

# **REFERAT Direktionen d. 20-09-2013**

**Mødedato** Fredag d. 20. september 2013 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale B105

## Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 20-09-2013.....	3
Prognose på overførsel (fra 2013 til 2014) på projekter med ekstern finansiering.....	5
Øvrige sager 20-09-2013.....	7
Fremtidig sygefraværsindsats.....	8
Personalepolitisk Redegørelse 2012.....	13
Byrådshøjskole 2014.....	15
Ændring af skabelon til politiske mødesager.....	17
Huskeliste 20-09-2013.....	19

# Punkt 1: Økonomiopfølgning 20-09-2013

12/32140

## Sagsfremstilling

### 3. budgetopfølgning til samtlige udvalg

Vedlagt samtlige 3. budgetopfølgning med bilag for udvalgene til direktionens godkendelse forud for politisk behandling.

### Prioritering af budgetanalyser

Oplæg fra ØDC

### Opfølgning på prioriteringsbidrag

## Beslutning Direktionen den 20-09-2013

### 3. Budgetopfølgning

Direktionen roste sagsfremstillingen, som er tydelig og klar. Godkendt med en række bemærkninger.

### Prioritering af budgetanalyser

Direktionen drøftede og prioriterede hvilke budgetanalyser, der skal arbejdes videre med:

- Velfærdsteknologi
- Institutionsstruktur
- Nære sundhedsvæsen
- Beskæftigelsesområdet
- Administration/digitalisering

ØDC udarbejder forslag til rammen for en budgetanalyse, i forhold til afklaring af det forestående analysearbejde. Der skal foreligge et første oplæg til Byrådets strategiseminar forår 2014.

## Bilag

Dagsordenspunkt 3. budgetopfølgning 2013 for BEU

Dagsordenspunkt 3. budgetopfølgning 2013 for TU

Bemærkninger til 3. budgetopfølgning 2013 for TU

Tekniske budgetjusteringer inden for TU

Dagsordenspunkt 3. budgetopfølgning 2013 for PMU

Tekniske budgetjusteringer inden for PMU

Dagsordenspunkt 3. Budgetopfølgning 2013 for SSU

Bemærkninger til 3. budgetopfølgning 2013 for SSU

Dagsordenspunkt 3. budgetopfølgning 2013 for ISU

Bemærkninger til 3. budgetopfølgning 2013 for ISU

Tekniske budgetjusteringer inden for ISU

Dagsordenspunkt 3. budgetopfølgning 2013 FKU

Dagsordenspunkt 3. budgetopfølgning 2012 for ÆU

Bemærkninger til 3. budgetopfølgning 2013 for ÆU

Tekniske budgetjusteringer inden for ÆU

Dagsordenspunkt 3. budgetopfølgning 2013 for AMU

Bemærkninger til 3. budgetopfølgning 2013 for AU

Anlægsoversigt 3. budgetopfølgning 2013

Oversigt over tillægsbevillinger for bygge- og anlægsarbejder

Tekniske budgetjusteringer til 3 budgetopfølgning.

## **Punkt 2: Prognose på overførsel (fra 2013 til 2014) på projekter med ekstern finansiering**

13/13493

### **Sagsfremstilling**

Høje-Taastrup Kommune har siden efteråret 2011 fulgt området for projekter med ekstern finansiering tæt bl.a. fordi overførslerne på projektøkonomien spiller ind i den samlede kommuneøkonomi. Dette har bl.a. medført, at centrene halvårligt har givet en prognose for overførsel på eksternt finansierede projekter på både kommunens centrale og decentrale niveau.

I forlængelse af ovenstående har centrene haft deadline i begyndelsen af august for at beregne den forventede overførsel på eksternt finansierede projekter.

Af vedlagte bilag fremgår det, at det samlede beløb i prognosen for overførsel på eksternt finansierede projekter fra 2013 til 2014 er på 3.256.977 kr.

Det skal bemærkes, at dette beløb er lavere end det beløb, som fremgik af prognosen fra september 2012 på overførsel af eksternt finansierede projekter, der var på 4,3 mio. kr. Det skal samtidig også bemærkes at på baggrund af erfaringerne fra tidligere år med at følge området tæt, kan det konstateres, at beløbene i prognoserne er lavere end de beløb, der søges at blive overført efter regnskabsafslutning.

