

# REFERAT Direktionen d. 13-09-2021

**Mødedato** Mandag d. 13. september 2021 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale B105

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

## Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Lukket.....	4
Lukket.....	5
Lukket.....	6
Orientering om arbejdet med samskabelse i Børne- og kulturhuset.....	7
Lukket.....	10
Møde med borgmesteren og direktionen.....	11
Status på kommunikation.....	12
Vores Sunde Hverdag.....	13
Forslag til sikring mm. af tidligere Ole Rømer Skolen, Taastrupgårdsvej 3.....	15
Sygefraværstatus juli 2021.....	17
Lukket.....	20
Programledelse i direktionen - opdateret oplæg.....	21

## **Punkt 1: Øvrige sager**

20/23083

### **Baggrund**

- Opfølgning på Chefforum Seminar
- Store Lederdag 23/9

### **Beslutning Direktionen den 13-09-2021**

Direktionen vendte kort Chefforum seminaret, som blev afholdt den 6. og 7. september og var enige om at det var et godt seminar. Derudover drøftede direktionen det kommende arrangement, Store lederdag og deres egen rolle i forbindelse med programmet.

### **Bilag**

Nyt program pr. 17.8. til Store Lederdag 23.9.21x

## **Punkt 2: Lukket**

21/14540

## **Punkt 3: Lukket**

21/17017

## **Punkt 4: Lukket**

21/500

# Punkt 5: Orientering om arbejdet med samskabelse i Børne- og kulturhuset

16/14109

## Baggrund

FKC og ISC har siden 2020 rammesat en proces med ledelsen i det nye Børne- og kulturhus, for at skabe relationer og igangsætte samskabelse mellem de forskellige brugergrupper. I kombination med en status på processen, orienteres direktionen i denne sag om en puljeansøgning til kulturministeriet, som indgår som delelement.

## Indstilling

At direktionen tager orienteringen om arbejdet med samskabelse i Børne- og kulturhuset, herunder arbejdet med projektansøgning til puljen ”Grib Engagementet”, til efterretning.

## Beslutning Direktionen den 13-09-2021

Direktionen tog orienteringen om arbejdet med samskabelse i Børne- og kulturhuset til efterretning med få bemærkninger til sproglige formuleringer og godkendte, at der ansøges midler fra puljen "Grib engagementet" med aftale om, at hvis der bliver behov for kontant medfinansiering skal dette forelægges direktionen, når de konkrete beløb er kendt. Direktionen opfordrede desuden til, at Kommunikation involveres ift. at fortælle historien for alle kommunens borgere.

## Sagsfremstilling

I visionen for det nye Børne- og kulturhus (BKH) fremgår det bl.a.:

- At Børne- og kulturhuset udgør rammen om fremtidens læringshus med fokus på ’21. århundredes kompetencer’ med
- Samarbejde på tværs af daginstitution, skole og kulturskolerne om kreativitet, entreprenørskab og teknologi er grundpiller i Børne- og kulturhuset.
- Kompetenceudvikling foregår på tværs af aktiviteter og fagligheder, så der skabes synergier mellem fag, aldre, fysiske rum, mellem ude og inde og mellem hvad der foregår i huset og i omgivelserne.
- Børne- og kulturhuset er et knudepunkt for kulturbyen, med kulturtilbud, åbne værksteder og events, hvor samarbejder med omkringliggende foreninger og institutioner, herunder Taastrup Teater, er grundpillerne i kulturbyen.
- Huset er et fyrtårn og en byens magnet for borgere, brugere og medarbejdere, hvor der er ”trafik” hele døgnet.

Arbejdet med at opfylde visionen sker i et samarbejde ml. FKC og ISC, hvor målet er at skabe samskabelse på en ny måde ml. forskellige aktører indenfor de to centre. Det vil være med til at sikre en ny fortælling om dels området, men også om skabe nye tilbud for kommunens borgere. Det er ledelsesgruppen for det nye hus, via de to centerchefer fra FKU og ISC, der er sat i spidsen for dette arbejde. Det er centralt, at samskabelsessporet igangsættes inden selve ibrugtagningen af huset, så samarbejdet kan afprøves og udfoldes inden huset står klart.

