

REFERAT Direktionen d. 17-08-2020

Mødedato Mandag d. 17. august 2020 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier
Skastrup, Anya Krogh Manghezi

Indholdsfortegnelse

Kørselsbemyndigelser 2019.....	3
Sygefraværstatus juni 2020.....	5
Personaleomsætning - analyse af data fra Tal om Personale 2019.....	8
Program for Store Lederdag 8.9.2020.....	10

Punkt 1: Kørselsbemyndigelser 2019

19/894

Baggrund

Direktionen besluttede den 27. marts 2012, hvilke kriterier, der skulle gælde i Høje-Taastrup Kommune for udstedelse af kørselsbemyndigelse til medarbejdere for tjenstlig kørsel i egen bil, og som udløser kørselsgodtgørelse efter høj sats. Disse kriterier blev senest revideret af Direktionen den 19. maj 2015.

Én gang om året følger HR-Centret op på omfanget af kørselsbemyndigelser til høj sats, hvorfor denne sag nu forelægges for Direktionen.

Indstilling

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

Beslutning Direktionen den 17-08-2020

Sagen blev taget til efterretning og der kan tages bilaterale snakke ml. relevant direktør og centerchef hvor det vurderes relevant med henblik på, at antallet igen får en nedadgående tendens.

Sagsfremstilling

Tjenestekørsel i egen bil ydes som udgangspunkt til lav sats, som anses for at dække de variable omkostninger, mens kørsel efter høj sats også dækker nogle af de faste omkostninger.

Det fremgår af aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjensterejser mv., at udbetaling af kørselsgodtgørelse til høj sats forudsætter, at der er udstedt en personlig kørselsbemyndigelse. Der kan udstedes en sådan bemyndigelse når følgende forhold er til stede:

- Kørslen skal have tjenstlig karakter
- Kørslen skal være nødvendig eller af væsentlig værdi for tjenestestedet
- Der skal være tale om regelmæssig kørsel af større omfang eller kørsel af special art.

Den 19. maj 2015 besluttede Direktionen, at regelmæssig kørsel skulle forstås som kørsel på min. 2.000 km. årligt.

I 2019 var der i alt udstedt 90 kørselsbemyndigelser til høj sats. Det er en stigning på 15,4 % i forhold til året før.

Samlet set er der fra 2018 til 2019 kørt 4,2 % flere kilometer i egen bil. Den største stigning er sket i antallet af kørte kilometer til høj sats. Her har der været en stigning på 8,5 %, hvor kørsel til lav sats er steget med 1,8 %.

Nedenfor vises udviklingen i antallet af kørselsbemyndigelser fra 2013 til 2019.

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

BAC	23	19	15	6	6	8	18
BURC	49	85	48	42	47	54	56
FKC	1	2	3	4	5	4	4
ISC	12	10	0	0	0	0	0
SUOC	2	3	3	5	5	5	5
UC	-	-	-	-	-	5	5
ØDC	-	-	-	-	-	2	2
I alt	88	119	69	57	63	78	90

Nedenfor vises udviklingen i antal kørte kilometer fra 2017 til 2019

	2017	2018	2019
Lav sats	336.844	358.613	365.187
Høj sats	211.464	212.348	230.444
I alt	548.308	570.961	595.431

Punkt 2: Sygefraværstatus juni 2020

19/25109

Baggrund

Direktionen får én gang i kvartalet en status på sygefraværet. Dette er status på sygefraværet ultimo juni 2020.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen tager status over sygefraværet juni 2020 til efterretning og fejrer, at vi ligger på måltallet.

Beslutning Direktionen den 17-08-2020

Direktionen tog sagen til efterretning og konstaterede, at det øjeblikkelige niveau af sygefravær på landsgennemsnittet er særdeles tilfredsstillende.

Sagsfremstilling

Status på sygefravær i forhold til måltal for kommunen som helhed 2020

Måltallet for 2020 for hele kommunen er 12,0 dage. Det samlede sygefravær i ultimo juni var på 12,0 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet ligger på måltallet.

Sygefraværet er faldet 0,5 dag siden marts 2020. Oversigter over sygefravær ses i bilag 1.