I forhold til den vedlagte liste skal der gøres opmærksomt på, at der er centre, som har eksternt finansierede projekter, der ikke fremgår på listen. Det må derfor antages, at økonomien på disse projekter har balance mellem indtægter og udgifter, og at de på baggrund af styringen af økonomien ikke forventer, at der på et senere tidspunkt ansøges om overførsel.

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Retsgrundlag**

Ingen bemærkninger.

### **Politik/Plan**

Ingen bemærkninger.

## **Information**

Ingen bemærkninger.

## **Høring**

Ingen bemærkninger.

## **Vurdering**

Ingen bemærkninger.

## **Andre relevante dokumenter**

Ingen bemærkninger.

## **Indstilling**

Der indstilles, at sagen tages til efterretning.

## **Beslutning Direktionen den 20-09-2013**

Godkendt.

Drøftes på Chefforum 25.09

## **Bilag**

Prognose for overførsel fra 2013 til 2014 på projekter med ekstern finansiering

## **Punkt 3: Øvrige sager 20-09-2013**

12/32140

### **Sagsfremstilling**

Aktuelle emner:

#### **Fortsat drøftelse af det Specialiserede Socialområde**

Susanne S og Søren Kaiser deltager under pkt. kl. 10.15

#### **Status på IT/trådløst net**

Notat kommer fra ØDC

#### **KL's Innovationspris 2013**

Vedlagt brev fra KL til drøftelse i direktionen om, hvorvidt Høje-Taastrup Kommune ønsker at deltage i år.

## **Beslutning Direktionen den 20-09-2013**

### ***Specialiserede voksensocialområde***

Susanne Strandkjær og Søren Kaiser deltog under punktet.

Der blev præsenteret og drøftet følgende:

- Business case vedr. hjemtagning af borgere
  - Budgetteringsprincipper for 2013 og 2014
  - Benchmark - indarbejdes i masterplanen og som grundlag for strategiskifte
- Direktionen roste det grundige arbejde.

I forhold til det nye Byråd skal der skabes et fælles billede af området, kompleksiteten, udfordringerne og strategien.

### ***Status på IT/trådløst net***

Per Aalbæk orienterer borgmesteren.

### ***KL's Innovationspris 2013***

Er annonceret i LederNyt.

## **Bilag**

KL's Innovationspris 2013 - Brev direktionen om innovationsprisen 2013

Ustabil IT drift af netværket i HTK - redegørelse og handlingsplan

## Punkt 4: Fremtidig sygefraværsindsats

13/20544

### Sagsfremstilling

Hanne B deltager under pkt. kl. 11.15.

Denne sag fremlægges, for at direktionen kan træffe beslutning om den fremadrettede sygefraværsindsats.

Sygefraværsstatistikker på landsplan opgøres én gang om året af Kommuner og Regioners Løndata (KRL - tidligere FLD). I 2009 havde HTK landets højeste sygefravær med 7,1 %. I 2010 og 2011 var denne placering faldet henholdsvis til en 7. og 16. plads med 6,3% i 2010 og 5,9 % i 2011.

Desværre er placeringen for 2012 igen steget, og HTK ligger nu på en delt 1. plads med 4 andre kommuner (Gladsaxe, Albertslund, Brøndby, Furesø). HTK's sygefravær er faldet de seneste år, men andre kommuners sygefravær er faldet mere. I 2012 var HTK's gennemsnitlige sygefravær på 5,9% (KRL-tal) eller 13,4 dage. Landsgennemsnittet var i 2012 11,7 dage. Desuden viser kommunens egne data, som hver måned opdateres og vises på HTKalle, at sygefraværet på nogle områder er steget.

Det skal her nævnes, at KRL-tallene opgøres efter en anden metode, end HTK benytter, hvorfor der ikke er helt overensstemmelse, mellem KRL-tal og de HTK-tal, vi styrer efter i hverdagen. Der arbejdes på at HTK fremadrettet skal kunne udtrække sygefraværstal fra lønsystemet med samme opgørelsesmetode som KRL.

### Historik

Siden 2007 har der været arbejdet målrettet på at nedbringe kommunens sygefravær. Nedenstående beskrives historikken kort. For mere uddybende beskrivelse henvises til bilag. De sygefraværstal, der refereres til nedenstående, er HTK-tal.