De to centerchefer vil deltage på direktionsmødet for at give en kort status, men nedenfor er status for arbejdet skitseret.

Status – for 2020

Arbejdet med at igangsætte dette konkrete samskabelsesspor med involveringen af de konkrete institutionsledere blev påbegyndt i starten af 2020. I 2020 var der fokus på at få rykket ledelsen i det nye Børne- og kulturhus tættere sammen, hvilket har medført et øget kendskab til hinanden i ledelsesgruppen og de forskellige fagområder. Det skal dog her bemærkes, at en del af de planlagte processer, såsom afholdelse af praktikforløb, studieture for ledelsen til andre aktører/lokaliteter for at hente inspiration mv. har været præget af covid-19, som har medført at en del af arbejdet er blevet udskudt, været afholdt digitalt eller helt aflyst.

Trods de ændrede vilkår for ledelsesarbejdet i 2020 har dette resulteret i et tættere samarbejde, hvor de isolerede opgaver mere ses på tværs. Derudover er der også lagt vægt på, at medarbejdere i det kommende arbejde skal involveres yderligere, så fusionen også foregår på medarbejderniveau, hvor lederne af de forskellige institutioner dermed i højere grad selv har det overordnede ansvar, men hvor fagpersoner inddrages i forhold til det reelle samskabelsesspor.

Status – for 2021 og de videre skridt

For 2021 har en del af arbejdet været koncentreret omkring fællesskaber, rolleafklaring og konkret afprøvning. På baggrund af seneste samling af ledergruppen den 6. april 2021 blev der her givet konkrete inputs til, hvordan der kan arbejdes videre med dette og hvilke udfordringer, der er væsentlige afklares, bl.a. i forhold til økonomiske forhold for at afprøve nye tiltag.

I kombination med ansættelse af en ny kulturskoleleder til november, er fokus frem til da på konkrete udviklingsprojekter, der er igangsat mellem brugerne. Med konkrete projekter indenfor rammen af Børne- og kulturhuset testes forskellige måder at ”gøre” visionen. På den måde opnås der dels et yderligere kendskab mellem de forskellige brugere, skabes konkrete erfaringer, og hvor medarbejdere kan involveres i den konkrete udvikling.

Nedenfor gives en kort status for de igangsatte projekter og underprojekter:

? Vores tæppe – samarbejde ml. daginstitutionen Solsikken og billedskolen

Samarbejdet giver som noget nyt børn i alderen 4-5 år mulighed for at arbejde med billedkunstneriske processer sammen med professionelle billedkunstnere, og resulterer samtidig i et permanent værk, der vil blive installeret i Solsikken. Værket vil senere flytte med børnene ind i det nyt Børne- og kulturhus. Processen og udsmykningen giver mulighed for at erfare nye perspektiver på kreativ læring, pædagogik og metoder, som kan bruges fremadrettet i arbejdet med børn i kommunens dagtilbud og i udviklingen af Børne- og kulturhuset og af Kulturkvarteret.

? Grib Engagementet (GE) – puljeansøgning til kulturministeriet i et samarbejde ml. kulturskolerne, Ole Rømer Skolen (ORS) og SFO'en på ORS med fokus på flere underprojekter under rammerne af:

1. Udvikling af kommunalt/regionalt kompetenceudviklingsforløb/eksperimentarium/ praktiksted på tværs af kulturskoler, skole, SFO, kunstnere og øvrige kulturaktører
2. Udvikling af undervisningsforløb for skoleelever og kunstværksteder for børn og deres familier

Formålet med puljen er at udvikle og understøtte langtidsholdbare modeller, der giver flere børn og unge adgang til og lyst til deltagelse i kunstneriske aktiviteter som f.eks. musik, teater, billedkunst m.v. Der skal skabes strukturer, pædagogik, aktiviteter og organisatoriske og tværfaglige samarbejder, der gør det muligt at gribe nysgerrighed og engagement hos børn og unge og give dem relevante tilbud og deltagelsesmuligheder. Administrationen ønsker at søge puljen, fordi den imødekommer ledelsesgruppens efterspørgsel efter ressourcer til skabe fælles prøverum for, hvordan man kan inddrage lærings- og pædagogiske rum med kunst og kreativitet.