Status på sygefravær i forhold til måltal på centerniveau

På centerniveau ligger 7 ud af 13 centre på et sygefravær, der lå under måltallet for 2020.

De 7 centre er:

Byrådscentret

Driftsbyen

HR-Centret

Sundheds- og Omsorgscentret

Teknik- og Miljøcentret

Ungecentret

Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 6 centre, der ligger over måltallet:

Borger- og Arbejdsmarkedscenter

Børne- og Ungerådgivningscentret

Center for Ejendomme og Intern Service

Fritids- og Kulturcentret

Institutions- og Skolecentret

Social- og Handicapcentret

Det eneste center som er steget til over måltal siden ultimo marts er CEIS, der er steget med 1,1 dage. De andre 5 centre, der ligger over måltal er alle faldet i sygefravær. BURC er faldet med en hel dag siden marts.

Status på sygefravær i forhold til måltal på sektorniveau

Nedenfor ses de sektorer, der lå under eller på måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

Administration: BYC, DIR, DRBY, FKC, HRC, ISC, SUOC, TMC, ØDC og UC

Sprogcentret

Rengøring/Kantine

Driftsbyen ekskl. adm.

SFO

Plejecentre

Tandplejen

Hjemmeplejen

Klubber (UC og ISC landsbyordningen)

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

Administration: BAC, BURC, CEIS, SHC og

BURC ekskl. adm.

Teknisk Service

Kulturinstitutioner

Halpersonale

Skoler (ekskl. SFO)

Dagpasning

Social- og Handicapinstitutioner

UC skoler (Linie 10 og Ungdomsskolen)

Opsøgende ungearbejde

Nye opmærksomhedspunkter i 2. kvartal på afdelingsniveau

Siden marts 2020 er det kun CEIS (184 medarbejdere), der er kommet over måltal og det skyldes en stigning på 0,9 dag i administrationen, 2,1 dage hos Teknisk Service og 0,9 dag i Rengøring/Kantine.

Vedvarende opmærksomhedspunkter på centerniveau

ISC (1376 medarbejdere) ligger fortsat over måltal, skoler (553 medarbejdere) er faldet 1,1 dage siden marts og dagpasning (637 medarbejdere) er status quo. SFO'erne (131 medarbejdere) er faldet med 2,1 dage til 12,1 dage, og er nu under måltallet for sektoren på 13,2.

BAC (207 medarbejder) er fortsat over måltal, men har haft et fald sygefravær i både første og andet kvartal på i alt 1 dag siden ultimo december 2019. Sprogskolen (22 medarbejdere) er steget med 1 dag til 7,2 dage, men er fortsat under måltal på 10,4 dage.

BURC og SHC er fortsat over måltal; begge har dog formået at vende en stigning i første kvartal til et fald i sygefraværet i andet kvartal. BURC (202 medarbejdere) er faldet med 0,9 dag og SHC (313 medarbejdere) er faldet med 0,3 dag.

Bilag

Bilag 1 - Direktion - Sygefraværstatus juni 2020

Punkt 3: Personaleomsætning - analyse af data fra Tal om Personale 2019

20/4757

Baggrund

Direktionen behandlede på sit møde den 2. juni Tal om Personale for 2019. Direktionen ønskede nogle af temaerne i Tal om Personale uddybet og analyseret yderligere især set i lyset af den høje personaleomsætning, som i flere år har ligget højere i Høje-Taastrup Kommune end i kommunerne i Region Hovedstaden såvel som i hele landet.

Direktionen ønskede en opgørelse over personaleomsætningen set over flere år for at synliggøre, om niveauet har ligget højt hen over en årrække. Derudover at personaleomsætning blev set i et større perspektiv og blev ”parret” med andre temaer fra Tal om Personale for at undersøge, om der er nogle tendenser, der kunne give et bud på en forklaring på den høje omsætning.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen

1. Tager analysen til efterretning og drøfter tendenserne
2. Godkender at materialet inddrages på Chefforums seminar d. 27.-28. august
3. Godkender at materialet inddrages på HU's seminar i september

Beslutning Direktionen den 17-08-2020

Direktionen tog indstillingspunkt 1 til efterretning og godkendte indstillingspunkt 2 og 3.

