

# REFERAT Direktionen d. 26-04-2021

**Mødedato** Mandag d. 26. april 2021 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale B105

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

## Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Organisationsjustering maj 2021.....	4
Godkendelse af indretningsprincipper for det nye rådhus.....	6
Undersøgelse af fald i sygefraværet i 2020.....	7
Ansøgning til Villumfonden.....	16
Udmøntning af administrativ effektivisering - høringsvar.....	17
Program for Byrådets strategiseminar.....	19
Skoleprognose og institutionsprognose.....	20

## **Punkt 1: Øvrige sager**

20/23083

### **Baggrund**

- Folkemøde
- Protokollering
- Ressourcebehov vedr. Corona, både i smitteopsporing og testdelen

### **Beslutning Direktionen den 26-04-2021**

Direktionen drøftede kort det netop afholdte chefforumseminar. Derudover blev det kommende folkemøde drøftet, hvor der var enighed om at det, set i lyset af Covid-19 situationen, er mest oplagt at deltage i de digitale elementer som Folkemødet 2021 udgøres af fremfor fysisk deltagelse. Direktionen drøftede også protokollering fra politiske møder og det blev aftalt, at Anette Vorm (BYC) deltager på et kommende chefforummøde og gennemgår hvordan protokolleringen skal foregå, herunder hvordan ændringsforslag, bestillinger mv. håndteres på politiske møder. Til sidst drøftede direktionen ressourcebehov ift. Covid-19, hvor Anya fremlagde fremsendte model (se vedhæftede bilag) ift. håndteringen af ressourcer april-juli 2021, hvilket direktionen godkendte.

### **Bilag**

Ressourcer til Taskforce for test april-juli 2021

## Punkt 2: Organisationsjustering maj 2021

21/6392

### Baggrund

Direktionen sendte den 24. marts en påtænkt organisationsjustering til behandling i MED-organisationen. MED-organisationen har drøftet justeringen og indsendt høringssvar, hvorfor sagen forelægges direktionen til beslutning.

### Indstilling

At direktionen træffer beslutning om:

1. At foretage justeringen i den administrative organisation som beskrevet i bilaget.
2. At der forelægges en sag til direktionen om den konkrete fordeling af opgaver, ressourcer og økonomi i forlængelse af organisationsjusteringen.
3. At der igangsættes en proces i de tre centre i forhold til den fremadrettede interne organisering i det pågældende center, herunder den fremadrettede navngivning af centeret.

### Beslutning Direktionen den 26-04-2021

Direktionen drøftede de indkomne høringssvar til den påtænkte organisationsændring. Direktionen anerkender de perspektiver, der er kommet ind i høringssvarene, specielt ift. at processen for organisationsændringen kunne have været tilrettelagt anderledes, men at det politiske og administrative hensyn til at sikre rekrutteringen af en ny centerchef har været vægtende i forhold til at få en hurtig proces igangsat. Direktionen bemærker også bekymringen om, at IT-området kommer længere væk fra direktionen, som fremhæves i høringssvarene. Hensigten med ændringen er dog netop det modsatte og det vil også være et afklaringspunkt som vil blive drøftet direkte i den videre proces, så dette sikres. Det er centralt, at der i det fremadrettede arbejde fokuseres på snitfladerne og at de involverede parter inddrages, så den konkrete organisering kan tilrettelægges bedst muligt.

På den baggrund godkendte direktionen de tre indstillingspunkter i sagen og traf dermed endelig beslutning om organisationsændringen, som træder i kraft pr. 1. maj 2021.

### Sagsfremstilling

Direktionen har derfor med baggrund i det arbejde, som blev igangsat med nedsættelsen af den digitale taskforce været optaget af, hvordan vi organisatorisk i endnu højere grad kan understøtte den digitale udvikling.

Direktionen ønsker at sikre, at HTK står bedst mulig rustet til den digitale udvikling, som kommunerne står overfor de kommende år. Digitalisering vil være en faktor i udviklingen af vores kerneopgaver og det er vigtigt, at vi har en robust organisation, der kan understøtte den udvikling og det kræver, at de forskellige fagområder, som er involveret i den digitale udvikling, sikres bedst mulige rammevilkår og samarbejdsmuligheder.

Derfor har direktionen foreslået den ændrede organisering (som beskrevet i bilaget), hvor borgerservice, IT-afdelingen og den digitale taskforce samles med organisatorisk placering i Byrådscentret.

Organisationsjusteringen er blevet sendt i høring i MED-organisationen i ØDC, BAC og BYC. Der er indkommet høringssvar fra alle områder.

I forhold til koblingen mellem de tre områder it, digitalisering og borgerservice fremhæves det i høringssvaret fra ØDC (i bilaget fra IT-afdelingen), at det giver det rigtig god mening at øge fokus på it og digitalisering, men at det er vigtigt, at der er en kobling til hele organisationen. Derudover fremhæves en bekymring for, at IT-afdelingen med omplaceringen kommer længere væk fra direktionen.

Høringssvarene påpeger, at processen har været uhensigtsmæssig af forskellige årsager. Det påpeges fx, at udmeldingen kunne have bedre koordineret og at det er uhensigtsmæssigt, at stillingen som ny centerchef i ØDC slås op allerede i høringsperioden.

