

REFERAT Direktionen d. 11-11-2014

Mødedato Tirsdag d. 11. november 2014 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Program for direktionens strategimøde 11-11-2014 kl. 10.00-14.30.....	3
Lukning af rådhuset den 2. januar 2015.....	5
Status på sygefravær ift. måltal - oktober 2014.....	7
Resultater fra APV- og trivselsundersøgelsen 2014.....	12
Resultatlønskontrakter 2015 for centerchefer.....	15
Øvrige sager 11-11-2014.....	17
Lukket.....	19

Punkt 1: Program for direktionens strategimøde 11-11-2014 kl. 10.00-14.30

14/867

Program for direktionens strategimøde 11-11-2014 kl. 10.00-14.30

Baggrund

Kl. 10.00 **Implementeringsplan ift. budget 2015-2018**

Borgerservice

· oplæg fra konsulenter, status

Forberedelse til mødet med Roskilde Kommunes direktion 17.11 om virksomheder og uddannelsesinstitutioner/campus

(jf. mail 02.10 fra TW og genfremsendt til jer individuelt mht. oplæg)

Seminaret i Strategisk Lederforum (13.-14.)

· fælles gennemgang af programmet (mail fra Hanne), oplæggene og det ønskede outcome.

Lukning af rådhuset 2. januar

Kl. 12.15 **Frokost**

Kl. 13.00 **Sygefraværsindsatsen**

- Status på sygefravær ift. måltal
- Mødesag om HRC's procesbistand (direktionsmødet 04.11)
- De tre handleplaner fra FKC, ISC og BURC (direktionen internt 04.11)

Kl. 13.45 **Resultater fra APV - og trivselsundersøgelsen**

Kl. 14.15 **Resultatlønskontrakter**

Punkt 2: Lukning af rådhuset den 2. januar 2015

14/20865

Lukning af rådhuset den 2. januar 2015

Baggrund

HR-Centret har den 15. september 2014 forelagt direktionen en sag om generel lukning af rådhuset på alle fremtidige indeklemte dage.

På baggrund af den fremlagte sag, besluttede direktionen at sagen skulle drøftes med borgmesteren.

Efter drøftelse med borgmesteren er det besluttet, at der ikke vil blive truffet en generel beslutning. Direktionen vil i stedet tage konkret stilling, hver gang der opstår en indeklemt dag. Næste gang der forekommer en indeklemt dag, er den 2. januar 2015.

Direktionen traf sammen med borgmesteren en principbeslutning om lukning af Rådhuset den 2. januar 2015. Inden endelig beslutning træffes, skal MED-udvalgene på rådhuset have mulighed for at udtale sig.

Efter drøftelse i de relevante MED-udvalg, skal Direktionen nu træffe en endelig beslutning.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at Direktionen træffer endelig beslutning om lukning af Rådhuset den 2. januar 2015.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-11-2014

Godkendt.

Sagsfremstilling

På baggrund af direktionens principbeslutning om lukning den 2. januar 2015, har spørgsmålet været sendt i høring i rådhusets MED-udvalg.

Ud af de indkomne høringssvar er der generelt enighed om, at det er en god idé at holde lukket på rådhuset den 2. januar 2015.

Ved lukning af Rådhuset vil medarbejderne skulle holde en ferie- eller afspadseringsdag. Som alternativ til frihed, vil det lokalt kunne aftales, at medarbejdere kan komme på arbejde, hvis det mening for dem, i forhold til det, de arbejder med. Medarbejderne skal påregne, at der vil være lukket ned for varmen, og at kantinen vil være lukket.

Punkt 3: Status på sygefravær ift. måltal - oktober 2014

13/20544

Bilag

Sygefravær i forhold til måltal 2014-2015 - bilag til status sag oktober 2014

Status på sygefravær ift. måltal - oktober 2014

Baggrund

Denne sag fremlægges for at give direktionen en status på sygefraværet pr. 30 september 2014 i forhold til sygefraværsmåltal for 2014.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. tager orienteringen til efterretning
2. drøfter, om der er behov for yderligere initiativer

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-11-2014

Hanne Borchersen/HRC deltog under punktet.