Krav ift. puljen:

? Der skal minimum ansøges om 1 mio. kr.

- ? Heraf minimum 25 % kommunal medfinansiering, hvor medarbejdertimer kan indgå som egenfinansiering
- ? Der skal minimum være tre partere i modelforsøget, hvoraf den ene skal være en musikskole eller musik- og kulturskole.

Udgangspunktet for ansøgningen er en række tværfaglige udfordringer:

- Det er fortrinsvis børn og unge fra ressourcerstærke familier eller familier med interesser indenfor musik og kunst, der bruger kulturskolernes tilbud i dag. Hvordan kan interessen for kunst og kultur vækkes hos flere børn og unge og samtidig bidrage til at kulturskolerne får et bredere rekrutteringsgrundlag?
- De kunstneriske fag er nedprioriteret og nedgraderet i folkeskolen og på lærerseminarierne. Hvordan kan de kunstneriske fag få et nyt fokus i skole og SFO?
- Børne- og Kulturhuset er relativt ukendt. Hvordan skaber vi et attraktivt og besøgsvenligt sted, der summer af liv og aktivitet - både i hverdagen og i weekender?
- Kulturtilbuddene for børn er ofte udviklet i faglige siloer. Fx enten i kulturskolen, i skolen eller af en kunstner. Hvordan kan der udvikles nye spændende tilbud ved at kombinere faglighederne, så de samtidig understøtter visionen om Børne- og Kulturhuset og det 21. århundredes kompetencer?
- Mange børn og unge oplever ikke trivsel og glæde ved at gå i skole – og for få færdiggør en ungdomsuddannelse. Hvordan kan kunst og kultur bidrage til at øge elevernes motivation og glæde ved læring, og hvordan kan det give dem nogle kompetencer, så de klarer sig godt i livet og er bedre rustet til at tage en uddannelse og få et job?

Arbejdsgruppen bestående af ledere og medarbejdere af de involverede brugere er netop blevet samlet og arbejdet med at pege på mulige underprojekter, som kan indgå i ansøgningen, er pt. under udarbejdelse. Der er frist den 10. november 2021 for ansøgningen, og selve projektperioden løber i hele 2022, hvor første del af 2022 vil omhandle formuleringen af konkrete udviklingsforløb, som vil skulle afprøves i anden halvdel af 2022 inkl. evaluering (modelforsøgene skal være afsluttet inden udgangen af 2022, jf. puljebeskrivelsen). FKU og ISU vil blive orienteret om ansøgningen til GE via en M-sag på møderne i oktober. Vedlagt er puljebeskrivelsen af GE til orientering (se bilag 1).

#### Andre udviklings- og samarbejdsprojekter

Udover ovenstående er det vigtigt at bemærke, at de enkelte institutioner selv arbejder med visionsplaner for deres eget virke, som naturligt spiller ind i udviklingen af BKH, fx udarbejdelsen af en kulturhusstrategi, kulturskolestrategi mv. Derudover er der også andre projekter igangsat, som understøtter samarbejdet ml. de forskellige institutioner og forbinder fagområderne på en ny måde, fx projektet om Syng Sproget på ORS og HOPE, som er et samarbejde ml. ORS og musikskolen.

#### Ny status for direktionen primo 2022

Direktionen vil få forelagt en ny status primo 2022 når der dels er kommet svar ift. ansøgningen til Kulturministeriet, men også så der gives en overordnet status for arbejdet med brugergrupperne i det nye Børne- og kulturhus på baggrund af de erfaringer, som de enkelte projekter har givet.