Høringssvarene fremhæver derudover, at der bør være en opmærksomhed på at skabe en god overgang for alle involverede parter. Det omhandler bl.a. en tydeliggørelse af den konkrete fordeling – både af opgaver, ressourcer og økonomi - mellem centrene. Derudover er der i høringssvarene forskellige spørgsmål, der retter sig mod den interne organisering i de tre centre fremadrettet.

#### Implementering af beslutningen

Såfremt direktionen træffer beslutning om at foretage organisationsjusteringen, vil der blive udarbejdet en konkret fordeling af opgaver, økonomi og ressourcer mellem centrene, som forelægges direktionen til beslutning.

Derudover vil der blive udarbejdet et oplæg til en ændret MED-organisering (herunder arbejdsmiljøgrupper) i centrene, som drøftes i MED-organisationen. Indtil der er truffet beslutning om den fremadrettede MED-struktur, er den nuværende struktur gældende.

Endelig vil der i de tre centre blive igangsat en proces i forhold til den fremadrettede interne organisering i det pågældende center, herunder den fremadrettede navngivning af centeret.

#### **Økonomi**

Fordelingen af økonomien i forbindelse med omorganiseringen fremlægges i efterfølgende sag til direktionen.

#### **Bilag**

Høringssvar fra ØDC's medarbejderside i MED - Bilag 1.docx

Høringssvar fra ØDC's medarbejderside i MED - Høringssvar fra medarbejdersiden i ØDCs MED-udvalg.docx

Høringssvar - fra BAC - Ny organisering pr. 1.5.2021 - Høringssvar - Ny organisering pr. 1.5.21 - Sektor MED - BAC.docx

Høringssvar fra BYC

Organisationsjustering digitalisering, it og borgerservice

## **Punkt 3: Godkendelse af indretningsprincipper for det nye rådhus**

21/189

### **Baggrund**

Direktionen har på en række møder 1. kvartal 2021 drøftet indretning af det nye rådhus og proces i forbindelse hermed. Direktionen arbejdede i marts måned med at konkretisere indretningsprincipperne i visionen omkring rådhuset som arbejdsplads, så de kan danne ramme for den videre proces og involvering.

De endelige indretningsprincipper for rådhuset som arbejdsplads forelægges her for direktionen til godkendelse (se bilag).

### **Indstilling**

Det indstilles at direktionen godkender:

1. Vision og indretningsprincipper vedr. rådhuset som arbejdsplads

### **Beslutning Direktionen den 26-04-2021**

Direktionen godkendte visionen og indretningsprincipperne for det nye rådhus.

### **Sagsfremstilling**

Udformningen af det nye rådhus tager afsæt i en vision om Fremtidens Rådhus. I visionen fremgår en række indretningsprincipper. Direktionen har i 1. kvartal 2021 arbejdet med at konkretisere indretningsprincipperne vedr. rådhuset som arbejdsplads, så de er let forståelige og kan danne grundlag og ramme for den kommende proces for indretning af rådhuset.

De oprindelige 8 principper vedr. rådhuset som arbejdsplads er kogt ned til 5 konkrete principper. Der er også foretaget enkelte sproglige justeringer i selve visionen.

De fem diagrammer vedr. aktivitetsbaseret arbejde, som blev udviklet og udvalgt i samarbejde med Rosan Bosch nævnes også, men mtre anbefaler, at der arbejdes videre med konkretisering af diagrammerne i en kommende proces fx i brugergruppen, der skal arbejde med en kontor- og designguide.

Der udestår også en konkretisering af indretningsprincipper vedr. borgernes hus. Principperne herfor bør konkretiseres i den brugergruppe, som skal arbejde med borgernes hus.

Efter direktionens godkendelse præsenteres indretningsprincipperne for det midlertidige Ad hoc MED-udvalg på et møde d. 29. april 2021. Udvalget præsenteres også for forslag til kommende proces og brugergrupper, som direktionen blev præsenteret for d. 22. marts og får dermed mulighed for at give input hertil. Ad hoc MED-udvalgets input bringes med videre til direktionen, som drøfter proces og brugergrupper 3. maj 2021.

### **Bilag**

Indretningsprincipper for arbejdsplads - til endelig godkendelse

## **Punkt 4: Undersøgelse af fald i sygefraværet i 2020**

21/361

### **Baggrund**

**Direktionen får én gang i kvartalet en status på sygefraværet, seneste for sygefraværet ultimo december 2020; ved direktionens møde den 01-02-2021 tog direktionen status over sygefraværet til efterretning og drøftede i den henseende betydning af Covid-19.**

Denne sag undersøger mulige grunde til at Høje-Taastrup Kommunes sygefravær er faldet markant i 2020, et år præget af Covid-19 udfordringer. For at kunne fastholde det lave sygefravær har HR-centret undersøgt, hvad der ligger bag faldet ud fra talmateriale og korte interviews af alle centerchefer.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. tager undersøgelse af sygefravær 2020 til efterretning
2. godkender HR-Centrets anbefalinger

### **Beslutning Direktionen den 26-04-2021**

Direktionen tog orienteringen til efterretning. Det blev derudover besluttet, at det forelægges HU (evt. lokale MED-udvalg) og chefforum inden det igen runder direktionen.

### **Sagsfremstilling**

I forhold til data om sygefraværet i 2020 kan der ikke peges på enkelte signifikante ændringer, der kan forklare det store fald i sygefravær alene, men snarere flere variabler, der hver især er faldet lidt.