Direktionen besluttede følgende:

- 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).
- Der sker en revision af den økonomiske konsekvens/fordeling/måltal pr. februar 2015. I den forbindelse ny direktionssag med forslag til udmøntning af besparelse. Her drøftes også metoden med måltal.
- HRC har det ledelsesmæssige rum til at eksperimentere med "1, 5, 14-model" på fx sektorområder.
- Handleplaner skal fremadrettet ind over HRC. Det er fortsat den enkelte direktør, der bestiller, men de sendes til HRC.
- Der udarbejdes en skabelon for en handleplan, fx i form af konkrete spørgsmål.
- Direktionen har sammen med centercheferne en afgørende rolle ift. sikre en skarp ledelsesdialog - ledelsesmæssigt ansvar og fokus. Det indskræmpes, at bruge de eksisterende anledninger/one-2-one mv.
- Tilbage melding vedr. de tre konkrete handleplaner foregår bilateralt.
- HRC vil se på handlemuligheder ift. langtidssygefravær.

Sagsfremstilling

Måltallene er fastsat på kommuneniveau, centerniveau og sektorniveau. I denne sag redegøres for status på alle tre niveauer.

Dernæst gennemgås det, hvilke arbejdspladser, der – inden for et center/en sektor – har et særligt højt sygefravær, som ligger væsentligt over sektorens/centrets samlede måltal og som er medvirkende årsag til, at et center eller en sektor ligger over deres måltal.

Denne sag medtager IKKE en oversigt over arbejdspladser med højt sygefravær, hvis centret eller sektoren samlet set ligger under deres måltal. Oplysninger herom kan ses på HR-portalen i de månedlige oversigter over sygefraværet.

Status på måltal på centerniveau

Måltallet for 2014 for hele kommunen er 12,9 dage. Det samlede sygefravær ultimo september var på 12,9 dage pr. medarbejder pr. år. Det betyder at kommunen samlet set ligger på måltallet. Det er en stigning på 0,2 dage siden ultimo juni. Oversigt over måltal og sygefravær ultimo september findes i bilag.

Siden 2013 er det samlede sygefravær for hele kommunen faldet med 0,4 dage.

Status på måltal på centerniveau

På centerniveau ligger 5 ud af 13 centre på et sygefravær, der er over måltallet for 2014.

De fem centre er:

- Borgerservicecentret

- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Byrådscentret
- Fritid- og Kulturcentret
- Institutions- og Skolecentret

I tabellen nedenfor ses sygefraværet for de fem centre og udviklingen siden 2013. Inden for et center er de sektorer, der er årsagen til, at centret ligger over måltallet, fremhævet i kursiv og fed i tabellen.

Center	Sektor	Fravær dage pr. fuldtids	Fravær dage pr. fuldtids	Ændring 2013 til sept. 2014	Måltal 2014 (12,9 dg)
		besk. 2013	besk. okt. 13- sep. 14		
BSC	<i>Administration</i>	8,9	10,2	+1,3	10,0
BSC Total		8,9	10,2	+1,3	10,0
BURC	<i>Administration</i>	15,4	14,8	-0,6	10,7
	<i>BURC ekskl. adm.</i>	13,3	15,6	+2,3	11,0
BURC Total		13,6	14,5	+0,9	10,9
BYC	<i>Administration</i>	4,0	7,5	+3,5	7,3
BYC Total		4,0	7,5	+3,5	7,3
FKC	Administration	7,0	7,3	+0,3	8,2
	<i>Kulturinstitutioner</i>	13,5	12,0	-1,6	9,0
	Klubber	12,8	14,0	+1,2	14,2
FKC Total		12,6	12,5	-0,1	11,3
ISC	Administration	3,7	3,7	+0,0	10,1
	<i>Skoler</i>	14,3	14,5	+0,2	11,7
	Dagpasning	14,2	14,1	-0,1	14,8
ISC Total		13,9	14,0	+0,0	13,2

Som det fremgår af tabellen ligger BSC, BURC og BYC højt på sygefravær i deres sektor/sektorer.

I FKC er det kun kulturinstitutioner, og i ISC er det skolerne, der bidrager til at FCK og ISC ligger over måltal.

Status på måltal på sektorniveau

Selvom et center ikke samlet set ligger over måltallet, kan sektorer inden for et center gøre det. Tabellen nedenfor viser de sektorer, der inden for hvert center ligger over måltallet på sektorniveau.

Tabellen indeholder en samlet oversigt over alle sektorer, der ligger over måltallet indenfor et center. Dvs. både de sektorer, som i ovenstående tabel er fremhævet med fed og kursiv og øvrige sektorer, som ligger over måltallet på sektorniveau.

