

# REFERAT Direktionen d. 02-05-2018

**Mødedato** Onsdag d. 02. maj 2018 kl. 11:30

**Mødested** Mødelokale B105

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

## **Indholdsfortegnelse**

Øvrige sager 02-05-2018.....	3
Projektmandat Fremtidens skole.....	4
Projektleder Fremtidens skole åremålsansættelse.....	7
Tal om Personale 2017.....	9

## **Punkt 1: Øvrige sager 02-05-2018**

17/22360

### **Baggrund**

#### **Opsamling fra ØU**

Fremadrettet håndtering af puljeansøgninger ifht. det politiske niveau.

#### **Temadrøftelse specialiserede områder**

Der er reserveret tid til temadrøftelsen i byrådet om de specialiserede områder forud for byrådsmødet i juni kl.16-17 den 19. juni.

Direktionen bedes drøfte overordnet indhold i temadrøftelsen.

### **Beslutning Direktionen den 02-05-2018**

#### **Puljer**

Direktionen er opmærksom på, at hvis der er puljer, som har en politisk bevågenhed, så orienteres byrådet.

#### **Temadrøftelse**

CM og PAA er ansvarlig for planlægningen af temadrøftelsen, som skal have et indledende bredt perspektiv og efterfølgende konkretisere, hvad der arbejdes med.

## Punkt 2: Projektmandat Fremtidens skole

17/18347

### Baggrund

Med afsæt i kommunens nye Børne- og Ungepolitik og budgetforliget for 2018 arbejder alle folkeskolerne med projektet Fremtidens skole. I denne forbindelse har ISC oprettet en projektorganisering med henblik på at udvikle, styre og implementere visioner og indsatser i Fremtidens skole.

### Indstilling

At direktionen godkender vedlagte projektmandat.

### Beslutning Direktionen den 02-05-2018

Direktionen udtrykte stor ros til projektet og til at det gøres til et projekt på direktionens projektporteføljeliste, idet det er et meget afgørende projekt for kommunen. Derfor blev det også påpeget, at det er vigtigt, at der er fokus på at styrke lærernes rolle i processen og koble politikerne og lærerne yderligere i løbet af projektet. Derudover blev det påpeget, at det kan være relevant at inddrage HRC i projektet med henblik på at bruge de kompetencer, der er i centret vedr. kompetenceudvikling, også med henblik på efterfølgende at kunne drage læring af kompetenceudviklingsprojektet på øvrige områder.

Endelig havde direktionen fokus på kommunikationen af projektet og ISC og BYC blev bedt at tale yderligere om dette.

### Sagsfremstilling

## Projektmandat til projektet Fremtidens skole

#### Bilag vedlagt:

Projektmandat dok. nr. 86204-18

Mål- og statusnotat Fremtidens skole, fremlagt på Institutions- og Skoleudvalget april 2018 dok. nr. 237292-17

Med afsæt i kommunens nye Børne- og Ungepolitik og budgetforliget for 2018 arbejder alle folkeskolerne med projektet Fremtidens skole. I denne forbindelse har ISC oprettet en projektorganisering med henblik på at udvikle, styre og implementere visioner og indsatser i Fremtidens skole.

Visionen i Fremtidens skole er:

*Børn og unge skal rustes til at være aktive medskabere af fremtidens samfund. Derfor vil vi skabe Fremtidens folkeskole, hvor børn og unges faglige udbytte af skolen højnes og hvor de erhverver sig de tværgående kompetencer, som er centrale for at kunne være aktive deltagere i fremtidens samfund. Folkeskolen skal i endnu højere grad skabe motiverende læring, hvor børn og unge leger, bygger, løser problemer og bruger deres naturlige nysgerrighed og skabertrang til at lære og udvikle sig, så de kan begå sig i en foranderlig verden.*

Målene i Fremtidens skole er:

#### *Faglige mål*

- Mindst 80 pct. af eleverne skal være gode til at læse og regne i de nationale test (opfølgning nationale test).
- Andelen af de allerdygtigste elever i dansk og matematik skal stige år for år (opfølgning qua kvalitetsrapporten).
- Andelen af elever med dårlige resultater i de nationale test for læsning og matematik skal reduceres år for år (opfølgning qua kvalitetsrapporten).
- Alle skoler skal om fem år score på landsgennemsnittet i alle prøviefag (opfølgning qua kvalitetsrapporten).