For at få uddybet tendenser i talmaterialet er centercheferne blevet spurgt åbent ind til, hvad de selv mener har været afgørende for udviklingen af sygefraværet i netop deres center og centercheferne er efterfølgende blevet spurgt ind til tre hypoteser, som er dannet på baggrund af talmaterialet.

Centercheferne er blevet interviewet per telefon og spurgt åbent ind til, hvad de selv mener har været afgørende for udviklingen af sygefraværet i netop deres center. Derefter er der blevet spurgt ind til 3 hypoteser:

1. Det korte sygefravær er faldet grundet arbejdsforholdene under Covid-19
2. Sygefraværet er faldet generelt, grundet ændring i praksis/kultur og håndtering
3. Det mellemlange sygefravær er steget grundet Covid-19 -smittede

I interviewene kom der yderligere 3 hypoteser frem:

4. Stor forsigtighed og omsorg for medarbejderne og lederne ift. Covid-19 situationen
5. Der har været mere fokus på nærværende ledelse end på udvikling
6. Bedre hygiejne og ny kultur ift. ikke at smitte kollegaer

Det er forskelligt, hvor underbyggede de 6 hypoteser er ift. talmateriale, men det er 6 hypoteser, som alle kan bidrage til forklaringen på det lave sygefravær i 2020.

Udviklingen i sygefravær 2020 i hele Høje-Taastrup Kommune, på center og sektorniveau findes i bilag 1, som indgik som bilag i sagen fra DIR-mødet 1. februar 2021.

Det er forskelligt, hvor underbyggede de 6 hypoteser er ift. talmateriale, men det er 6 hypoteser, som alle bidrager til forklaringen på det lave sygefravær i 2020. Når flere kommer på arbejde, medfører det mindre arbejdspress på hele arbejdspladsen og det kan medføre mindre sygefravær, derfor er det vigtigt at prøve at finde læring bagudrettet for året 2020, selv om det blev et særligt år. Der er måske noget vi kan lære og tage med os. Udviklingen i sygefravær 2020 i hele Høje-Taastrup Kommune, på center og sektorniveau findes i bilag 1, som indgik som bilag i sagen fra DIR-mødet 1. februar 2021.

Sygefraværet i 2020 er faldet selv om der var 309 medarbejdere, som er blevet sygemeldt med Covid-19, samlet 2.710 sygedage - det svarer til at hver Covid-19 sygemeldte i gennemsnit har været syg 8,8 dage. I hele Høje-Taastrup Kommune har der været 3.494 medarbejdere, der har været syge i 2020, de har haft i alt 43.197 sygedage. Med andre ord udgjorde Covid-19 8,8% af antallet af syge medarbejdere og 6,3% af sygedagene.

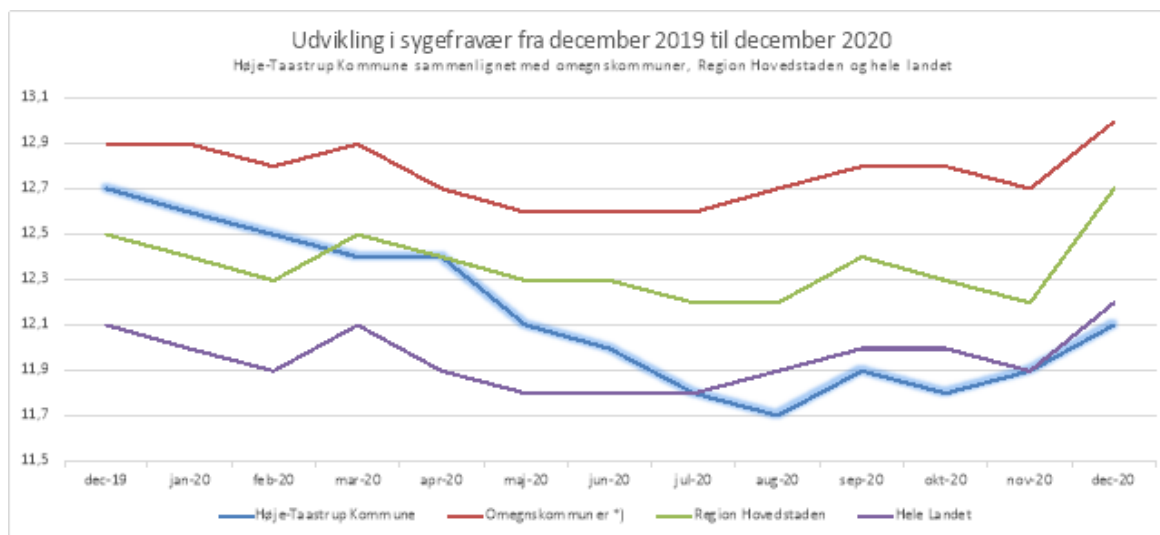
Som det ses af nedenstående tabel og graf er sygefraværet i Høje-Taastrup faldet langt mere end i både omegnskommuner, Region Hovedstaden og i hele landet.