Center	Sektor	Fravær dage pr. fuldtids	Fravær dage pr. fuldtids	Ændring 2013 til sept. 2014	Måltal 2014 (12,9 dg)
		besk. 2013	besk. okt. 13- sep. 14		
BSC	Administration	8,9	10,2	+1,3	10,0

BURC	Administration	15,4	14,8	-0,6	10,7
BURC	BURC ekskl. adm.	13,3	15,6	+2,3	11,0
BYC	Administration	4,0	7,5	+3,5	7,3
CEIS	Administration	10,5	8,3	-2,2	8,0
CEIS	Teknisk Service	12,0	13,5	+1,5	11,9
DRBY	Driftsbyen ekskl. adm.	14,5	14,2	-0,4	13,8
FKC	Kulturinstitutioner	13,5	12,0	-1,6	9,0
ISC	Skoler	14,3	14,5	+0,2	11,7

Det fremgår af tabellen, at administrationen og Teknisk Service indenfor CEIS ligger over måltallet, når centret samlet ligger under måltal skyldes det, at rengøringsområdet fortsat har et bemærkelsesværdigt lavt sygefravær. Administrationens sygefravær falder fortsat og har været jævnt faldende siden 2013.

Særlig højt sygefravær på arbejdspladsniveau

Direktionen besluttede ved fastsættelsen af måltal, at centrene var forpligtede på måltallene på center- og sektorniveau. Derfor vil der i denne status sag kun blive set på de centre og sektorer, der ligger over måltal, og hvilke arbejdspladser, der er medvirkende til det høje sygefravær. Disse arbejdspladser gennemgås nedenfor under de centre, som de hører til.

Det er vigtigt at bemærke, at nogle af arbejdspladserne er så små, at enkelte medarbejders langvarige sygefravær kan have stor indflydelse på arbejdspladsens samlede sygefravær. I rigtig mange situationer er der handlet på dette og der er i mange situationer tale om at sygefraværet tegnes af personer, som er opsagt.

Identifikationen i det følgende af, hvilke arbejdspladser, der har et særligt højt sygefravær, er foretaget med udgangspunkt i følgende kriterier:

- Sygefraværet er mere end 25% over måltallet og
- Sygefraværet er mere end 4 dage over måltallet

De arbejdspladser der er fremhævet med kursiv og fed, er arbejdspladser, der er nye på listen siden statusopdateringen fra august 2014. Det drejer sig om SFOerne på Borgerskolen og Torstorp Skole.

Børne- og Ungerådgivningscentret

I BURC er der tre arbejdspladser, der ligger særligt højt, jf. nedenfor. Den sidste arbejdsplads i BURC er Sundhedsplejerskerne som ligger under måltal.

Center	Afdeling	Fravær september 2014	Måltal sektor
BURC	Administration	14,8	10,7
BURC	Flønghuset	31,1	11,0
BURC	PPR	19,0	11,0

Ud over administrationen (som nævnt tidligere), har Flønghuset et særligt højt sygefravær. Flønghuset sygefravær har været faldende siden marts 2014, hvor det toppede på 42,7 dage pr. medarbejder pr. år til 31,1 dage ultimo september.

PPR er stigende, ultimo juni var sygefraværet 16,7 dage pr medarbejder pr år.

Fritids- og Kulturcentret

I FCKer der fire arbejdspladser der ligger særligt højt, jf. nedenfor.

Center	Afdeling	Fravær september 2014	Måltal sektor
FKC	Gadehaven	42,6	14,3
FKC	Reerslev	28,3	14,2

FKC	Gadeplan+SSP-arb	16,3	9,0
FKC	Idrætsteam	27,8	9,0

Klubberne ligger samlet under måltal, men to klubber har et særligt højt sygefravær. Både Gadehaven og Reerslev har et sigende sygefravær. Gadehaven har en stigning på 30,4 dage siden 2013 og Reerslev har en stigning på 21,4 dage siden 2013.

Samlet set ligger kulturinstitutionerne over måltal for 2014. Tabellen ovenfor viser at dette særligt skyldes Gadeplan+SSP-arb. Og i Idrætsteamet. Idrætsteamet består af Fløng Svømmehal, Sengeløsehallen og Taastrup Svømmehal. Det høje sygefravær er i Taastrup Svømmehal og Sengeløsehallen.