## *Det 21. århundredes kompetencer og tegn på motiverende undervisning*

- Elevernes trivsel skal øges
- Eleverne rustes i forhold til det 21. århundredes kompetencer: Kreativitet, kritisk tænkning, kommunikation og kollaboration
- Elevernes nysgerrighed og motivation er i fokus på alle skoler

Målene for elevernes læring er, at alle elever skal blive endnu dygtigere – målt med nationale test og afgangskarakterer. Samtidigt skal elevers kompetencer inden for kreativitet, kommunikation, kollaboration og kritisk tænkning udvikles. Fremtidens skole står naturligvis stadig på gældende lovgivning både i forhold til faglighed og folkeskolens formålsparagraf. Men med projektet ønsker kommunen at øge fokus på fremtidens kompetencer.

D. 7. august 2017 blev konferencen Fremtidens skole i praksis afholdt for hele kommunens pædagogiske personale. Dette var kickstart på projektet Fremtidens skole, som skal udvikle kommunens folkeskoler, således der laves skole for fremtiden. Projektet vil skabe læringsmiljøer, der klæder elever på til at kunne agere i et globaliseret, gennemdigitaliseret samfund i hastig forandring med de helt nye muligheder og udfordringer, som den virkelighed stiller os overfor.

Dette skal ske ved, at folkeskolens fag kobles til motiverende, autentisk læring i innovative projektfællesskaber. Her spiller teknologi en vigtig rolle. Fremtidens skole skal sætte børn og unge i stand til at forstå, forholde sig kritisk til og være medskabere af teknologi. Vi skal have fokus på motiverende læring, hvor børn kan være medskabere i læringsituationer, når der skal vælges emner, temaer og projekter i skolen. Vi ved fra forskningen, at det giver høj motivation og læringsudbytte, når eleverne arbejder ”hands-on”, eksperimenterende og fx bygger modeller eller skaber reelle produkter, der kan anvendes af andre.

## **Projektets organisering**

**Se bilag 3**

Styregruppen har som en af sine vigtige at inddrage medarbejdere og ledere på alle skolerne i forhold til mål, retning og indhold. Derfor er de faglige organisationer en del af styregruppen.

I mål og statusnotatet, som er vedlagt som bilag, beskrives indsatser omkring følgende punkter:

- Nye læringsrum
- Kompetenceudvikling
- Åben skole og samarbejde med erhvervsliv
- Teknologi
- Kommunikation og branding
- Forskningstilknytning
- Organisationsudvikling
- Forældre
- Opfølgning og evaluering

## **Økonomi**

I oktober 2017 har ISC ansøgt AP Møller Fonden om 11 mio. kr. til en kompetenceudviklingsindsats. Såfremt midlerne bevilges af fonden, vil indsatsen gennemføres indenfor skolernes eksisterende timeramme og arbejdstid på de enkelte skoler understøttet af ISCs udviklingspulje. Såfremt AP Møller ansøgningen ikke imødekommes, skal den ressourcemæssige ramme revurderes. Dette skal bl.a. ske i dialog med skoleledelserne om, hvorledes personalets ressourcer de kommende år kan fokuseres med henblik på at didaktiske og pædagogiske kompetencer prioriteres indenfor Fremtidens skole. Der forventes endeligt svar fra Fonden d. 1. juni 2018.

## **Bilag**

Projektmandat\_Fremtidensskole.docx

Mål og statusnotat - Fremtidens Skole i Høje-Taastrup Kommune 2017-2021

organisationsdiagram Fremtidens skole

## **Punkt 3: Projektleder Fremtidens skole åremålsansættelse**

17/18347

### **Baggrund**

Projektleder Fremtidens skole åremålsansættelse

ISC arbejder i øjeblikket på en ansøgning til AP Møller Fonden om en omfattende kompetenceudviklingsindsats til kommunens folkeskoler med henblik på at kompetenceudvikle personalet og lederne i tråd med intentionerne i Fremtidens skole. I forbindelse med denne kompetenceudviklingsindsats vil opstå et stort behov for projektledelse i skoleårene 2018/19, 2019/20 og 2020/21. På denne baggrund ansøger ISC hermed om midler til at kunne ansætte en projektleder i en åremålsansættelse.

