

# REFERAT Direktionen d. 06-02-2017

**Mødedato** Mandag d. 06. februar 2017 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale B204

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

## **Indholdsfortegnelse**

Øvrige sager 06-02-2017.....	3
Program til Strategisk Lederforum den 1. marts 2017.....	4
Status sygefravær 2016.....	5
Lukket.....	8
Økonomiopfølgning 06-02-2017.....	9
Lukket.....	10

## **Punkt 1: Øvrige sager 06-02-2017**

16/26813

### **Baggrund**

#### **Indkøbspolitik**

Signe Lynggaard Madsen, som er administrerende direktør i SKI, vil på baggrund af HTK's indkøbspolitik samt forslag til strategi for indkøb i HTK (begge vedhæftet) dele sine refleksioner i fht. rammerne for HTK's arbejde med indkøb med direktionen. Direktionen vil – i et senere møde – får fremlagt en sag vedr. en strategi for indkøb og/eller en revideret politik.

### **Beslutning Direktionen den 06-02-2017**

Direktionen drøftede HTK's arbejde med indkøb. På baggrund af drøftelsen laver ØDC et revideret udkast til indkøbsstrategi.

### **Bilag**

Strategi for indkøb i HTK

Indkøbspolitik 2007

Tillæg til Høje-Taastrup Kommunes indkøbspolitik doc.nr. 1584040

## **Punkt 2: Program til Strategisk Lederforum den 1. marts 2017**

16/20346

### **Baggrund**

Næste møde i Strategisk Lederforum er den 1. marts kl. 12.30-15.30. Direktionen skal tage stilling til programmet for mødet.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. godkender det fremlagte forslag til program eller tage stilling til, om andre temaer skal ind i stedet for nogle af de foreslåede
2. tager stilling til, hvem der skal stå for hvilke punkter.

### **Beslutning Direktionen den 06-02-2017**

Direktionen drøftede programmet og besluttede at temaet om ledelse afventer en drøftelse i chefforum herom (i april). I stedet præsenteres status på igangværende store projekter (HTC, det boligsociale (Taastrupgaard), Nærheden og det regionale fritidsområde). Desuden skal der orienteres om budgetprocessen.

### **Sagsfremstilling**

Sagen er bilagt et forslag til program med tidsangivelser. Forslaget indeholder følgende punkter:

- Foreklingsdagsorden – information om projektet med parterne bag Fremfærd
- Evaluering af ledelsevalueringprocessen i 2016
- God ledelse – hvordan sikrer vi bedst muligt, at lederne styrkes kompetencemæssigt i forhold til de omfattende krav og forventninger – optakt til en efterfølgende temadrøftelse i ledernetværkene
- Kort status på om de nye ledernetværk er kommet godt fra start

### **Bilag**

Forslag til program for Strategisk Lederforums møde den 1. marts 2017

## Punkt 3: Status sygefravær 2016

17/370

### Baggrund

Direktionen får en gang i kvartalet en status på sygefraværet. Ved årets udgang indeholder sagen desuden et forslag til nye måltal for det næste år samt et forslag til fordeling af den vedtagne budgetreduktion.

Ved direktionens behandling af seneste status på måltal, bad direktionen om, at nærværende sag desuden indeholder forskellige forslag til finansiering af budgetreduktionen i 2017.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. tager status over sygefraværet 2016 til efterretning
2. godkender sygefraværsmåltallene for 2017
3. tager stilling til, om budgetreduktionen skal fordeles på de centre og sektorer, som ikke har nået måltallet 2016 eller om budgetreduktionen skal finansieres på anden vis.

### Beslutning Direktionen den 06-02-2017

Direktionen konstaterede, at der stadig er en udfordring med hensyn til at bringe sygefraværet ned på landsgennemsnittet, hvorfor drøftelserne omkring, hvordan sygefraværet kan nedbringes, skal fortsættes i 2017.

Ift. indstillingerne:

1. Taget til efterretning
2. Godkendt
3. Budgetreduktionen fordeles som hidtil, dvs. efter model A.

### Sagsfremstilling

#### Status på sygefravær 2016

##### *Status på måltal for kommunen som helhed*

Måltallet for 2016 for hele kommunen var 12,2 dage. Det samlede sygefravær i 2016 december var på 12,9 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,7 dage over måltallet. Sygefraværet er faldet 0,1 dag siden 2015. Sygefraværet har ligget stabilt på 12,7 frem til ultimo december, hvor sygefraværet er steget til 12,9. Oversigt over måltal og sygefravær for hele 2016 ses i bilag 1.

##### *Status på måltal på centerniveau*

På centerniveau ligger 4 ud af 12 centre på et sygefravær, der er under måltallet for 2016.

De 4 centre er:

- Byrådscentret
- Center for Ejendomme og Intern Service
- HR-Centret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 8 centre, der ligger over måltal. De 8 centre er:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Driftsbyen
- Fritids- og Kulturcentret
- Social- og Handicapcentret
- Sundheds- og Omsorgscentret

- Teknik- og Miljøcentret
- Institutions- og Skolecentret

Ultimo september var Institutions- og Skolecentret under måltal og Økonomi- og Digitaliseringscentret lå over.