I 2007-09 deltog ledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra 41 arbejdspladser, med atypisk højt sygefravær, i en kursusrække, hvor de tilegnede sig værktøjer og tilgange til håndtering og nedbringelse af sygefravær. Halvdelen af de deltagende arbejdspladserne nedbragte deres sygefravær.

I 2009-10 gennemførtes Projekt Aktiv Arbejdsmedicin i samarbejde med Falck Healthcare. Projektet handlede dels om øget information til lederne om de "håndtag", lederne har til håndtering af sygefraværet, dels om forbedrede sygefraværsstatistikker. Projektets hovedaktivitet var et tilbud til medarbejdere med højt sygefravær om sygdomsudredning af et tværfagligt sundhedsteam.

Godt 200 medarbejdere kom igennem et udredningsforløb. Målet for projektet var en nedbringelse af sygefraværet med 20% i forhold til 6,6% i 2008, hvor projektet blev besluttet. Dette mål, på 5,3%, nåede vi i august 2011.

I 2011-13 igangsattes sygefraværsindsats Version 2.0. Hvor den centrale indsats i den foregående periode primært rettede sig mod de syge medarbejdere og sekundært mod arbejdspladserne, er den centrale indsats fra 2011 ændret til at handle om at se på hele den arbejdsplads, der har et atypisk højt sygefravær. HR-Centret identificere relevante arbejdspladser/områder og yder procesbistand til disse med at nedbringe deres sygefravær efter princippet om "Hjælp til selvhjælp". Det er den enkelte leders ansvar at handle; at implementere de aftaler og aktiviteter procesbistanden resulterer i, følge op på aftalte handleplaner og følge sygefraværets udvikling tæt.

De første erfaringer viste, at de bedste resultater opnås, når indsatsen omfatter involvering af såvel leder og medarbejdere som centerchefen på området. Indsatsen blev derfor justeret i overensstemmelse hermed fra efteråret 2011.

Som eksempel kan nævnes klubområdet, hvor en indsats medførte et fald i sygefraværet fra 7,1% til 4,5% – en reduktion på 36,6%. Til historien hører desværre også, at efter procesbistanden fra HR-Centret ophørte, steg sygefraværet igen.

Alle områder/arbejdspladser, der har modtaget procesbistand, har nedbragt deres sygefravær. En udfordring flere steder er dog, som på klubområdet, at når HRC, efter et procesforløb og opnået fald i sygefraværet, forlader området, stiger fraværet igen, hvilket formentlig skyldes, at opmærksomhed og ressourcer lokalt flyttes til andre opgaver. Et opnået lavt sygefravær vedligeholder tydeligvis ikke sig selv, men kræver aktiv handling og ledelsesmæssigt fokus fra såvel den lokale leder som fra centerchefen.

Det er desuden værd at bemærke, at allerede fra det øjeblik, hvor en arbejdsplads bliver bekendt med, at den er udtaget som indsatsområde, falder sygefraværet. Det understøtter antagelsen om, at alene opmærksomheden medfører positiv ændret adfærd.

Primo 2012 blev der tilføjet en udvidet psykologordning til sygefraværsindsatsen, og en mulighed for at tilbyde medarbejdere sygdomsudredning blev genindført om end med begrænset kapacitet.

Udredningsordningen blev efterfølgende udfordret af ændrede skatteregler, som betyder, at medarbejdere sandsynligvis skal betale skat af værdien af et udredningsforløb. For at skabe sikkerhed om det skattemæssige spørgsmål, har HR-Centret bedt SKAT om bindende svar på en række spørgsmål i tilknytning til ordningen. Udredningsordningen blev derfor sat i bero, mens vi afventede svar fra SKAT. Endelig afgørelse i sagen træffes ultimo september, men det fremgår af det høringsmateriale, som HR-Centret har modtaget med henblik på partshøring, at SKAT forventer at svare, at ordningen er skattepligtig for medarbejderne medmindre der er tale om arbejdsskader. Da værdien af ordningen er op til 50.000 kr., er det ikke realistisk at tro, at medarbejdere er villige til at svare skat af denne værdi for at komme ind i et udredningsforløb, hvorfor ordningen ikke kan fortsætte.