### **Indstilling**

At direktionen godkender en merbevilling til ISC på 1,5 mio. kr. kr. til ansættelse af en åremålsansat projektleder

### **Beslutning Direktionen den 02-05-2018**

Direktionen godkendte, at der ansættes en projektleder, idet:

- Det understreges, at det er en projektansættelse og ikke en åremålsansættelse
- ISC finansierer selv stillingen i 2018, mens den i 2019 og 2020 finansieres af lønpromillepuljen.

### **Sagsfremstilling**

Med afsæt i kommunens nye Børne- og Ungepolitik arbejder alle kommunens skoler med projektet Fremtidens skole. Dette arbejde med at implementere nye måder at tænke læring, kompetencer og organisering på, har medført et behov for en omfattende kompetenceudviklingsindsats. ISC har siden efteråret 2017 været i dialog med AP Møller Fonden ang. en bevilling på knap 11 mio. kroner. Dialogens afsæt er en indsendt ansøgning, som Fonden har vist stor interesse for. Efterfølgende er ISC og Fonden i løbende dialog om at udvikle, konkretisere og fremskrive et større deltaljersniveau i ansøgningen med henblik på at udvalget i Fonden bevilliger kompetenceudviklingsindsatsen. Der forventes svar på ansøgningen 1. juni 2018.

Kompetenceudviklingen er opbygget på baggrund af interviews af pædagogisk personale og ledere. Da ingen af målgrupperne har ønsket traditionelle kurser, er indsatsen opbygget som aktionslæringsforløb. Det vil sige, at størstedelen af kompetenceudviklingen sker i forbindelse med praksis. Aktionslæringsforløb er ensbetydende med, at der løbende skal ske tilpasninger af indsatsen. Dette skaber et behov for, at ISC løbende danner sig overblik over indsatsen og hvor denne bevæger sig hen. Både i forhold til at nå de opstillede mål, evaluere indsatsen og løbende underrette leverandører om ønskede ændringer.

Derudover har Fonden udtrykt ønske om, at der inddrages stor kapacitet på leverandørsiden. Dette har betydet, at ISC arbejder med tre eksterne leverandører (UCC, Mannaz og Autens) for at kunne løfte opgaven eksempelvis med at få konsulenter rundt til alle teams på alle skolerne. Flere leverandører har medført øget kompleksitet i kompetenceudviklingen. Selv om leverandørerne selv er ansvarlige for en stor del af projektledelsen, er der et behov for, at ISC styrer og opretholder et overordnet blik på, hvorledes indsatsen skrider frem og evt. skal tilrettes undervejs samt kommunikerer indsatsen. Dertil kommer, at styring og organisering af projektet, der omfatter alle medarbejdere og ledere på folkeskolerne vil være en omfattende opgave. Således skal ISC løfte en stor opgave med projektkoordinering i de kommende tre skoleår.

AP Møller Fonden bevilliger ikke midler til intern projektorganisering, hvorfor det ikke er muligt at lægge denne udgift ind i fondsansøgningen.

## **Økonomi**

ISC ansøger hermed om midler fra lønpromillepuljen til at ansætte en projektleder fra 1. august 2018 til 1. august 2021 på 37 timer ugentligt. Lønsummen er 0,5 mio. kr. årligt og dermed total 1,5. mio. kr.

## Punkt 4: Tal om Personale 2017

17/9107

### Baggrund

HR-Centret udarbejder hvert år "Tal om Personale", som indeholder en række nøgletal på personaleområdet.

Tal om Personale vedr. 2017 foreligger nu i endelig form og fremlægges for Direktionen til orientering.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen

1. tager Tal om Personale 2017 til orientering
2. godkender at rapporten fremlægges for Økonomiudvalget

### Beslutning Direktionen den 02-05-2018

Direktionen udtrykte stor ros til rapporten, som giver mange gode oplysninger om vores organisationen. I forhold til den politiske sag var der nogle kommentarer til nogle af formuleringerne, som meldes ind til HRC efterfølgende. Derudover blev det påpeget at følgende skal understreges yderligere:

- Personaleomsætningen på lærer-området
- At der er færre medarbejdere pr. borger, selvom byrådet har afsat midler til specifikke områder
- At direktionen er opmærksomme og handler på at den lokale lønandel er faldet.