## Bilag

Puljeprojekt - Grib engagementet.pdf

## **Punkt 6: Lukket**

21/16748

## **Punkt 7: Møde med borgmesteren og direktionen**

20/23083

### **Baggrund**

- Ny byrådsperiode (følgende bilag vedlagt:
  - Direktionens anbefalinger om den politiske struktur (notat om politisk struktur)
  - Tilrettet styrelsesvedtægt (vedlagt to versioner; ét sammenligningseksempel, der viser rettelserne og én ren version)
  - Direktionens anbefalinger ang. råd og nævn
  - Byrådshøjskolen 2022)
- Rekruttering og fastholdelse (vedlagt præsentation)

### **Beslutning Direktionen den 13-09-2021**

Direktionen orienterede borgmesteren om forberedelserne til den nye byrådsperiode, herunder direktionens anbefalinger om den politiske struktur, tilrettet styrelsesvedtægt, direktionens anbefalinger om råd og nævn samt Byrådshøjskolen. Derefter blev rekruttering og fastholdelse drøftet som forberedelse til ØU's temadrøftelse.

### **Bilag**

Opdateret notat om politisk struktur september 2021

Sammenligning af eksisterende og opdateret styrelsesvedtægt

Opdatering af styrelsesvedtægt

Anbefalinger ift. råd og nævn for Byrådet

Byrådshøjskolen 2022

Rekruttering og fastholdelse

## **Punkt 8: Status på kommunikation**

20/23083

### **Baggrund**

**Peter Høyer deltager med henblik på at drøfte status på kommunikation, hvor bl.a. nedenstående emner vil være omdrejningspunkt:**

- Kommunikations rolle i samspillet med fagområderne

### **Beslutning Direktionen den 13-09-2021**

Læringshuset og behovet for kommunikation herom blev drøftet. Peter orienterede i den forbindelse om, at der er kommet en henvendelse fra et produktionselskab, som er interesserede i at benytte Læringshuset som case til en programserie. Derefter blev Kommunikations samspil med fagområderne drøftet og det blev besluttet, at der skal være en drøftelse på chefforum omkring, hvornår og hvordan Kommunikation inddrages, som skal være med til at forbedre timingen af dette.

# Punkt 9: Vores Sunde Hverdag

21/14691

## Baggrund

Center for Klinisk Forskning og Forebyggelse (CKFF) har inviteret Høje-Taastrup Kommune til at deltage i partnerskabsprojektet Vores Sunde Hverdag. Projektet er blevet præsenteret for Chefforum to gange (senest 23. juni 2021), Sundheds og Omsorgscenteret har i foråret 2020 været i dialog med centercheferne/fagcentrene om interesse for deltagelse i projektet og direktionen har på deres møde 9. december 2019 peget på, at projektet kan indgå i handleplanen til udmøntning af Sundhedspolitikken 2021-24. Direktionen skal beslutte næste skridt i forhold til Høje Taastrup Kommunes deltagelse i Vores Sunde Hverdag.

## Indstilling

At direktionen godkender:

1. at Høje-Taastrup Kommune går videre med partnerskabet Vores Sunde Hverdag
2. at deltagelse i Vores Sunde Hverdag præsenteres politisk som led i præsentationen af handleplanen for udmøntning af Sundhedspolitikken 2021-24

## Beslutning Direktionen den 13-09-2021

Direktionen roste initiativet og forarbejdet med Vores Sunde Hverdag, men er bekymrede for projektets ressourceforbrug, da oplevelsen er, at organisation er pressede i forvejen. Direktionen besluttede, at SUOC i dialog med forskningsenheden skal konkretisere, hvilke centre der skal sættes i spil og hvornår, hvorefter forelægges sagen på ny og direktionen vil tage endelig stilling.

## Sagsfremstilling

Vores Sunde Hverdag er et partnerskabsprojekt mellem forskning og kommunale aktører, hvor der udvikles en ny model for arbejdet med sundhedsfremme og forebyggelse i danske kommuner. Modellen bygger på aktiv involvering og samarbejde på tværs af lokale partnere fra både det offentlige, private og civilsamfundet. CKFF understøtter i partnerskabsprojektet kommuner med at prioritere og implementere forebyggelsesindsatser, så der genereres mest mulig sundhed og trivsel for de tilgængelige ressourcer med det formål at skabe positive effekter på borgernes sundhedstilstand og trivsel.