Nedenstående ses udviklingen i det samlede sygefravær i kommunen som et gennemsnit pr. år.

2008	2009	2010	2011	2012
6,38%	6,13%	5,49%	5,20%	5,11%

Pr. 31.07.13 var det gennemsnitlige sygefravær 12 måneder tilbage på 5,16%

### **Fremadrettet indsats**

De årlige KRL-tal giver mulighed for at sammenligne HTK med andre kommuner, og her springer bl.a. Københavns Kommune i øjnene, som en kommune der har nedbragt deres sygefravær væsentligt. Fra en placering i 2011 som nr. 1 på listen over højst sygefravær er København i 2012 placeret som nr. 34 på listen med et gennemsnitligt sygefravær på 12,6 dage. HRC har kigget nærmere på, hvad vi kan lære af København.

Det, der især fremhæves som virkningsfuldt i Københavns Kommune, er intensivt arbejde med differentierede måltal. Måltal sat i forhold til den enkelte forvaltning med afsæt i faggrupper sammenlignet med tilsvarende faggrupper i andre sammenlignelige kommuner. Måltallene bliver fulgt op, og der bliver indkaldt til samtale fra højeste ledelsesniveau, hvis måltallet ikke nås og der bliver talt om, hvad den ansvarlige leder/chef vil gøre for at nå måltallet.

HRC anbefaler, at HTK fremover supplerer den nuværende indsats med nedenstående tiltag baseret på inspiration fra Københavns Kommune samt egne erfaringer:

### Differentierede måltal

At der fastsættes måltal for HTK's sygefravær, der kan udmøntes differentieret på sektorniveau ud fra nuværende sygefraværniveau og viden om sygefraværets størrelse i andre kommuner.

HRC har analyseret KRL-tallene, og disse viser bl.a., at lærere i HTK har et højere sygefravær end gennemsnittet for alle kommuner og gennemsnittet af udvalgte kommuner, der ligner HTK. Også akademikergruppen har i HTK et markant højere sygefravær end gennemsnittet for tilsvarende grupper på landsplan. Derimod ligger gruppen af specialarbejdere/gartnere/brolæggere mv. højere i HTK end gennemsnittet for kommunen. Men når der sammenlignes med tilsvarende gruppe i andre kommuner, er sygefraværet i HTK lavere end landsgennemsnittet. Disse forskelle er nærmere præsenteret i vedhæftede bilag.

Når det anbefales, at måltal sættes på sektorniveau, og ikke pr. faggruppe, er det for at knytte måltallet til et ledelsesområde. Faggrupper kan brede sig over flere sektorer, og dermed ledelsesområder, hvorfor der skal ske en vurdering af faggruppernes fordeling på sektorer for at kunne fastsætte et måltal. Sektorer med meget lavt fravær skal måske ikke forbedre sig, men have som mål at bevare et givet niveau, mens sektorer med et højt fravær bør forbedre sig gennem trinvis mål.

Det vil endvidere være nødvendigt at differentiere måltallene inden for hver sektor, hvor nogle ligger højt og andre lavt.

HRC foreslår, der udarbejdes en model, hvor det konkretiseres, hvilke sektorer/arbejdspladser, der skal sænke deres fravær, og hvilke der skal bevare deres lave niveau. I en fremadrettet sygefraværsindsats bør det samtidig sikres, at fokus

også er på de arbejdspladser, der har et lavt sygefravær sammenholdt med tilsvarende grupper på landsplan. Dette kan bl.a. ske via formidling af historier om, hvad det er, der gør, at disse arbejdspladser har et lavt sygefravær.

Opfølgning på måltallene på direktør- og centerchefniveau, vil indgå i modellen. Der skal dog være plads til, at en arbejdsplads i en periode får udsving i deres fraværstal pga. enkeltpersoners langtidssygdom, som forventes at være af enkeltstående karakter.

HTK har tidligere haft måltal for sygefravær. I 2008, i forbindelse med Projekt aktiv Arbejdsmedicin, blev der sat et mål på 5,3%. Men det var et samlet måltal for hele kommunen. Denne anbefaling om indførelse af måltal adskiller fra tidligere ved, at måltallene differentieres, at de gøres trinvis med delmål, og at de følges op med forventning om indfrielse.