Figur 1: Tabel over udvikling i sygefravær fra december 2019 til december 2020

Udvikling i sygefravær fra december 2019 til december 2020														
	dec-19	jan-20	feb-20	mar-20	apr-20	maj-20	jun-20	jul-20	aug-20	sep-20	okt-20	nov-20	dec-20	Udvikling
Høje-Taastrup Kommune	12,7	12,6	12,5	12,4	12,4	12,1	12,0	11,8	11,7	11,9	11,8	11,9	12,1	-0,6
Omgenskommuner *)	12,9	12,9	12,8	12,9	12,7	12,6	12,6	12,6	12,7	12,8	12,8	12,7	13,0	0,1
Region Hovedstaden	12,5	12,4	12,3	12,5	12,4	12,3	12,3	12,2	12,2	12,4	12,3	12,2	12,7	0,2
Hele landet	12,1	12,0	11,9	12,1	11,9	11,8	11,8	11,8	11,9	12,0	12,0	11,9	12,2	0,1

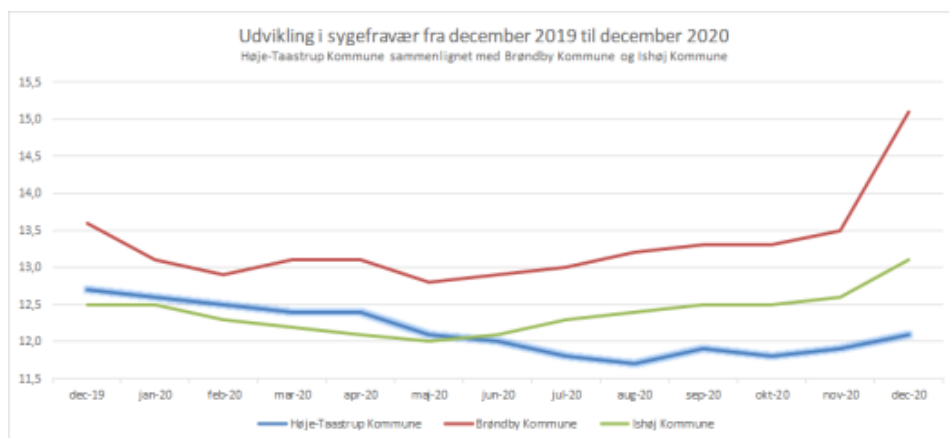
\*) Omegnskommuner: Allerød, Bålge, Valby, Valby, Bredene, Bredene, Bredene

Figur 2: Graf over udvikling i sygefravær 2019 til december 2020 – Høje-Taastrup Kommune ift. landsplan



Ishøj Kommune og Brøndby Kommune, har lige som Høje-Taastrup Kommune haft et højt smittetryk; de har også haft lokale lukninger af institutioner og skoler, men i både Ishøj og Brøndby er sygefraværet steget siden april 2020.

Figur 3: Graf over udvikling i sygefravær 2019 til december 2020 – Høje-Taastrup Kommune ift. Brøndby Kommune og Ishøj Kommune



Denne sag er opbygget med et afsnit om hver af de 6 hypoteser:

1. Sygefraværet er faldet generelt, grundet ændring i praksis/kultur og håndtering
2. Det korte sygefravær er faldet grundet arbejdsforholdene under Covid-19
3. Det mellemlange sygefravær er steget grundet Covid-19 -smittede
4. Stor forsigtighed og omsorg for medarbejderne og lederne ift. Covid-19 situationen
5. Der har været mere fokus på nærværende ledelse end på udvikling
6. Bedre hygiejne og ny kultur ift. ikke at smitte kollegaer

Afslutningsvis vil HR-centret komme med anbefalinger ift. hvilke opmærksomhedspunkter der skal være i 2021.

## 1. Sygefraværet er faldet generelt, grundet ændring i praksis/kultur og håndtering

Høje-Taastrup Kommune har arbejdet med sygefravær igennem en årrække og gennem tiden har fokus ændret sig.

En centerchef udtaler: ”Sygefravær ligger på lederens bord, og det er en opgave, som man kontinuerligt skal have fokus på - vedholdenhed. Lederne må aldrig være i tvivl om, hvorfor de har sygefravær, og hvorfor de skal arbejde med trioen og kulturen, så man kan levere på kerneopgaven”.

Fokus på nedbringelse af sygefraværet har understøttet ledernes arbejde med håndtering af sygefravær. Fokus har blandt andet haft indflydelse på, hvor mange afskedigelser, der har været grundet sygefravær, og i hvor stor udstrækning deltidssygemeldinger bruges.

Afskedigelser og de lange sygeperioder er faldet markant i 2020 i forhold til 2019, hvor der var flere afskedigelser. I 2019 steg sygefraværet med 0,7 dag, blandt andet fordi medarbejdere, der er afskediget, har højere sygefravær i opsigelsesperioden.

Figur 6: Afskedigelser 2015-2020

Afskedigelser i HTK	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andet	68	63	66	68	80	76
Sygefravær	61	71	66	80	92	64
Hovedtotal	129	134	132	148	176	140

Note til figur 6: Begrebet ”andet” indeholder budgettilpasninger, manglende tillid, samarbejdsvanskeligheder, uegnethed, grov misligholdelse (bortvisning), tvungne årsager og andet.

Den særlige sygefraværsindsats begyndte allerede i midten af 2017, og i 2018 kom der en stigning i antal afskedigelser grundet sygefravær, og endnu en stigning i 2019. I 2019 steg sygefraværet blandt andet grundet den store stigning i afskedigelser.