### Sagsfremstilling

Følgende konklusioner kan særligt fremhæves fra. Tal om Personale 2017:

- Antal ansatte – en stigning på 4 i hele kommunen, dvs. stort set uændret
  - Mens indbyggertallet i kommunen er steget med knap 3% fra 2014-17 er antallet af medarbejdere i kommunen faldet med knap 1%. Det gennemsnitlige antal borgere pr. ansat er derfor steget fra 14,5 til 15,02.
  - Der er sket en stigning i antallet af medarbejdere i Borger- og Arbejdsmarkedscentret og i Børne- og Ungerådgivningscentret fra 2016 til 2017, som skyldes politiske prioriteringer samt hjemtagelsen af en række opgaver på familieområdet.
  - På det administrative område er det gruppe af akademikere og gruppen af socialrådgivere/socialformidlere, der er steget.
  - På dagtilbudsområdet er der især sket et fald blandt pædagogmedhjælpere.
  - På skoleområdet er antallet af lærere faldet siden 2014, men faldet var størst fra 2014 til 2015, mens det kun er faldet minimalt fra 2015 til 2017.
  - Tilsvarende ses et større fald i pædagogisk uddannet personale i dagtilbud og klubber fra 2014 til 2015, mens det i 2017 var på niveau med 2015.
  - Syge- og sundhedspersonalet er den personalegruppe, der er steget forholdsmeæssigt mest fra 2014 til 2017 og der har gennem årene været en jævn stigning, mens antallet af social- og sundhedspersonale er faldet.
- Gennemsnitsalderen på 45,3 år:
  - Gennemsnitsalderen har været svagt stigende, men er lavere i Høje-Taastrup Kommune end på landsplan (46,0 år).
  - Den laveste gennemsnitsalder var i 2017 i Børne- og Ungerådgivningscentret (44,2 år) og i UTA-Task Forcens (42,3 år), mens den højeste gennemsnitsalder var i Driftsbyen (49,9 år) og HR-Centret (48,6 år)
- Kønsfordelingen – 23% mænd og 77% kvinder
  - En lille stigning i andelen af mænd, så fordelingen nu svarer til fordelingen i 2014
- Gennemsnitlig anciennitet på 9,0 år
  - Det er lidt mindre end landsgennemsnittet, som er på 11,4 år. Medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune rejser således hurtigere fra jobbet end på landsplan.
  - Lavest anciennitet ses i UTA Task Forcen (5,9 år), Børne- og Ungerådgivningscentret (7,3 år), Social- og Handicapcentret (7, år) og Sundheds- og Omsorgscentret (7,4 år).
  - Højeste anciennitet ses i HR-Centret (16,9 år) og i Driftsbyen (14,9 år)