### Øget ledelsesmæssigt fokus

Hvis sygefraværet skal nedbringes yderligere, og bevares lavt, er der brug for større kontinuerlig ledelsesmæssig fokus og handling. Det er vigtigt at sygefraværssindsatsen, forankres såvel på centerchefniveau som på direktørniveau. Dels af hensyn til signalet om at indsatsen skal prioriteres, dels af hensyn til beslutningskompetence.

### Erstatning for sygdomsudredning

Sygefraværssindsatsen bør indeholde en bred vifte af tilbud. Selvom ordningen med Falck Healthcare er umulig at fortsætte pga. de skattemæssige forhold, er der behov for direkte opfølgning af sygefraværet hos enkeltpersoner ud over den indsats, som lederen gør. Konklusionen på Falck Healthcare projektet i 2011 var, at en stor del af sygefraværet skyldes i højere grad skyldtes manglende trivsel på arbejdspladsen og private forhold end egentlig sygdom. Denne viden gør, at der bør overvejes andre alternative muligheder for individuel indsats en udredning hos lægefagligt personale.

Det, der gør Falck Healthcareordningen skattepligtig for modtageren er, at der er tale om sundhedsydelser.

Samtaler med medarbejdere om mulige forklaringer på hyppigt og/eller langvarigt fravær kan dog også foretages af ikke-lægefagligt personale, fx en medarbejder ansat i kommunen. Forskellen er dog, at kommunen ikke lovligt kan spørge en medarbejder til, hvad denne fejler.

I lyset af denne viden, foreslår HRC, at budgetbeløbet til ydelsen hos Falck Healthcare overvejes konverteret til ansættelse af en ”sygefraværskonsulent”, som kan bistå med afdækning af, hvordan en medarbejder med langvarigt eller hyppigt sygefravær kan reducere dette.

### Afdækning af praksis for afskedigelser

Medarbejdere kan ikke afskediges som følge af deres sygefravær, da dette er lovligt forfald. Men omfanget af sygefraværet hos en enkelt medarbejder kan påvirke driften i så høj en grad, at dette kan føre til afskedigelse af den pgl. Det bør undersøges nærmere, om HTK's praksis betyder, at kommunen er senere til at skride til afskedigelse end andre kommuner og om der – i så fald – skal ændres praksis.

### Visse anbefalinger gøres obligatoriske

På HTKalle præsenteres en række anbefalinger til ledere om, hvordan de kan håndtere sygefraværet (hvordan man sygemelder sig, afholder sygefraværssamtaler, holder løbende kontakt til den sygemeldte mv.). Det har hidtil været frivilligt for lederne, om de ville følge disse anbefalinger eller lade være. Hvis sygefraværet på en arbejdsplads er lavt, er det ikke afgørende, om anbefalingerne følges eller ej. HRC foreslår, at det ikke længere er frivilligt at følge disse anbefalinger, hvis sygefraværet på en arbejdsplads er højt. Ledere bør stadig have friheden til at beslutte, hvordan de vil håndtere deres sygefravær, så længe det, de gør, virker og sygefraværet er lavt. For arbejdspladser med højt sygefravær bør anbefalinger gøres til krav.

Eksempelvis er det en erfaring i HTK, at sygemelding direkte til en leder medfører lavere sygefravær end hvis sygemelding foregår til en teamkollega eller telefonsvarer. En erfaring, der er underbygget af forskning ved Århus Universitet i årsager til sygefravær.

### Besked direkte til leder fra lønsystemet

Som noget nyt i lønsystemet vil der fremover være mulighed for at sende auto-mails til ledere med information om længden på en medarbejders sygefravær, ud fra et centralt defineret antal dage eller perioder, der lægges ind i lønsystemet.

Eksempel: ”Medarbejder xx har været sygemeldt x dage”.

Falck Healthcare anbefalede i det tidligere Projekt Aktiv Arbejdsmedicin, at ledere præsenteres for deres medarbejders sygefravær ved direkte kontakt (mails), da det gør opgaven synlig her og nu, frem for at lederen selv skal søge informationen, og så måske først handler senere. Med den beskrevne nyhed i lønsystemet, bliver det muligt at gøre dette.