CKFF har præsenteret partnerskabsprojektet Vores Sunde Hverdag på Chefforum i oktober 2019 og i juni 2021. I foråret 2020 har SUOC drøftet fordele og ulemper ved deltagelse i et projekt som Vores Sunde Hverdag med centerchefer/fagcentrene. Chefforum og fagcentrene ser gode potentialer i at deltage i Vores Sunde Hverdag, der rammer en vigtig problematik i forhold til at skabe øget social lighed i sundhed. Med den forskningsbaserede og systematiske lokalsamfundsanalyse afdækkes udfordringer og ressourcer i et lokalområde, der skaber grundlaget for at igangsætte nye løsninger. Der er opbakning til Vores Sunde Hverdag, hvis det foregår med synergi til allerede igangsatte indsatser og aktiviteter og uden at pålægge et yderligere stort ressourcetræk på kommunen, men ved at realisere ressourcer lokalt blandt civilsamfunds og private aktører.

Byrådet godkendte i april 2021 Høje-Taastrup Kommunes Sundhedspolitik 2021-24. Fagcentrene er i gang med at udarbejde en handleplan til udmøntning af sundhedspolitikken, som politikerne orienteres om i november 2021. Fokus i handleplanen de første to år er temaerne Trivsel og Overvægt, fordi det er der vi ser de største sundhedsudfordringer samt temaet om hygiejne, der skal være med til at fastholde og forankre de gode resultater og læring opnået under Covid-19-pandemien. Handleplanen finansieres indenfor den allerede eksisterende ramme i fagcentrene og der er derfor i høj grad tale om fortsættelse af allerede igangsatte indsatser og aktiviteter. Deltagelse i Vores Sunde Hverdag kan være med til at skabe en fælles sundhedsindsats, der går på tværs af fagcentrene, skabe endnu bedre kendskab til sundhedsudfordringerne i Høje-Taastrup samt målrette og afprøve nye løsninger, herunder især strukturelle indsatser, som har de største effekter på folkesundheden, men som stadig er mindre anvendt i kommunal forebyggelse og sundhedsfremme.

Under forudsætning af, at direktionen godkender, at der arbejdes videre med Høje-Taastrup kommunes deltagelse i partnerskabet Vores Sunde Hverdag, indstiller Sundheds- og Omsorgscenteret, at:

- Vores Sunde Hverdag bliver en del af handleplanen for udmøntning af Sundhedspolitikken 2021-24 og præsenteres for fagudvalgene samtidig med, at de orienteres om handleplanen i november 2021.
- Det indstilles til Byrådet i november 2021, at Høje- Taastrup Kommune skal indgå i partnerskabet Vores Sunde Hverdag.

Hvis der gives politisk opbakning til Vores Sunde Hverdag, kan partnerskabet igangsættes i 2022.

## **Økonomi**

CKFF har midler til at ansætte en projektkoordinator for Vores Sunde Hverdag i to år og alle analyser i forbindelse med partnerskabsprojektet finansieres af CKFF. Der vil dog forventes at skulle afsættes ressourcer i alle fagcentre i forhold til deltagelse i dialogmøder og analyser samt til evt. understøttelse og brobygning til lokale velfærdsindsatser.

# Punkt 10: Forslag til sikring mm. af tidligere Ole Rømer Skolen, Taastrupgårdsvej 3

18/404

## Baggrund

Eleverne på Ole Rømer Skolen på Taastrupgårdsvej 3 er flyttet til Ole Rømer Skolen på Gadehavegårdsvej efter sommerferien.