Den særlige sygefraværsindsats arbejder med at hjælpe de enkelte arbejdspladser til at få sygefraværet til at falde. Det gøres ved en vedvarende indsats og fokus fra en personalekonsulent, leder, centerchef og direktør.

Personalekonsulenten understøtter med, at retningslinjerne om sygefravær bliver fulgt, og at der eventuelt bygges sager op i forhold til medarbejdere, der har haft alt for langt sygefravær, og hvor udsigterne til, at medarbejderen kommer tilbage, er meget små. Det har indflydelsen på hele arbejdspladsens opgaveløsning og de øvrige medarbejders trivsel, når der går for længe før der skrives til handling i disse sager.

Flere centerchefer oplever, at deres ledere generelt er gode til at håndtere sygefravær, så hvis det bliver nødvendigt at skride til afskedigelse, så er sagerne allerede opbygget. Enkelte centerchefer siger også, at der grundet Covid-19 har været

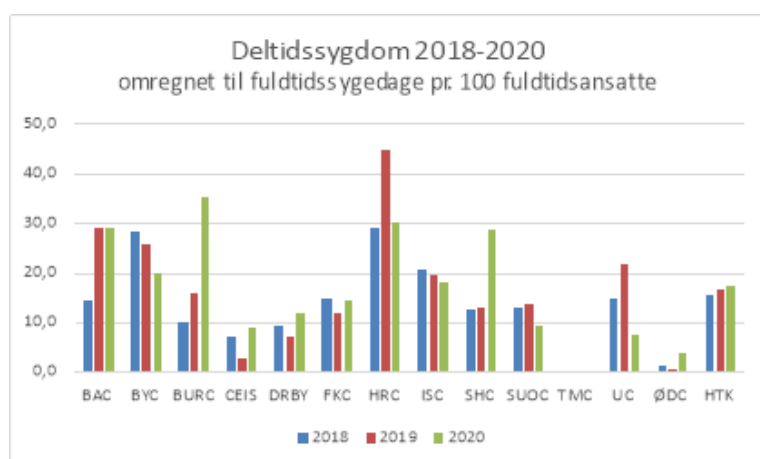
overskud til at sætte ekstra fokus på nogle af deres ledere, der har haft brug for, at centercheferne har skubbet på i forhold til at få lavet nogle gode afskedsprocesser.

Selvom kommunen samlet set har haft et faldende sygefravær siden 2017, fremgår det tydeligt i bilag 2, at den særlige sygefraværsindsats har spillet en væsentlig rolle. Siden den særlige sygefraværsindsats blev iværksat i 2017, er sygefraværet for hele kommunen faldet med 0,6 sygedage, men ser vi på de arbejdspladser, som er indgået i den særlige sygefraværsindsats, så er de i samme periode faldet med hele 5,7 sygedage.

Deltidssygemeldinger er steget. Den generelle udviklingen ses i Figur 7; deltidssygemeldingerne er gået fra samlet set 3.954 sygetimer svarende til 534 sygedage i 2018, til 4.550 sygetimer svarende til 615 sygedage i 2020. Figur 7 er konstrueret på baggrund af de indberettede tal.

Deltidssygemeldinger tæller ikke som en del af sygefraværstatistikken.

Figur 7: Deltidssygemeldinger 2018-2020



Der er sket en ændring i forhold til brugen af deltidssygemelding. Flere centerchefer fortæller, at flere arbejdspladser bruger deltidssygemelding til at få medarbejderne hurtigere tilbage på arbejdspladsen og på den måde fastholde dem i arbejde, samtidigt med arbejdspladsen får flere ressourcer til rådighed, når medarbejderne kommer lidt på arbejde frem for at være fuldtidssygemeldt.

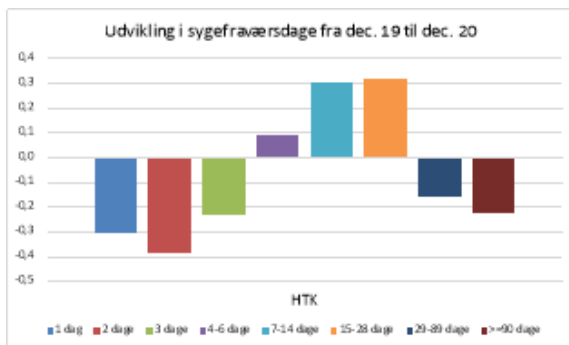
”Vi bruger deltidssygemeldinger i særlig udstrakt grad i forbindelse med stress, det er en god måde at komme i gang og i forbindelse med længerebehandlingsforløb”

## 2. Det korte sygefravær er faldet grundet arbejdsforholdene under Covid-19

Det korte sygefravær er faldet, og tallene tyder på, at det bl.a. skyldes nedlukning af kommunen og især i foråret hvor også flere borgerrettede arbejdspladser var nedlukket. Derudover er det generelt centerchefernes fornemmelse, at hjemmearbejdende medarbejdere ikke på samme måde melder sig syge, hvis de kan arbejde hjemmefra selv om de er halvsløje.

Nedlukning af store dele af kommunen i foråret 2020. Den 11. marts blev hele Danmark lukket ned, med ganske få undtagelser. Det betød, at der var flere medarbejdere, der blev sendt hjem og arbejde, samt at mange af vores borgere også skulle blive hjemme og ikke komme i skoler, institutioner, væresteder med mere. Under den første nedlukning steg antallet af smittede helt ind i april og først i maj kom smittetallet under kontrol i hele landet og i Høje-Taastrup Kommune. I Høje-Taastrup Kommune falder sygefraværet med 0,3 dag fra marts til maj, måske fordi medarbejderne ikke er blevet smittede i al almindelighed og dermed mindre syge, mens de har været hjemsendt.

