



## HR-Centrets arbejdsprogram for 2012

HR-Centret fremlagde den 20. december 2011 et forslag til arbejdsprogram for centrets større projekter i 2012/13. Samtidig oplyste HR-Centret, at hvis Direktionen var enig i forslaget, ville HR-Centret gå i gang med nærmere planlægning, herunder tidsplan for de enkelte aktiviteter. HR-Centret ville herefter fremlægge en samlet plan primo 2012 samtidig med en strategi for udviklingen af HR-Centret. Samtidig ville HR-Centret gå i gang med udarbejdelse af en HR-strategi med henblik på fremlæggelse for Chefforum og Direktionen i første halvår 2012.

Direktionen roste arbejdsprogrammet, som er en god hjælp i forhold til prioritering og kan fungere som et dynamisk redskab. Direktionen godkendte desuden indstillingen med den præcisering, at HR-strategien skal starte med en strategisk drøftelse i direktionen. Per og Hanne afklarer, hvilke konkrete aktiviteter, der arbejdes videre med og hvornår.

På denne baggrund har HR-Centret tilrettelagt opgaverne og følgende opgaver er i gang:

### 1. **Lederudvikling**

Etablering af rent HTK-hold i DOL i 2012. Opgaven forventes at blive nedtrappet fra 2013.

### 2. **Trivsel og attraktive arbejdspladser – sygefraværsindsatsen**

Der arbejdes konkret med de arbejdspladser, der har det højeste sygefravær. Desuden igangsættes medio marts tilbud om sygdomsudredning af medarbejder med hyppigt eller langvarigt sygefravær i samarbejde med PreviaSundhed. Opgaven med sygefraværsindsatsen strækker sig over foreløbig 2011-2014.

### 3. **Strategisk løndannelse**

Udarbejdelse af strategi for, hvordan vi arbejder med lokal løndannelse samt tilrettelæggelse af fremadrettet proces og uddannelse af ledere i, hvordan de konkret arbejder strategisk med lønnen. Opgaven forventes færdig inden sommerferien 2012.

### 4. **Lønssystem/lønadministration**

Opgaven med udbud af lønssystemet er gået i gang og løber over det næste år. Desuden inddrages lønadministrationen i ét af de strategiske indsatsområder. Eventuelt nyt lønssystem skal ibrugtages 1. januar 2014. Det betyder, at hvis der vælges ny leverandør, skal der også i 2013 skabes plads til uddannelse af alle ledere og administrative medarbejdere, som arbejder med lønssystemet.

### 5. **Innovationsprojekt i samarbejde med Greve og Stevns**

Tilrettelæggelse af forløb med såvel Direktion og centerchefer som med 30 ledere. Opgaven vil ressourcemæssigt "klinge af" i løbet af 2012 og løber lidt ind i 2013.

### 6. **E-rekruttering**

Markedet for e-rekrutteringssystemer og testværktøjer er scannet og HR-Centret fremlægger en sag herom for Direktionen i april med konkret forslag om anskaffelse. Herefter vil systemet kunne implementeres i løbet af 2012 og der lægges rekrutteringsvejledninger mv. på HTKalle.

Efter en nærmere vurdering af opgavernes ressourceforbrug, står det nu klart, at alle de resterende opgaver ikke vil kunne igangsættes på HR-området i 2012, hvor der er 3,75 konsulenter til at løfte opgaverne. Der er derfor behov for at prioritere mellem følgende opgaver:

### 1. **Ledelseevaluering**

Det er aftalt i Trepartsaftalen fra 2007, at der bør gennemføres ledelseevaluering mindst hvert tredje år. Vi har ikke gennemført nogen ledelseevaluering siden 2007 og

den bør derfor igangsættes i 2012. Opgaven skulle have været igangsat i 2010. Det blev dog besluttet at udsætte den indtil efter gennemførelsen af APV'en, som igangsættes ved årsskiftet 2010/11. Herefter blev opgaven udsat, da der manglede at blive udarbejdet et ledelsesgrundlag. Dette foreligger nu, og opgaven med at tilrettelægge en dialogbaseret ledelsesevaluering bør igangsættes.

2. **Talentudvikling/førlederforløb**

Direktionen har ønsket, at der igangsættes sådanne forløb internt i HTK – eventuelt i samarbejde med andre kommuner. Opgaven er endnu ikke gået i gang.

3. **Ledelse på 0-18 års området (deltagelse i ISC/FKC's projekt)**

Der er behov for bistand til ISC i forbindelse med kvalitetsudvikling på skoleområdet, herunder om hvad og hvordan dette skal organiseres og sættes i værk

4. **Strategisk kompetenceudvikling**

Direktionen har den 13. december godkendt et oplæg fra HR-Centret på det fremadrettede arbejde med strategisk kompetenceudvikling. I forlængelse heraf igangsættes pilotprojekt i HR-Centret og 1-2 andre centre i forhold til kompetence-modulet i HR-systemet. Når dette er afsluttet, fremlægges en plan for implementering på alle øvrige arbejdspladser i kommunen

HR-Centret foreslår, at pkt. 2 udsættes til 2013 samt at pkt. 4 reduceres i omfang. Pkt. 3 forventes af Per kun at lægge beslag på HR-Centrets ressourcer i begrænset omfang. Dette er godkendt af Per den 8. marts.

HR-Centret har efterfølgende drøftet, hvordan pkt. 4 kan reduceres. Det foreslås, at systemet i 2012 kun testes på HR-Centret og yderligere et pilotområde (i begrænset omfang) samt at det inddrages i forbindelse med Ledelsesevalueringen. Hermed sikres en generel testning på afdækning af ledelseskompeterer og behov for kompetenceudvikling af ledere samtidig med at systemets anvendelighed i praksis testes. Implementeringen af systemet på øvrige områder udsættes herefter til 2013.

Per tager prioriteringen med i Direktionen til orientering/endelig godkendelse.