Forskellige foreninger, Gokartklubben og Ungdomsskolen skal fortsat bruge en del af bygningerne frem til udviklingsselskabet forventes at overtage bygningerne 1. januar 2023. Men bygning 3 og 5 vil stå ubenyttet fra nu og frem til overtagelsen. Der er derfor brug for sikring af bygning 3 og 5 for at minimere risiko for hærværk og brand samt stillingtagen til at forsikringssummen ændres til nedrivningssum som besluttet af ØU jf. Styrelsesvedtægtens § 11.

## Indstilling

Det indstilles, at Direktionen godkender

1. at der igangsættes sikring med plader for vinduer og døre af bygning 3 og 5
2. at der forelægges en sag for ØU om ændring af forsikringssum til nedrivningssum jf. Styrelsesvedtægtens § 11

## Beslutning Direktionen den 13-09-2021

Direktionen godkendte sagens indstillinger og foreslog, at sagen behandles som en tillægsgagsorden på ØU den 14.9.21, hvis muligt.

## Sagsfremstilling

I forbindelse med fraflytningen af skolen vurderede CEIS, at det ville være tilstrækkeligt at sikre bygningerne ved at skrue vinduerne fast. Dette har dog vist sig ikke at være tilstrækkeligt, idet en del af vinduerne i bygning 3 blev smadret sidste weekend.

Med baggrund i ovenstående hændelse vurderer CEIS, at bygningerne skal sikres yderligere for at undgå indtrængen i bygningerne og minimere risikoen for ildspåsættelse. Byggehegn og videoovervågning vurderes ikke at have den nødvendige effekt. Vi har været i dialog med kommunens skadesserviceselskab, som har erfaring med at sikre tomme bygninger i andre kommuner. De anbefaler, at bygning 3 og 5 sikres med plader for vinduer og døre, både i stueplan og første sal. Samlet pris 110.000 kr.

CEIS vurderer at ovenstående er nødvendigt, fordi området er udfordret af unge mennesker som tager ophold i området. I forbindelse med at ruderne i blok 3 blev smadret, måtte kommunens nattevægttere tilkalde politiet for at kunne arbejde under trykke. I den forbindelse fandt politiet fire knive som var efterladt i området.

Det er også vigtigt at bygningerne sikres bedst muligt, så vi undgår ildspåsættelse. Kommunens bygningspræmier steg 100% ved sidste udbud bl.a. efter branden på Selsmoseskolen i 2015. Umiddelbart efter sidste udbud havde vi brand i kantinen i Driftsbyen, så vores historik er ikke god og vores placering på Vestegnen udfordrer os også.

CEIS har talt med kommunens forsikringsmægler som anbefaler, at hvis det er besluttet at en bygning ikke skal bruges længere, at vi så ændre forsikringssummen på bygningen til nedrivningssum. Denne ændring vil betyde, at en evt. brand ikke vil påvirke vores skadshistorik og forsikringspræmien nedsættes. CEIS anbefaler, at ændrer forsikringssummen på Ole Rømer Skolen Taastrupgårdsvej til nedrivningssum. Denne ændring kræver ØU's godkendelse jf. Styrelsesvedtæftens §11.

## **Økonomi**

Der er indhentet pris på sikring af bygning 3 og 5. Samlet pris 110.000 kr. som kan finansieres af mindre forbrug på energikontiene.

# Punkt 11: Sygefraværstatus juli 2021

21/361

## Baggrund

Direktionen får én gang i kvartalet en status på sygefraværet. Denne sag er dog en status med ultimo juli tal, da der på dette direktionsmøde også er et dagordenspunkt ift. den målrettede sygefraværsindsats, hvor opgørelserne om sygefraværet er fra juli, derfor giver det mening at denne opgørelse af sygefravær også er fra samme måned.

## Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen tager status over sygefraværet juli 2021 til efterretning.

## Beslutning Direktionen den 13-09-2021

Punktet blev skubbet til det kommende direktionsmøde.

## Sagsfremstilling

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

Måltallet for 2021 for hele kommunen er 12,0 dage. Det samlede sygefravær ultimo juli var på 12,3 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,3 dag over måltallet.

Sygefraværet er steget 0,5 dag siden marts 2021.