Figur 4: Udvikling i sygefraværdsdage fra december 2019 til december 2020



Hjemsendte medarbejdere kan i højere grad arbejde, selv om de er halvslyge. Mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra og er ikke mødt ind fysisk på arbejde. Det kan have medført, at medarbejderne, der tidligere har meldt sig syge, fordi det ikke har været forsvarligt at tage på arbejde grundet smitte eller lang transport, nu har arbejdet hjemmefra. Måske har deres arbejdsdag ikke været helt så effektivt, men de har ikke meldt sig syge. Flere centerchefer oplever, at medarbejderne, der arbejder hjemmefra udviser fleksibilitet og arbejder, det de kan, selv om de ikke er på toppen.

Centerchef udtaler ”Der er ikke klatsygefravær, de har måske en dårlig dag, hvor de ikke præsterer ... vi skal passe på ikke at tro vi er blevet mere produktive, der bliver jo ikke produceret meget, hvis folk er halvsyge. ”

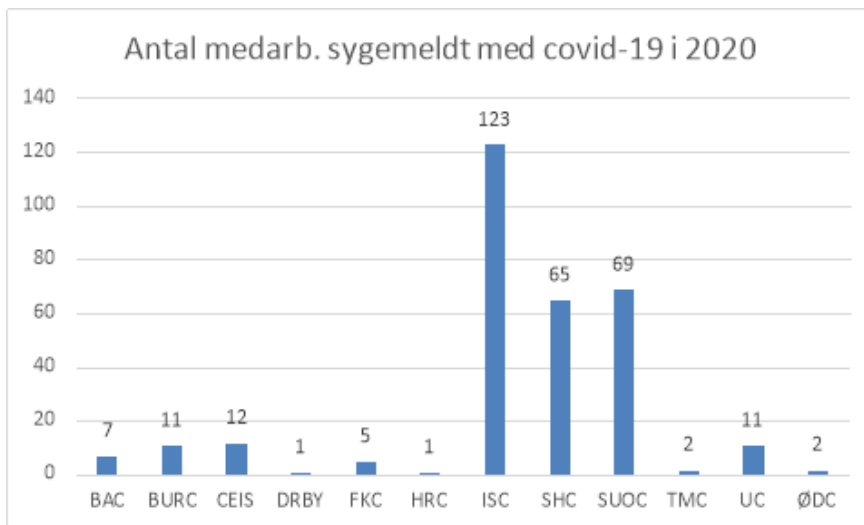
Flere centerchefer stiller dog også spørgsmål til om produktiviteten er steget selv om sygefraværet er faldet.

## 2. Det mellemlange sygefravær er steget grundet coronasmittede

Høje-Taastrup Kommune har været hårdt ramt af Covid-19 i forhold til andre kommuner, og da cirka halvdelen af medarbejderne også er borgere, må det have indflydelse på sygefraværet samlet.

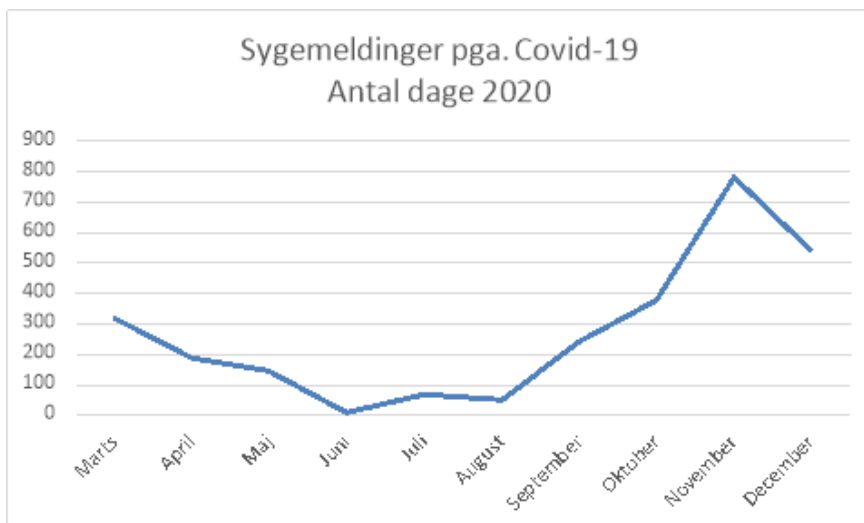
309 medarbejdere har haft 2.710 sygedage i perioder fra 1 til 63 dage med et gennemsnit pr. sygemelding på 8,8 arbejdsdage. Gennemsnittet pr. sygemelding for alle sygemeldinger i 2020 lå for hele kommunen på 5,0 dage. Med 8,8 sygedage i gennemsnit for Covid-19 sygemeldinger kan det dermed være med til at trække mellemlange sygefravær på 7-28 dage op, som det ses i figur 4.

Figur 7: Sygemeldte med Covid-19 i 2020



Som det ses af tabellen, er det de borgerrettede centre, der i mindre grad har været lukket ned, der har haft flest syge.