### ***Status på måltal på sektorniveau***

Nedenfor ses de sektorer, der ligger under eller på måltallet på sektorniveau, jf. bilag1, tabel 1.

- Administration: BYC, CEIS, DIR, DRBY, FKC,HRC, ISC, ØDC og SUOC
- Sprogcentret
- Rengøring/Kantine
- BURC ekskl. adm.
- Opsøgende ungearbejde
- Skoler (eks. SFO)
- Plejecentre
- Tandplejen

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center ligger over måltallet på sektorniveau, jf. bilag1, tabel 1.

- Administration: BAC,BURC, TMC og SHC
- Teknisk Service
- Driftbyen ekskl. adm.
- Kulturinstitutioner
- Klubber
- Halpersonale
- SFO
- Dagpasning
- Social- og Handicapinstitutioner
- Hjemmeplejen

### ***Måltal for 2017***

Byrådet har besluttet, at Høje-Taastrup Kommunes sygefravær skal ned på landsgennemsnittet. Derfor besluttede direktionen den 11. november 2016, at måltal for sygefravær i 2016 og 2017 korrigeres ift. landsgennemsnittet for 2015. Det betyder at måltallet for kommunen som helhed er fastsat til 12,2 dage i både 2016 og 2017. De opdaterede måltal fordelt på centre og sektorer i 2017 ses i bilag 1 tabel 4.

### ***Budgetreduktion 2017***

Budgettet indeholder en budgetreduktion pga. sygefravær på 1.669.650 kroner i 2017 (pl) og overslagsårene, som skal fordeles. Dette er samtidig den sidste varige budgetreduktion, som skal fordeles.

Den samlede budgetreduktion som følge af sygefravær i 2014-17 (akkumulerede tal) ses i nedenstående tabel:

Budgetkrav	2014	2015	2016	2017
<b>I alt</b>	<b>3.183.900</b>	<b>5.031.000</b>	<b>7.714.900</b>	<b>9.398.800</b>

Tabellen nedenfor viser, hvordan budgetreduktionen er fordelt i 2014-16, samt hvordan budgetreduktionen skal ske i 2017, hvis den fortsat skal udmøntes på de centre og sektorer, som i 2016 har haft et sygefravær over måltallet:

Center	Andel af effektivisering 2014	Andel af effektivisering 2015	Andel af effektivisering 2016	Andel af effektivisering
				2017

BAC	266		101	185
Borgerservice*		64		
BURC	547	244	539	150
BYC		7		
CEIS	238	50	183	12
Driftsbyen	10	48		63
FCK	426	73	137	124
ISC	1.032	136	957	350
SHC	269		271	324
SUOC	395		357	398
TMC			163	64
Hovedtal	3.183	1.846	2.695	1.670

\* Borgerservices blev nedlagt i 2015 og budgetreduktion blev fordelt i forhold til overflytning af medarbejdere til ISC, ØDC og BAC

Måltallene og budgetreduktionerne har været med til at sætte fokus på højt sygefravær og har haft en effekt på sygefraværet. Men som det ses af ovenstående, er det i flere år de samme centre, som har haft udfordringerne med sygefraværet og som derfor har finansieret budgetreduktionen. En yderligere budgetreduktion på disse centre/sektorer må derfor formodes at presse ledere og medarbejdere yderligere. Flere ledere har givet udtryk for, at budgetreduktioner på arbejdspladser med højt sygefravær betyder en øget belastning på de raske medarbejdere, som i forvejen må løbe stærkere for at løfte opgaverne, når andre kolleger har et højt sygefravær. Desuden har modellen ført til ønsker om fritstilling af afskedigede medarbejder for at undgå, at et sygefravær i opsigelsesperioden tæller med i opgørelsen over årets sygefravær.

HR-Centret foreslår, at Direktionen drøfter om budgetreduktionen også i 2017 og overslagsårene skal fordeles på centre og sektorer, som ikke har nået måltallet 2016 eller om budgetreduktionen kan fordeles på andre måder.

ØDC og HR-Centret har derfor set på forskellige alternative muligheder for placeringer af budgetreduktionen. Følgende modeller vil kunne bringes i anvendelse:

- A. Budgetreduktionen fordeles – som hidtil – på de centre og sektorer, som i 2016 har haft et sygefravær over måltallet (se ovenfor)
- B. Budgetreduktionen fordeles jævnt på alle centre/sektorer i forhold til lønsummen (bilag 2 viser konsekvenserne af denne model for det enkelte center)
- C. Budgetreduktionen finansieres helt eller delvist via lønpromillepuljen
- D. Budgetreduktionen finansieres i 2017 som beskrevet under A, B eller C og indarbejdes som en budgettilpasning i overslagsårene
- E. Andre kombinationer af ovenstående

## Bilag

Bilag 1 - Direktion - Sygefraværstatus december 2016

Bilag 2 - Fordeling af besparelse pga. for højt sygefravær på center efter lønsum 2017

## **Punkt 4: Lukket**

17/1369

## **Punkt 5: Økonomifølging 06-02-2017**

16/26813

## **Punkt 6: Lukket**

16/26813