Oversigt over sygefravær ses i bilag 1.

Status på sygefravær i forhold til måltal på centerniveau

På centerniveau ligger 10 ud af 13 centre på et sygefravær, der ligger under måltallet for 2021.

De 10 centre er:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Byrådscentret
- Center for Ejendomme og Intern Service
- Driftsbyen
- Fritids- og Kulturcentret
- HR-Centret
- Sundheds- og Omsorgscentret
- Teknik- og Miljøcentret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 3 centre, der ligger over måltallet:

- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret
- Ungecentret

Det er kun Ugecentret, som er kommet over måltal siden marts 2021.

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: BAC, BYC, BURC, DIR, DRBY, FKC, HRC, ISC, SHC, SUOC, TMC, UC og ØDC

- BURC ekskl. adm.
- Rengøring/Kantine
- Driftsbyen ekskl. adm.
- Kulturinstitutioner
- Halpersonale
- Plejecentre
- Hjemmeplejen
- UC skoler (Linie 10 og Ungdomsskolen)

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

Administration: CEIS,

- Sprogcentret
- Teknisk Service
- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Social- og Handicapinstitutioner
  
- Tandplejen
- Klubber
  
- Opsøgende ungearbejde

Vedvarende opmærksomhedspunkter på centerniveau

ISC (1435 medarbejdere) har et gennemsnitlig sygefravær på 14,8 dage og ligger fortsat over måltallet på 12,0 dage, skoler (577 medarbejdere) er steget med 0,8 dag siden marts 2021 og dagpasning (666 medarbejdere) er steget med 0,7 dag, SFO (134 medarbejdere) er steget med 2,5 dage. I ISC er det kun administrationen, der er under måltal.

SHC (321 medarbejdere) har et gennemsnitlig sygefravær på 17,0 dage og ligger fortsat over måltallet på 13,6 dage, og er steget med 1,4 dage samlet siden marts 2021. Administrationen er faldet med 0,3 dag siden marts 2021, Social- og Handicapinst. er steget med 1,8 dage siden marts 2021 og er fortsat over måltal på 14,3 dage.

Nyt center over måltal

UC er det eneste center, der er kommet over måltal siden marts. UC (146 medarbejdere) har et gennemsnitlig sygefravær på 12,9 dage og er dermed kommet over måltallet på 12,1 dage. Administrationen (25 medarbejdere) ligger fortsat under måltal, klubberne (86 medarbejdere) er steget med 2,1 dage og opsøgende ungearbejdere (9 medarbejdere) er steget med 7,6 dage og UC skoler (27 medarbejdere) er fortsat under måltal og er faldet yderligere med 3 dage siden marts 2021.

I dagsordenpunktet ”Målrettet sygefraværsindsats – opfølgning september 2021”, som fremlægges ved samme direktionmøde som dette punkt, indstiller HR-Centret arbejdspladser i alle tre centre, der ligger over måltal, til den målrettet sygefraværsindsats.

## **Bilag**

Bilag 1 - Direktion - Sygefraværsstatus juli 2021.

## **Punkt 12: Lukket**

17/10040

## **Punkt 13: Programledelse i direktionen - opdateret oplæg**

21/12763

### **Baggrund**

I foråret 2021 og senest på direktionsseminaret den 28.-29. juni 2021 har direktionen haft fokus på programledelse og direktionens arbejde med programledelse.

På direktionsseminaret blev tilgangen til programledelse drøftet og det blev aftalt, at der udarbejdes en forenklet definition af arbejdsformen, og at der samtidig udarbejdes en struktur for, hvordan programledelse kan fungere som en intern arbejdsform i direktionen. Et oplæg hertil præsenteres i denne sag.

### **Indstilling**

At direktionen:

1. Godkender den opdaterede definition af programledelse som intern arbejdsform i direktionen anno 2021 (se bilag 1).
2. Drøfter om strukturen for, hvordan arbejdsformen kan foregå i direktionen, kan være brugbar fremadrettet.