Skoler

Det er karakteristisk på skoleområdet, at det høje sygefravær kan henføres til højt sygefravær i SFO'erne, dog har Hedehusene Skole og Mølleholmen også et forholdsmæssigt højt sygefravær blandt lærerpersonalet, det betyder, at disse skolars sygefravær ligger en del over måltallet for 2014.

Nedenfor vises de skoler, som har et særligt højt sygefravær og som derfor bidrager til, at skolesektoren samlet set ligger over måltallet. I tabellen er der sondret mellem skoleafdelingen og SFO-delen på de enkelte skoler.

Område	Afdeling	Fravær september 2014	Måltal sektor
Borgerskolen	Sfo Borgerskolen	15,9	11,7
Gadehaveskolen	Sfo Gadehaveskolen	22,3	11,7
Hedehusene Skole	Hedehusene Skole	20,7	11,7
Hedehusene Skole	Sfo Hedehusene Skole	35,3	11,7
Mølleholmskolen	ISC Møllehøj dagklub	17,7	11,7
Mølleholmskolen	Mølleholmskolen	19,6	11,7
Mølleholmskolen	Sfo Mølleholmskolen	26,1	11,7
Reerslev Skole	Sfo Reerslev Skole	21,6	11,7
Sengeløse Skole	Sengeløse Skole afd. Øtoften	24,3	11,7
Sengeløse Skole	Sfo Sengeløse Skole	17,3	11,7
Torstorp Skole	Sfo Torstorp Skole	24,1	11,7

Siden august status er SFO Borgerskolens og SFO Torstorp Skoles sygefravær steget – begge SFO'er er nye på listen siden sidste status sag. Det er kun Borgerskolen, der samlet er steget med 1 dag pr. medarbejder pr. år siden ultimo juni 2014. Sygefraværet på hele Torstorp skole er faldet med 0,5 dag siden ultimo juni 2014.

Punkt 4: Resultater fra APV- og trivselsundersøgelsen 2014

12/25982

Bilag

APV- og trivselundersøgen 2014, oversigt over besvarelser i HTK og de enkelte centre

Resultater fra APV- og trivselsundersøgelsen 2014

Baggrund

I Bilag 6 til MED aftalen fremgår det, at hver 3. år gennemfører Høje-Taastrup Kommune en trivselsmåling blandt de ansatte. Målingen sker i direkte sammenhæng med APV-målingen.

Den planlagte spørgeskemaundersøgelse omkring APV- og Trivsel blev gennemført fra d. 29. september 2014 til og med d. 12. oktober 2014.

Spørgeskemaundersøgelsen indgår som en del af det APV-kortlægningsarbejde, som blev sat i gang i kommunen i starten af 2014. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen skal indarbejdes i de enkelte arbejdspladser APV-handlingsplan.

INDSTILLING

Det indstilles at

- Direktionen tager sagen til efterretning
- Direktionen godkender oplæg til indstilling til HU.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-11-2014

Godkendt.

Sagsfremstilling

APV- og trivselsundersøgelsen blev sendt ud til 3.254 medarbejdere, hvoraf 2.240 svarede. Dette giver en svarprocent på 69.

Af dem som har svaret, tilkendegiver 91%, at de altid eller ofte trives på deres arbejdsplads.

I forhold til de mål, der er stillet op i Arbejdsmiljøpolitik og -strategi i Høje-Taastrup Kommune 2013-2016 kan der siges følgende ud fra det, som står i politikken.

Mål i HTKs arbejdsmiljøpolitik og – strategi 2013-2016	Resultat i APV- og Trivselsundersøgelsen 2014	Er målet nået
Alle ansatte besvarer APV- og trivselsundersøgelse i 2014	undersøgelsens svarprocent er på 69%,	nej
Besvarelsen i APV og trivselsundersøgelsen 2014 viser, at mindst 85 % af medarbejderne tilkendegiver, at de trives (i høj grad eller i nogen grad) på deres arbejdspladser	Undersøgelsen viser, at 91% har svaret "Altid" eller "Ofte" til at de trives på deres arbejdsplads	ja
at de, som har været udsat for vold eller trusler i forbindelse med deres arbejde, oplever at der er blevet taget godt hånd om dem efterfølgende	Undersøgelsen viser at 33% svare nej det dette	nej
at alle kender til arbejdspladsen stresspolitik samt til retningslinjer for vold og trusler på arbejdspladsen	Undersøgelsen viser at 46% ikke kender til politik for trivsel og stress	nej
at mindst 85 % af de ansatte svarer nej til, at de oplever trusler	Undersøgelsen viser 87 % svare nej til at de oplever trusler	ja
at mindst 95 % svarer nej til, at de udsættes for vold i forbindelse med deres arbejde	Undersøgelsen viser, at 89% svare nej til at de oplever vold	nej

Sammenligning med resultater fra 2010 undersøgelsen

De to undersøgelser er ikke helt identiske, så det er kun få steder, hvor der er mulighed for sammenligning.