Sammenfattende foreslår HR-Centret, at en fremadrettet model for sygefraværsindsatsen baseres på følgende indsatser/principper:

- Der opstilles differentierede måltal for reduktion i sygefraværet for de enkelte arbejdspladser i kommunen. Der opstilles delmål for reduktionen i hvert af de kommende fire år
- Opfølgningen på målene forankres på direktør- og centerchefniveau
- Der søges iværksat en erstatning for sygdomsudredningen ved at konvertere budgetmidlerne til en stilling som ”sygefraværskonsulent”
- Det afdækkes, om HTK’s praksis for afskedigelser når sygefravær har driftsmæssige konsekvenser bør strammes
- Anbefalinger til håndtering af sygefraværet gøres til krav på de arbejdspladser, som har et for højt sygefravær sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser
- Der sendes automail til en leder, når denne har en medarbejder, der har været syg over et vist antal dage og/eller over et bestemt antal gange inden for en 12 måneders periode.

## Indstilling

HR-Centret indstiller, at

1. direktionen godkender principperne for en fremadrettet model, som de er skitseret i denne sag
2. modellen drøftes, og kvalificeres i chefforum d. 2. oktober 2013
3. HRC herefter arbejder videre med en konkretisering med henblik på at kunne fremlægge forslag til en endelig model for direktionen den 5. november 2013.

## Beslutning Direktionen den 20-09-2013

Hanne Borchersen deltog under punktet.

Direktionen godkendte mødesagen og kom i drøftelsen bl.a. ind på:

- På baggrund af nye analyser/baggrundsmateriale (bl.a. sammenligning af grupper på tværs af kommuner) skal der udarbejdes måltal for enkelt institutioner.
- God retning i oplægget
- Vi skifter fokus fra organisationstilgang til ledelsestilgang - fokusere der, hvor udfordringerne er
- Det skal skærpes i forhold til brugen af HRC’s anbefalinger

- Ledelsesansvaret skal præciseres og HRC skal understøtte dette, bl.a. ved formidling af, hvad det er, disse ledere gør godt.
- HRC/ØDC udarbejder forslag til realiseringen ift. budgettet/udmøntning
- Drøftes i Chefforum 02.10 - bl.a. om opfølgning.

## **Bilag**

Sygefraværsindsats 2007-2013

KRL tal - sammenligning kommuner i mellem og overenskomstgrupper 2012

## Punkt 5: Personalepolitisk Redegørelse 2012

13/14739

### Sagsfremstilling

HR-Centret fremlægger hermed Personalepolitisk Redegørelse vedr. 2012.

Direktionen godkendte den 30. april 2013 HR-Centrets forslag til udarbejdelsen af en årlig personalepolitisk redegørelse og med det indhold, som nu fremlægges.

Redegørelsen er tænkt som information om forskellige personalepolitiske nøgletal for politikere, direktion og kommunens ledere. Det er hermed muligt at vurdere, om der er behov for en særlig indsats på områder, hvor nøgletallene viser, at der er udfordringer.

Redegørelsen haft to hovedformål:

- Politikere og direktion efterspørger løbende nøgletal, herunder nøgletal, der er sammenlignelige gennem en flerårig periode. Da spørgsmålene ikke altid stilles helt ens, vil resultaterne ikke umiddelbart kunne genbruges. Ved at udarbejde en årlig redegørelse, vil det være muligt at sammenligne over tid, ligesom det vil være muligt at henvise til/genbruge data fra den årlige redegørelse, når disse efterspørges. Endelig er det muligt, efter behov, at trække data på andre tidspunkter af året til sammenligning. I så fald kan det ske med afsæt i en allerede defineret tabel.
- Der er behov for en egentlig HR-strategi, der kan indkredse de kommende års udfordringer og indsatsområder med henblik på at kunne lægge en langsigtet plan for arbejdet med indsatsområderne. For at kunne vurdere de relevante temaer for en HR-strategi, er der brug for en nærmere analyse af relevante nøgletal. Den personalepolitiske redegørelse er dermed afsættes for det videre arbejde med udviklingen af HR-strategien.

Materialet indeholder tal for 2011 og 2012, så det er muligt at forholde sig til 2012-tallene ved at sammenligne med samme opgørelse for 2011. Målet er, at den personalepolitiske redegørelse hvert år kan foreligge i maj. Det er tanken at redegørelsen over de kommende år udvides til at kunne sammenligne udviklingen 5 år tilbage.

