet:

Nov. 2016	Fastlægge effektmål og forudsætningerne for forløbets succeskriterier
Nov./dec. 2016	Information til organisationen
Dec. 2016	Endeligt program for udviklingsforløb er fastlagt
Jan. 2017	Indstillings- og udvælgelsesproces af deltagere til talentudviklingsforløbet
Marts 2017	Opstart af udviklingsforløb
Marts 2018	Afslutning af forløb
April-juni 2018	Evaluering af udviklingsforløb (endvidere løbende evalueringer og effektstop undervejs)

## **Bilag**

Tilbud på udvikling af intern ledelsestalent- Resonans .pdf

Tilbud på udvikling af intern ledelsestalent- Summit.pdf

Tilbud på udvikling af intern ledelsestalent- Conmoto.pdf

Model for udvikling af ledelsestalent i HTK

## Punkt 6: Orientering om forbrug af it-promillepuljen

16/18891

### Baggrund

It-promillepuljen bliver fremover efter aftale på direktionens seminar i Præstø fremover forelagt en gang pr. halvår med angivelse af forbrugte midler og forslag til fremtidig disponering.

### Indstilling

Det indstilles, at forbruget af it-promillepuljen for så vidt angår 1. halvår 2016 tages til efterretning, og at disponeringen af midler i resten af 2016 på i alt 450 t. kr. godkendes.

Emnerne i denne sag er med én undtagelse af teknisk karakter og fremlægges til orientering. I forhold til opgradering af office og telefoni, ønsker ØDC med denne sag direktionens godkendelse til at igangsætte en nærmere analyse af mulighederne i office365.

### Beslutning Direktionen den 13-09-2016

Udskudt.

### Sagsfremstilling

På direktionens seminar i foråret 2016 blev det aftalt, at ØDC fremover skal disponere it-promillepuljen til strategiske og uforudsete udgifter på digitaliserings- og it-driftsområdet.

Den første fremlæggelse af disponering og forbrug vedlægges som bilag til denne sag.

Som det fremgår, har der været afholdt en række ekstraordinære udgifter hvor finansiering anvises af it-promillepuljen.

Pkt. 2) - Analyse af AD

AD (Active directory) styrer medarbejdernes adgange til it-systemer. Via de ansattes profil i AD'et tildeles alle adgang til de systemer, som de skal bruge for at kunne løse deres opgaver. Høje-Taastrup Kommunes AD vedligeholdes manuelt af it-afdelingen. Analysen har afdækket hvilke forhold, som skal bringes i orden frem til at kommunens it-infrastruktur bliver bragt i større overensstemmelse med den it-arkitektur som bl.a. er krævet i forbindelse med monopolbruddet og de nye systemer, som skal understøtte sikkerhed og adgangsstyring. På baggrund af analysen sker der derfor dels en oprydning og dels en teknisk tilkobling til Kombits adgangsstyring. Analysen har også resulteret i en plan for styring og opbygning af klar struktur i kommunens AD.

Pkt. 3) Secure Aware

Secure Aware er en strategisk anskaffelse, som understøtter det forøgede behov for it-sikkerhed, som bl.a. følger af den generelle udvikling i samfundet med større krav til offentlige myndigheder om sikring af borgernes data, og som vil gøre HTK i stand til at bevæge sig fra sikkerhedsstandard DS 484 til sikkerhedsstandard ISO 27001 (som foreskrevet i den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi).

### Disponeringer i 2. halvår 2016, som søges godkendt

Pkt. 6) Officepakke

Som en del af digitaliseringsstrategien indgår, at officepakken og telefoniplatformen skal opgraderes. I dag har vi en Office pakke, der er mere end 8 år gammel, og som vi har købt. Der er behov for, at HTK overgår til en nyere version af Office pakken, da den nuværende ikke understøtter forskellige systemer, herunder de nye systemer under monopolbruddet, men også en række funktioner både i vores nuværende version af kommunens sags- og dokumentsystem.

Ved opgradering er der to valgmuligheder. Enten en opgradering til en nyere version af Office pakken eller at overgå til Office 365 (som pr. definition altid indeholder den nyeste version af officepakken).

ØDC vurderer, at det er vigtigt, at der udarbejdes en analyse af mulighederne ved Office365 i forhold til en opgradering, da der forventeligt vil kunne laves en god business case på dette. ØDC har indhentet tre tilbud på en sådan analyse, som vil kunne gennemføres for 700 t. kr.

På baggrund af analysen vil ØDC fremlægge en sag om valg af almindelig opgradering versus opgradering til Office365 samt business cases i den forbindelse. Sagen vil også afdække tidshorizonten for opgradering.

Ved en almindelig opgradering betales en engangsudgift, som kan afholdes over det afsatte rådighedsbeløb på anlæg.

Udgifterne ved Office365 er ikke en engangsudgift, men derimod en løbende lejeudgift. Office 365 følger den store markedsefterspørgsel for cloudbaserede it-løsninger. En sådan løsning sparer ressourcer på hardwarevedligehold samt backup, men giver også en høj mobilitet og en fleksibel, fremtidssikret platform for alle kommunens medarbejdere.

Med Office 365 følger også muligheden for at vurdere potentialet ved indførsel af Skype for business, som er en telefonløsning der udover almindelig telefoni, også giver mulighed for at erstatte nogle fysiske møder med virtuelle møder. Skype for business vil også medføre en nemmere drift og lavere omkostninger på telefonisiden. Dette især set i betragtning af at det nuværende telefonsystem er af ældre dato. Samt at en Skype løsning vil kunne flyttes til et nyt rådhus uden væsentlige etableringsomkostninger.

Pkt. 11) EOJ udbud

Herudover forventes i 2016 udgifter i forbindelse med udbuddet af EOJ-systemet som foregår i regi af DSD, og hvor der udover de 9 kommuner også er deltagelse af 4 andre kommuner, Allerød, Stevn, Frederikssund og Tårnby jf. pkt. 11.

#### Pkt. 13) Analyse af infrastruktur

Analyse af infrastruktur er et behov, som bl.a. udspringer af den kommende 1:1 strategi på skoleområdet, men som også har sit udspring i en meget flad og ustruktureret infrastruktur baseret på ældre standarder indenfor it infrastruktur. Her er der behov for at få foretaget en analyse, som efterfølgende skal udmønte sig i en plan for, hvordan vi i fremtiden skal strukturere vores it infrastruktur. Denne plan skal efterfølgende implementeres og danne grundlag for et kommende udbud på driften af vores infrastruktur, som i dag ligger hos KMD, og hvor kontrakten er udtømt med udgangen af 2018.

### **Økonomi**

Økonomien fremgår af det vedlagte bilag.

### **Bilag**

Forbrug og disponering it-promillepulje 2. halvår 2016

## **Punkt 7: Lukket**

15/26452