Figur 8: Udviklingen i sygemeldinger grundet Covid-19 2020



Tallet for Covid-19 sygemeldinger passer med, at der var højt sygefravær i marts, april og stigning i oktober og november samlet for hele Høje-Taastrup Kommune (se Figur 1). Det stigende sygefravær i hele Høje-Taastrup Kommune, fra november (11,9 dage) til december (12,1 dage) hænger ikke sammen med det store fald, der er i Covid-19 sygemeldinger i ovenstående figur fra november til december.

Det er også centerchefernes fornemmelse, at de medarbejdere, der har været sygemeldte med Covid-19 symptomer har haft længere sygdomsforløb, også fordi de har skullet være hjemme længere tid uden symptomer end ved normal sygemelding (grundet retningslinjerne fra Sundhedsstyrelsen).

### 3. Stor forsigtighed og omsorg for medarbejderne og lederne ift. coronasituationen

Flere centerchefer peger på, at Høje-Taastrup Kommune har været hurtig til at lukke ned og været meget tydelige i at følge Sundhedsstyrelsens anvisninger. Det har været med til at give alle medarbejdere og ledere en sikkerhed for, at der bliver passet på dem, og at vi skal passe på hinanden. Der har været en større omsorg og nysgerrighed på hinanden. En centerchef udtaler:

”Fleksibilitet til at forstå at verden er forskellig, og at mennesker har brug for noget meget forskelligt. Vi har haft kollegaer, der har haft brug for at møde ind, hvor andre har været hjemme - der har været stor fleksibilitet ift. familie og andet.”

Vi er som organisation gået langt for at få de nye opgaver løst på tværs af fag og organisation. En centerchef udtaler:

”Medarbejderne har syntes, det har været dødspændende, hver gang der er sket noget stort, så har de trådt sammen”

### 4. Der har været mere fokus på nærværende ledelse end på udvikling

Flere centerchefer italesætter, at de har haft mere fokus på at få driften til at køre, tæt ledelses- og personalekontakt - og mindre fokus på udvikling, og det har haft en positiv påvirkning på medarbejdernes trivsel. En centerchef udtaler: ”Nogle gange tager vi alle ledere væk fra driften, fordi de skal udvikle noget nyt.”

Centrene har generelt haft mere fokus på driften, de nye Covid-19 opgaver og mindre på de strategiske udviklingsopgaver.

En centerchef udtaler: ”I foråret bremsede vi ret meget udvikling, og det var godt, at vi bremsede helt op. Det har givet et wake-up call - vi kan faktisk godt skyde det; vi kunne vente med alt, da corona kom. Vi er tværfagligt kommet meget tættere på hinanden på tværs af hinanden.”

En anden udtaler: ”Al det strategiske har måtte vige - vi har talt hands on frem for at tænke udvikling. Vi har fået helt nye opgaver, det har været hårdt, men jeg savner det strategiske blik.”

De udviklingsprocesser der har været fokus på, har måske været lettere at arbejde med.

En centerchef udtaler: ”Nogle af mine medarbejdere siger at tilgængeligheden til andre kolleger er blevet lettere, vi holder ikke så mange møder og på den måde bliver vi mere agile - folk oplever at der bliver reageret ret prompte.”

Der er sket en hård prioritering mellem drift og udvikling i 2020; der har været en hård opbremsning ift. udvikling, og måske skal der fortsat prioriteres hårdt mellem drift og udvikling.

## 5. Bedre hygiejne og ny kultur ift. ikke at smitte kollegaer

I 2020 er der kommet meget fokus på hygiejne og mere rengøring; vi har lært at spritte hænder og spritte af, holde afstand og blive hjemme ved de mindste symptomer. Næsten alle centerchefer peger på den bedre hygiejne som en vigtig faktor for det lavere sygefravær, og at der ikke er noget til hinder for at fastholde en god hygiejne, når vi er flere, der møder fysisk ind på arbejde. Men også at der er kommet en anden kultur omkring, hvornår vi kommer på arbejde, hvis vi ikke er helt på toppen.

En centerchef udtaler: ”Alle har været hjemme hele tiden, og når vi ikke kommer halvsyge på arbejde, så smitter vi ikke hinanden. Vi har tidligere haft en forkølelse, der er gået på rundtur.”

### HR-Centrets anbefalinger

I forbindelse med denne sag er der blevet undersøgt bredt, hvad der kan ligge bag faldet i sygefraværet 2020. I forhold til data om sygefraværet i 2020 kan der ikke peges på signifikant ændringer, der hver især kan forklare det store fald i sygefravær alene, men snarere flere variabler. Centercheferne peger i de foretagne interviews også på yderligere 3 faktorer, der har indvirkning på sygefraværet, men det er svært at fortælle, hvor stor indvirkningen reelt er. Det er komplekst materiale at analysere og vanskeligt at pege på, hvad der får sygefravær til at stige og til at falde; men ét er sikkert, sygefraværet stiger, hvis sygefraværet ikke overvåges, tales om og håndteres.