- Andelen af tjenestemænd er faldet til 2,9%
  - Høje-Taastrup Kommune har en lidt højere andel af tjenestemænd end landsgennemsnittet (2,4%)
  - Den største andel af tjenestemænd ses i HR-Centret (28,3%) og i Økonomi- og digitaliseringscentret (16,0%)
- Gennemsnitlige ugentlig arbejdstid (beskæftigelsesgraden) er 33,9 timer ugentlig mod 32,9 i hele landet
  - Højeste gennemsnitlige arbejdstid ses i UTA Task-Forcen (37,0), Driftsbyen (36,6) og HR-Centret (36,5), mens den laveste ses i Fritids- og Kulturcentret (31,0) og Sundheds- og Omsorgscentret (31,9)
  - På sektorniveau ses den højeste gennemsnitlige arbejdstid på de to områder, hvor der er ansat flest mænd, dvs. i Driftsbyen ekskl. administration (36,6) og i Teknisk Service (36,7)
- Udgifter til pension udgør en stigende andel af de samlede lønudgifter - 12,7%
  - Siden 2013 er pensionsudgifternes andel af de samlede lønudgifter steget med 0,7 procentpoint. Denne udvikling forventes at fortsætte et par år endnu indtil det tidspunkt, hvor de genforsikrede tjenestemænd begynder at fratræde og udgifter til genforsikringspræmien begynder at falde
  - Ved udgangen af 2017 var der ansat 58 kommunale tjenestemænd og 41 statstjenestemænd (lærere i den lukkede gruppe)
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er 63,5 år
- Personaleomsætningen var i 2017 på godt 15% mod 16% i hele landet.
  - Personaleomsætningen var i 2017 lavest i Driftsbyen, Center for Ejendomme og Intern Service samt Økonomi og Digitaliseringscentre, mens den var højest i HR-Centret og Sundheds- og Omsorgscentret målt i forhold til andelen af centrets medarbejdere, der fratrådte i 2017. Målt i tilgange, havde Borger- og Arbejdsmarkedscentret samt Børne- og Ungerådgivningscentret den højeste personaleomsætning
  - På sektorniveau ses den højeste personaleomsætning målt i afgang hos halpersonale (31%) og opsøgende ungearbejde (25%), mens den højeste personaleomsætning målt i tilgange ses i Børne- og Ungerådgivningscentret (25%). Den laveste personaleomsætning målt i afgang ses i Driftsbyen ekskl. administration (7%), rengøring/kantine (10%) og Sprogcentret (6%). Målt i tilgange ses den laveste personaleomsætning i de samme tre sektorområder samt i Teknisk Service (2%)
- Andelen af ansatte på særlige vilkår er uændret 2,3%
  - Andelen af løntilskudsstillinger falder fortsat og er nu på 0,3%, mens andelen af seniorjobbere er steget til 0,8% svarende til niveauet i 2014
  - Den største andel af ansatte på særlige vilkår set i forhold til det samlede antal ansatte i centret, ses i Driftsbyen (4%), mens det laveste ses i Teknik- og Miljøcentret (0%), Økonomi- og Digitaliseringscentret (0,5%) og i Byrådscentret (0,9%)
  - På sektorniveau er der flest ansatte på særlige vilkår blandt halpersonale (9,4%) og Teknisk Service (8,7%)
- Gennemsnitslønningerne er steget og er lidt højere end landsgennemsnittet
  - Særligt på overenskomst for arbejds-, vej- og gartnerformænd og på overenskomst for chefer er lønnen højere i Høje-Taastrup Kommune end på landsgennemsnit. I forhold til arbejds-, vej- og gartnerformænd skyldes det særligt betalingen for vintertjeneste, mens det for chefer skyldes, at Høje-Taastrup Kommune kun har centerchefer ansat efter cheftalen i modsætning til andre kommuner, som også har nogle niveau 3 ledere ansat på cheftalen.
  - På centerniveau er gennemsnitslønnen steget i Byrådscentret, Driftsbyen og Sundheds- og Omsorgscentret, mens den er faldet i Borger- og Arbejdsmarkedscentret, Børne- og Ungerådgivningscentret og i Teknik- og Miljøcentret. Faldet i de to førstnævnte hænger sammen med en højere personaleomsætning i de to centre i 2017 end i de øvrige centre, hvorfor det må formodes at hænge sammen med at nyansatte har mindre erfaring
- Den lokale løns andel af den samlede løn er faldet til under måltallet
  - Hvor niveauet i 2015 og 2016 har været på eller over måltallet (april 2011), er det i 2017 faldet til 0,1 procentpoint under måltallet.
  - Faldet siden 2011 kan henføres til fald i Børne- og Ungerådgivningscentret, Byrådscentret, Institutions- og Skolecentret, Social- og Handicapcentret og Sundheds- og Omsorgscentret
- Sygefraværet faldt med 0,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder fra 2016 til 2017
  - Siden 2014 er sygefraværet faldet fra 13,3 dage til 12,6 dage i gennemsnit pr. medarbejder
  - På landsplan kendes endnu ikke tallene for 2017, men sygefraværet i 2016 på landsplan svarede til niveauet i 2014. Sygefraværet er derfor i denne periode faldet mere i Høje-Taastrup Kommune end på landsplan
  - Sygefraværet ligger over landsgennemsnittet i Driftsbyen eksklusiv administration, i klubber, i opsøgende ungearbejde, blandt halpersonale, i SFO'er, på dagpasningsområdet, i Social- og Handicapinstitutioner og i Hjemmeplejen

## Bilag

Tal om Personale 2017