Sagsfremstilling

HR-Centret har foretaget en analyse af personaleomsætningen over flere år samt koblet med andre temaer fra Tal om Personale. Temaerne der er undersøgt, som personaleomsætningen er parret med, er sygefravær, antal afskedigelser, anciennitet, beskæftigelsesgrad og alder.

Analysen peger ikke på signifikante sammenhænge set på tværs af kommunen, men på sektor-/centerniveau ses nogle tendenser, der dog ikke i alle tilfælde er specielt entydige. Tendenser der dog lokalt kunne give anledning til nærmere undersøgelser.

Den samlede analyse er vedlagt som bilag, her fremhæves nogle tendenser.

Der er en svag tendens til, at centre med lav personaleomsætning også har lavt sygefravær. Det er dog ikke en entydig tendens. Fx har BYC, ØDC og FKC høj personaleomsætning men et lavt sygefravær. Generelt kan det siges at de fleste centre med høj personaleomsætning har et sygefravær over deres måltal, men også her er der undtagelser (SUOC og ØDC).

SUOC, ISC og SHC ligger særligt højt på afskedigelser. Disse tre centre har også høj personaleomsætning og forholdsvis højt sygefravær.

Analysen viser også en tendens til, at høj personaleomsætning følger lav beskæftigelsesgrad. Denne korrelation kan dog ikke tages som et direkte udtryk for en entydig årsagssammenhæng – at lav beskæftigelsesgrad medfører høj personaleomsætning. Der kan være andre fællesnævner for de grupper der både har lav beskæftigelsesgrad og høj personaleomsætning. Fx har SUOC og SHC lav beskæftigelsesgrad og høj personaleomsætning, samtidig med, at de ligger højt på afskedigelser, og måske beskæftiger de medarbejdere, der af forskellige årsager skifter job ofte.

Analysen peger også på en svag tendens til at centre med høj personaleomsætning har en lavere gennemsnitsalder. En tendens der måske kan understøtte en hypotese om, at yngre mennesker skifter job hyppigere end ældre generationer.

I forhold til anciennitet vil høj personaleomsætning normalt hænge sammen med lav anciennitet, hvilket analysen også viser en generel tendens til i Høje-Taastrup Kommune.

Når opgørelserne over centre/sektorer sammenlignes med opgørelserne over personaleomsætning på overenskomstområder, bliver det tydeligt at nogle centre/sektorer har en større personaleomsætning end andre på grund af deres personalesammensætning. SUOC og ISC har eksempelvis på nogle områder en høj personaleomsætning, der til dels kan nedbrydes til at især social- og sundhedspersonale samt lærere og pædagogisk personale ligger højt. Socialrådgivere og socialformidlers høje omsætning er en udfordring i både BURC, SHC og BAC.

Høj personaleomsætning er ikke nødvendigvis ensbetydende med udfordringer i at tiltrække og rekruttere personale. Det kan naturligvis handle om, at der ikke bliver ansat de rette, da relativt mange opsiges igen, men det handler måske i endnu højere grad om evnen til at fastholde medarbejderne.

Nogle problemstillinger er ikke kun gældende for HTK, men er også kendt som nationale udfordringer. Nogle faggrupper er der større efterspørgsel på end andre, set i forhold til udbuddet. Vanskeligheder med at rekruttere fx sygeplejersker, SOSU-personale, socialrådgivere og pædagoger er også en national udfordring, hvor HTK er i konkurrence med omkringliggende kommuner.

Bilag

Analyse af udvalgte data fra Tal om Personale 2019 - Notat

HU arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse - notat

Punkt 4: Program for Store Lederdag 8.9.2020

19/24259

Baggrund

Direktionen har tidligere godkendt program til Store Lederdag den 8. september 2020. Grundet situationen med Covid-19 og regeringens udmelding om ikke at hæve forsamlingsforbuddet til mere end de nuværende 100 personer, fremlægges hermed justeret program og beskrivelse af, hvordan vi kan gennemføre dagen Corona-forsvarligt.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen:

1) Træffer beslutning om, efter hvilket scenarie vi gennemfører Store Lederdag.

Beslutning Direktionen den 17-08-2020

Direktionen valgte scenarie 2 for store lederdag.