### HR-Centeret anbefaler:

- At HR-Centret fortsat kommer med 4 kvartaltssager til direktionen, men at de også indeholder data i forhold til længden af sygeperioderne
- At HRC fortsat lægger sager på DIR-møder om evaluering og fremdrift i den særlige sygefraværsindsats
- At Chefforum tager en drøftelse af hypoteserne
- At sygefraværet drøftes i MED i forhold til den lokale udvikling i sygefraværet, hvad er gået godt og hvad kan med fordel udvikles? På de arbejdspladser, hvor sygefraværet er faldet anerkendes medarbejderne og ledere også for deres arbejde med sygefraværet

## Bilag

Bilag 1 - Direktion - Sygefraværstatus december 2020

Bilag 2 - Status på sygefraværsindsatsen 2017-2020

## **Punkt 5: Ansøgning til Villumfonden**

20/23083

### **Beslutning Direktionen den 26-04-2021**

Direktionen tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Orientering om ansøgning til Villumfonden

## Punkt 6: Udmøntning af administrativ effektivisering - høringsvar

21/1994

### Baggrund

Med budgetforliget for 2021 er der indarbejdet en effektiviseringspulje på 2,5 mio. kr. årligt på administrative udgifter. Effektiviseringen vedrører i udgangspunktet digitalisering, kontraktstyring og mindre brug af eksterne konsulenter. Økonomiudvalget har bedt om at se den konkrete udmøntning.

Direktionen har senest drøftet udmøntningen den 08-02-2021, hvor direktionen godkendte de fremlagte forslag til at udmønte den administrative effektivisering, og besluttede at sagen skulle behandles igen, når der har været en MED-proces i centrene ift. besparelsen på digitalisering.

Udmøntningen på 1,5 mio. kr. vedr. digitalisering har nu været i MED høring, og svarene er vedlagt.

### Indstilling

ØDC og BYC indstiller, at direktionen

- 1) drøfter om de indkomne høringsvar giver anledning til at ændre i den påtænkte fordeling af effektiviseringen på digitalisering
- 2) godkender forslag til M-sag til ØU
- 3) drøfter om høringsvarene skal vedlægges M-sagen til ØU

### Beslutning Direktionen den 26-04-2021

Direktionen tog høringsvarene til efterretning og besluttede at den påtænkte effektivisering fastholdes. M-sagen skal dog tilrettes, så det i indledningen tilføjes, at administrationen har skullet hente en samlet besparelse på 4 mio. kr. hvoraf der redegøres for de 2,5 mio. kr. der skal effektiviseres årligt i indeværende notat. Derudover skal tabellen udgå fra M-sagen og det skal i stedet beskrives, ud fra hvilke principper fordelingen i centrene fordeler sig på.

### Sagsfremstilling

Direktionen besluttede den 08-02-2021 at sende den påtænkte udmøntning af den administrative effektivisering på digitalisering i MED-høring i centrene.

Tabel 1: Effektivisering fordelt på centre

1.000 kr. Lønsum hovedkonto 6.45 + gr. 200

BAC	284
BURC	163
BYC	92
CEIS	74
DB	38
FKC	67
HRC	75

ISC	115
SHC	133
SUOC	146
TMC	78
UC	100
ØDC	136
I alt	1.500

Der er indkommet høringssvar fra BAC, ØDC, SHC, SUOC og UC. Overordnet udtrykker høringssvarene en bekymring for, at fremadrettede digitaliseringsinitiativer skal finansieres, før initiativerne er implementeret.

Der er ikke kommet alternative forslag til udmøntning af besparelsen.

## **Økonomi**

Der er forudsat en effektivisering på 1,5 mio. kr. som følge af vedtaget prioriteringsforslag til budget 2021.

## **Bilag**

BAC Høringssvar.docx

ØDC høringssvar.msg

UC Høringssvar.pdf

SUOC Høringssvar.docx

SHC høringssvar nr. 2.docx

SHC høringssvar nr. 1.docx

M sag til ØU om udmøntning af effektiviseringspulje

## **Punkt 7: Program for Byrådets strategiseminar**

21/2825

### **Baggrund**

Byrådets strategiseminar afholdes den 11. maj 2021.

### **Indstilling**

At direktionen drøfter udkast til program for strategiseminaret

### **Beslutning Direktionen den 26-04-2021**

Direktionen drøftede udkastet til programmet, som ØDC arbejder videre med og forelægger på kommende direktionens møde ift. plancher mv.

### **Sagsfremstilling**

Udkast til program er vedhæftet som bilag.

### **Bilag**

Program for strategiseminar

## **Punkt 8: Skoleprognose og institutionsprognose**

20/23083

### **Baggrund**

Flemming Ellingsen, Per Boesen og Tina Koudal deltager på direktionens møde og fremlægger hhv. skoleprognosen og institutionsprognosen samt de bagvedliggende forudsætninger for de to prognoser som oplæg til en drøftelse i direktion ift. handlemuligheder.

### **Beslutning Direktionen den 26-04-2021**

På baggrund af et oplæg omkring skoleprognosen (se vedhæftede) drøftede direktionen, hvordan skoleprognosen ser ud fremover, forudsætningerne bag og hvad mulighedsrummet kan være.

Tina, Flemming og Nikolaj sættes i spidsen for at arbejde videre med en sag til direktionen, hvor udfordringerne og forudsætningerne beskrives og hvor der ses på mulige løsningsforslag. Det undersøges om der kan tilknyttes en konsulent fra BYC til at være tovhold på arbejdet. Det er planlagt at det forelægges direktionen den 10. maj 2021, hvor også institutionsprognosen drøftes.

### **Bilag**

Kapacitet på skoleområdet

Skoleprognosen til direktionen 26/4-2021