	2010	2014
Svarprocent	67%	69%
Oplever ikke vold	85%	89%

Oplever ikke trusler	73%	87%
Har du tid nok til at udføre dit arbejde, besvaret: "altid" eller "ofte"	75%	67%

Følgende øvrige resultater kan fremhæves:

- 46% svarer i 2014 nej til, at de kender arbejdspladsens politik for forebyggelse og håndtering af stress.
- Tallene omkring "Ubehagelig chikane, drilleri eller mobning" er tankevækkende. 9% af dem som har svaret på undersøgelsen oplever at blive chikaneret, og i den forbindelse er det i 33% af tilfældene svarende til 67 personer, at det er kollegaer, som er årsagen til chikanen.
- 49% af dem, som oplever at have været udsat for chikane, oplevede ikke efterfølgende, at chikanen blev behandlet tilfredsstillende.
- 33% af de personer, som havde været udsat for enten vold eller trusler oplevede ikke efterfølgende at dette blev behandlet tilfredsstillende.

HR-Centret informerer centrecheferne med deres egne besvarelsesrapporter, med vejledning i hvordan der kan trækkes delrapporter og arbejdes med resultaterne.

HR-Centret udarbejder mødesag til HU, der indeholder samme information som i denne sag. Det foreslås, at der indstilles følgende til HU:

1. At resultaterne af undersøgelsen bl.a. inddrages i HU's kommende årlige arbejdsmiljødrøftelse.
2. At den arbejdsgruppe under HU, som arbejder med revidering af retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane inddrager resultaterne fra undersøgelsen i deres arbejde.
3. HR-Centret undersøger om der har været tekniske eller processuelle begrundelser for henholdsvis høje besvarelsesprocenter og lave besvarelsesprocenter af undersøgelsen.

Punkt 5: Resultatlønskontrakter 2015 for centerchefer

14/28142

Bilag

Skabelon til resultatlønskontrakter for centerchefer 2015

Resultatlønskontrakter 2015 for centerchefer

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på en godkendelse af skabelonen til resultatlønskontrakter 2015 for centerchefer.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at Direktionen tager stilling til hvorvidt der er behov for tilretning af skabelonen til resultatlønskontrakter 2015 til centerchefer.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-11-2014

Skabelonen godkendt.

Sagsfremstilling

Siden 2008 har der i HTK hvert år være indgået resultatlønskontrakt med den enkelte centerchef. Kontrakten er udarbejdet med udgangspunkt i en ensartet skabelon, som er godkendt af Direktionen.

Med indgåelse af resultatlønskontrakter for centerchefer har direktionen ønsket at skabe en sammenhæng mellem direktionens årlige strategibrev på den ene side og de konkrete indsatsområder og initiativer, som centrene sætter i gang inden for et budgetår, herunder aftalestyringen.

Inden skabelonen kan bruges til indgåelse af resultatlønskontrakter for 2015, skal Direktionen tage stilling til behovet for en justering i forhold til

- særlige indsatsområder, der skal medtages og
- beløbsrammens størrelse.

Punkt 6: Øvrige sager 11-11-2014

14/867

Bilag

Årshjul samtlige udvalg - december 2014.pdf

Øvrige sager 11-11-2014

Baggrund

Aktuelle politiske/strategiske sager

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

Kommende politiske mødesager marts 2014

Vedlagt årshjul for marts for samtlige politiske udvalg. Til brug for tværgående koordinering og direktørernes one to one med centercheferne.

Håndtering af sygefravær

Der henvises til tre lukkede notater i "Direktionen internt" (ligger som møde 04.11 i e-dagsordenen). De tre handleplaner er udarbejdet på baggrund af status på sygefravær i forhold til måltal fra august (direktionssag 15.09).

Punkt 7: Lukket

14/867