Redegørelsen har været fremsendt til centercheferne i udkast med henblik på at rette eventuelle fejl. I den forbindelse har HR-Centret modtaget en del positive tilbagemeldinger fra centercheferne. Disse går hovedsageligt på, at redegørelsen viser en række interessante oplysninger.

Der er også kommet forslag til forbedringer. Bl.a. har en centerchef foreslået, at der fremadrettet gives plads til, at det enkelte center kan oplyse, hvad dette specielt har arbejdet med på HR-området i året. HR-Centret foreslår, at dette forslag drøftes i Chefforum. Desuden foreslår HR-Centret, at den personalepolitiske redegørelse fremover indeholder særlige temaanalyser. Det kunne fx handle om en dybere analyse af 1-2 centerområder eller af 1-2 tværgående temaer.

Såvel redegørelsen som et notat, der opsamler resultaterne for de enkelte centre, er bilagt sagen.

### Indstilling

Det indstilles, at

- Direktionen tager personalepolitisk redegørelse 2012 til efterretning
- Redegørelsen drøftes i Chefforum med henblik på input til den næste redegørelse samt eventuelle forslag til elementer i en fremadrettet HR-strategi
- Redegørelsen fremlægges for Byrådet via Økonomiudvalget.

## **Beslutning Direktionen den 20-09-2013**

Hanne Borchersen deltog under punktet.

Stor ros til det udarbejdede oplæg til Personalepolitisk Redegørelse. Direktionen understregede, at det er et vigtigt strategisk redskab.

Direktionen ønskede, at der årligt kunne peges på et til flere temaer fx:

- Personaleomsætning
- Talentudvikling og afvikling
- Anciennitet og alder
- Rekruttering og oplæring af nye medarbejdere
- Kompetenceudvikling
- Sygefraværet

Der ønskes også nye fokusområder fra år til år - fx skole/institutionsområdet næste gang.

Direktionen godkendte mødesagen og besluttede, at

- sagen skal drøftes på chefforum 09.10.
- redegørelsen/arbejdet med strategisk HR skal nævnes i strategibrevet
- der udarbejdes en meddelelsessag til ØU november, desuden med i Byrådshøjskolen/ØU's introduktion.

## **Bilag**

Personalepolitisk redegørelse - 2012

Opsamling for de enkelte centre

## **Punkt 6: Byrådshøjskole 2014**

13/3962

### **Sagsfremstilling**

I lighed med opstarten af seneste byrådsperiode forberedes denne gang også en Byrådshøjskole for det samlede Byråd.

Byrådshøjskolen er bygget op over en række temaer, der til sammen har til formål at give Byrådet:

- Indsigt og udsyn (HTK og omverden)
- Inspiration fra og dialog med centrale aktører (forskere, virksomhedsledere og andre videnspersoner)
- Fælles billeder af større centrale udfordringer i valgperioden

Byrådshøjskolen løber fra januar til september 2014 og der lægges op til følgende temaer:

- Busrundtur i kommune
- Kommunestyret
- Velfærdsudfordringer
- Styring og økonomi
- Vækst og udvikling
- Studietur til venskabsbyen Oldenburg
- Borgerinddragelse

I flere af temaerne lægges der op til et eksternt oplæg med efterfølgende debat. Nogle af temaerne foreslå behandlet på et eftermiddagsmøde og andre som heldagsarrangementer på en lørdag.

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Retsgrundlag**

Ingen bemærkninger.

### **Politik/Plan**

Ingen bemærkninger.

### **Information**

Byrådet præsenteres for forslag til ramme og temaer for Byrådshøjskolen på deres temamøde den 24. september.

## **Høring**

Ingen bemærkninger.

## **Vurdering**

Det er Administrationens vurdering, at temaerne vil give Byrådet et godt grundlag for arbejdet i den kommende byrådsperiode.

## **Indstilling**

Det indstilles at Direktionen drøfter forslag til indhold i og afvikling af Byrådshøjskole 2014

## **Beslutning Direktionen den 20-09-2013**

Godkendt og drøftes igen efter temamødet med Byrådet 24.09.