### **Beslutning Direktionen den 13-09-2021**

Direktionen godkendte sagens indstillinger med få rettelser til sproglige formuleringer.

### **Sagsfremstilling**

Programledelse som intern arbejdsform

Ledelsespraksissen for programledelse blev udarbejdet i 2018, hvor direktionen sammen med chefforum gennemgik disse, og det har indtil nu fungeret som grundlaget for arbejdet med programledelse i HTK. Der har her været defineret en række mandater for den ansvarlige programdirektør, kommunaldirektøren og den samlede direktion og konkrete programmandater mv.

Foranlediget af direktionsseminaret den 28.-29. juni 2021 har arbejdet med programledelse siden 2018 dog udviklet sig. Tilgangen ift. programledelse har som beskrevet tidligere været defineret i en række principper og tilgange, men drøftelsen affødte også en afklaring om, at det mere skal fungere som en arbejdsform og tilgang som direktionen skal gøre brug af, for at være samstemt i de forskellige projekter, der går på tværs af fagområder. I den forbindelse blev det aftalt, at der udarbejdes en opdateret og forenklet beskrivelse, som forelægges til direktionens godkendelse (se bilag 1).

Udover den opdaterede beskrivelse blev det desuden også aftalt, at der skal sikres en struktur for, hvordan direktionen forholder sig til dette, så direktionen sikrer at være samstemt på roller, organisation og kompetencer mv. for strategiske tværgående opgaver, og så der løbende gøres status og at afklaringer om fx roller, behov for kompetencer til opgaveløsning, den bærende fortælling mv. håndteres på forkant. Et forslag til en sådan struktur er skitseret nedenfor.

Struktur for arbejdsformen

Det foreslås, at direktionen hver måned (på heldagsmøderne) har en drøftelse af de relevante og aktuelle større strategiske udviklingsprojekter/-opgaver, som drøftes sammen med, at porteføljelisten forelægges direktionen.

Udgangspunktet for drøftelsen beror ikke på et forberedt oplæg af en enkelt direktør, men skal mere ses som en tilgang, hvor direktionen får drøftet relevante problematikker og udfordringer samt løsningsrum for projekter/opgaver jf. beskrivelsen af programledelse. På seminaret i juni 2021 gav direktionen input til hvilke elementer, det er centralt kommer i fokus og derfor er strukturen udarbejdet ud fra disse, hvor der lægges op til en række refleksionsspørgsmål.

Refleksionsspørgsmål:

Samtlige spørgsmål tager udgangspunkt i definitionen af programledelse og omhandler således alene projekter/opgaver, som går på tværs af organisationen og hvor direktøren agerer på vegne af den samlede direktion.

- ? Er der nogle projekter, hvor du synes arbejdet for at opnå målet med det givne projekt halter eller at der opleves besværligheder?
- ? I forhold til samarbejdet internt i direktionen og opbakningen til dig - er der så nogle opgaver, hvor der er behov for yderligere support eller måske en ændring i tilgangen?
- ? Er der nogle opgaver, hvor vi mangler at få de rette folk ombord, fx en relevant centerchef, som ikke er inddraget eller mangler de rette kompetencer i opgaveløsningen?
- ? Set i forhold til andre opgaver som også løses af organisationen, er der så nogle projekter, der er udfordret af arbejdspress, eller hvor der måske er behov for at målsætningen for tempoet af opgaveløsningen ændres?
- ? Har du nogle projekter, hvor du oplever at rammesætningen og den bærende fortælling ikke stemmer overens i enten direktionen eller i organisationen?
- ? Er der andre elementer, som du har behov for at direktionen kender til i forhold til din opgaveløsning i et givent projekt?

Tilgangen for strukturen er således, at direktionen på heldagsmøderne forelægges disse refleksionsspørgsmål sammen med den opdaterede porteføljeliste og gennemgår disse, med henblik på at skabe samstemthed og få eventuelle afklaringer bragt ind på direktionens bord.

## **Bilag**

Bilag 1 - Opdateret beskrivelse af direktionens arbejdsform for programledelse anno 2021.pptx