Sagsfremstilling

Direktionen har ønsket et justeret bud på program til Store Lederdag. Vi har været i dialog med Corona-teamet for at undersøge, hvordan Store Lederdag kan afvikles på en Corona-forsvarlig måde. Det har medført, at vi har udarbejdet 2 scenarier for afholdelsen af dagen, hvor begge scenarier sundhedsmæssigt kan lade sig gøre, men Corona-teamet anbefaler det ene scenarie.

Scenarie 1) Dagen afholdes i 2 dele, med 100 ledere hhv. formiddag/eftermiddag.

Fordelen ved at afholde dagen fysisk, vil være, at vi dermed kan samle alle kommunens ledere, så der er et fysisk nærvær og en mulighed for at skabe sammenhængskraft på tværs af kommunen, så det er svært at gøre via fx et webinar med fælles oplæg og dernæst ”gruppearbejde” hver for sig. Mange af lederne kender ikke hinanden og har ikke været samlet før, og der kan være situationer, hvor der kan være brug for at drøfte svære dilemmaer, oplevelser mm., i gruppearbejdet og det er lettere, hvis man sidder sammen fysisk.

Som udgangspunkt overholder programmet retningslinjerne fra sundhedsstyrelsen, men Corona-teamet anbefaler ikke, at vi afholder dagen på denne måde, da det indebærer en risiko og sender et signal om, at mange nu kan mødes med hinanden i et land med stigende smittetryk, hvilket også afspejler sig i Høje-Taastrup.

Corona-teamet har nikked til følgende afvikling af dagen (som er beskrevet nærmere i bilaget):

- Dagen forkortes (klimaoplæg udgår)
- Vi deler dagen i 2 ens dele med 100 ledere i hver seance, se desuden bilaget (salen er godkendt til 160 med de gældende afstandskrav)
- Workshops foregår i salen, i sofagrupperne og i 2 grupperum (godkendt til over 15)
- Der er ½ time mellem de to seancer, så vi kan nå at vaske/spritte borde og stole af og rengøre toiletter og sikre, at de to grupper ikke mødes
- Mad, vand, kaffe mm. står på bordene og er indpakket (ingen buffet)

- Indgang til salen vil være gennem de to døre inde i selve Hedehuset. Udgang fra salen vil være gennem hoveddøren i hjørnet af salen. Hermed undgår vi trafikprop i dørene

Scenarie 2: Dagen afholdes i grupper á 15 og Direktion og oplægsholdere deltager digitalt via teams

Corona-teamet har nikket til følgende afvikling af dagen:

- Dagen forkortes, så mødetid er 8.30 og sluttid er 11.30 (klimaoplæg udgår)
- Direktionen og de 2 oplægsholdere er fysisk samlet og der gives intro og oplæg til de 15 fortællere og dertil hørende grupper, der mødes fysisk på hver deres lokation, med en konsulent som tovholder
- Grupperne ser intro og oplæg sammen på skærm via teams og logger dernæst ud, så de, efter fortællerne har fortalt egen historie, kan drøfte læring, refleksioner mm.
- Efter gruppedrøftelserne, der samles op af tovholder, mødes vi igen i teams, og der samles kort op

Alle gældende retningslinjer for sikkerhed er også gældende her.

HR-centret anbefaler, dagen afholdes som beskrevet i scenarie 2. Denne løsning vil bidrage til, at vi minimerer antallet af personer, der mødes fysisk og imødekommer Corona-teamets anbefaling, og samtidig imødekommer vi delvist ønsket om, at vi mødes fysisk og kan dele oplevelser, svære som gode.

Vælges scenarie 1 er det vigtigt at være opmærksom på at det ikke er Corona-teamets anbefaling, at regeringen kan vælge at skærpe forsamlingsforbuddet, og at dagen vil skulle aflyses.

HR-centret gør desuden opmærksom på, at scenarie 2 kræver relativt meget mere planlægning med relativt flere og andre aktører i spil i planlægningen af Store Lederdag. Hvis det vælges at gå med scenarie 1 og have scenarie 2 i baghånden, så bliver det meget ressourcetungt at drive opgaven for alle involverede.

Bilag

Justeret skyggeprogram til 8.9.2020