## **Bilag**

Byrådshøjskole - indhold og rammer

## **Punkt 7: Ændring af skabelon til politiske mødesager**

11/18090

### **Sagsfremstilling**

Som det blandt andet er drøftet i chefforum, er det en oplagt mulighed, at revidere vores skabelon til mødesager i forbindelse med, at der tiltræder et ny Byråd pr. 1. januar 2014.

Den eksisterende skabelon er et produkt af knopskydning gennem de senere år og fungerer i praksis som en tjekliste for skribenten, hvor mange felter ender med at stå tomme.

Der er fra flere sider udtrykt ønske om, at baggrunden for sagen rykkes frem, så læseren ved, hvad der læses hen mod.

Administration forslår følgende overskrifter i en revideret skabelon:

- Overskrift (tommelfingerregel: maks. en linje)
- Baggrund (anledningen til at sagen er på dagsordenen - tommelfingerregel: maks. 5 linjer)
- Indstilling (konkret og handlingsorienteret)
- Sagsfremstilling (tommelfingerregel: i alt maks. to sider – incl. Det nuværende ”vurderingsafsnit”)
- Økonomi (beskrivelse af økonomiske konsekvenser)
- Beslutning
- Bilag

### **Økonomi**

Der er pt. ved at blive indhentet en pris for, hvad det vil koste at ændre skabelonen.

### **Retsgrundlag**

Ingen bemærkninger.

### **Politik/Plan**

Ingen bemærkninger.

### **Information**

Den ændrede skabelon vil blive præsenteret på efterårets kurser i ”Bedre mødesager”, hvor en lang række mødesagsskribenter og ledere deltager.

## **Høring**

Ingen bemærkninger.

## **Vurdering**

Det er vurderingen, at KL’s forslag til ændringer i skabelonen vil gøre mødesagsfremstillingen mere læsevenlig og overskuelig.

På efterårets to kurser i ”Bedre mødesager” tages udgangspunkt i, at sager fra den 1. januar 2014 skal skrives i den reviderede skabelon.

Da der skal foretages systemrettelser i Acadre/CM er der behov for, at leverandøren har en periode til at ændre skabelonen, hvorfor en hurtig beslutning om ny skabelon er nødvendig.

## **Indstilling**

Det indstilles, at direktionen beslutter overskrifterne i skabelon for mødesager.

## **Beslutning Direktionen den 20-09-2013**

Godkendt.

## Punkt 8: Huskeliste 20-09-2013

12/32140

### Sagsfremstilling

Sag/emne	Forv. tidspunkt	Ansvarlig
Udbudspolitik og mulige emner/handleplan på et kommende direktionensmøde	September	ØDC
Indkøbspolitik	September	ØDC
Processag vedr. selvejende institutioner	September	BYC
Specialiserede socialområde - afrapportering på analyse om kapacitet, målgr., tilbudsvifte mv.	20. september	SHC
Årshjul for direktionen	September	BYC
ØKO-LIS	(2. uge månedligt)	ØDC
Ansøgninger til effektiviseringspuljen	1.oktober	ØDC
Tidsplan for HTK-LIS	1.oktober	ØDC
Programmet Morgendagens børne- og ungeliv	Kvartalsvis	PA
Status på revisionsbemærkninger	(Kvartalsvis)	PA

### Chefforum

Forberedelse af kommende ugers mødebånd.

### Direktionens Strategiske Lederforum

25. november

### Byrådets temamøder

24. september: Kommuneplan, Evaluering af byrådsarbejdet.

29. oktober: (NB! Skal sandsynligvis aflyses)

*Kommende emner:*

- Reformen på beskæftigelsesområdet (Ifm. Byrådshøjskolen)

- Boligsociale område, udlejning, kombineret udlejning, tomgangsleje mv. (jf. sag på SSU 5. febr.).

- Kvalitet i folkeskolen

- Generelt om udbud (jf. BY-sag 20.11 om Pulje til Kvalitetsudvikling)

**ØU**

Temadrøftelse på ØU om boligområdet/støttede byggeri – kompetenceafklaring mv. (evt. november)

**HU-møder**

(orienteringspunkt i direktionen forud for HU-møde)

23. oktober

20. november

18. december

**Borgmesterens deltagelse i direktionsmøder**

9. december