

REFERAT Direktionen d. 23-11-2020

Mødedato Mandag d. 23. november 2020 kl. 13:00

Mødested Teams

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Økonomiopfølgning.....	4
Tidsplan for årsregnskab 2020.....	5
Evaluering af budgetproces 2021-24.....	6
Resultater fra APV, Trivsel og Social Kapital spørgeundersøgelse 2020.....	9

Punkt 1: Øvrige sager

19/24995

Baggrund

1) Serviceramme og timing

Direktionen skal drøfte timing i henvendelse til regeringen om servicerrammens blokering af investeringsstrategi på beskæftigelsesområdet (pkt. 28 i budgetforlig)

2) EU-Horizon projekt

ØDC har sammen med BYC, TMC, DBY og FKC efter aftale med JL ansøgt om at få lov til at være med i et EU-Horizon projekt omkring genopretning af biodiversitet i Hedeland. Vi har sendt papirer til Hamborg Universitet, som står for ansøgningen og vil frem mod 15. januar skulle levere yderligere info. Puljen vil i øvrigt finansiere alle udgifter i projektet. Der forelægges mere udførlig sag snarest. Indenfor projektet vil det være muligt at ansætte 1-1½ medarbejder. TMC søger "green deal" til samme EU pulje også sammen med Hamborg Universitet. Det er i dette tilfælde ikke noget problem at vi søger to projekter på samme EU-pulje.

3) Opsamling fra møde i HU

4) Fremtidige møder i direktionen og Chefforum. Fysiske eller digitale?

Beslutning Direktionen den 23-11-2020

Direktionen drøftede kort timingen i henvendelsen ang. servicerrammens blokering af investeringsstrategi på beskæftigelsesområdet og det blev aftalt, at Anya afklarer med BAC og ØDC inden AMU får sag herom.

Direktionen drøftede også kort tilgangen til deltagelse i store strategiske projekter ud fra en kort snak om EU-Horizon projekt omkring genopretning af biodiversitet i Hedeland.

Til slut drøftede direktionen kort status på fysiske vs. digitale møder for hhv. direktionen og chefforum, og hvordan dette kan sikres fremadrettet. Det vil afhænge af incidentstal, smittetryk mv., men det blev aftalt, at der arbejdes på at sidste chefforummøde inden jul afholdes fysisk, hvis smittetal mv. fortsat går i den rigtige retning.

Punkt 2: Økonomiopfølgning

19/24995

Beslutning Direktionen den 23-11-2020

Direktionen godkendte forslag til udmøntningen af svar05, som skal MED-høres inden endelig beslutning træffes. Efter MED-høringen forelægges sagen direktionen igen til endelig beslutning.

Punkt 3: Tidsplan for årsregnskab 2020

20/5528

Baggrund

Ifølge Social- og Indenrigsministeriets bestemmelser skal årsregnskabet aflægges, så det kan afgives af Byrådet til Revisionen inden den 1. maj i året efter regnskabet. Revisionen skal afgive beretning om revision af årsregnskab til Byrådet inden den 15. juni og Byrådet skal godkende det endelige regnskab senest på mødet i august

Indstilling

ØDC indstiller, at Direktionen godkender tidsplanen for regnskab 2020

Beslutning Direktionen den 23-11-2020

Godkendt.

Sagsfremstilling

Tidsplanen er uændret i forhold til sidste år.

Nedenfor er de væsentlige milepæle i forbindelse med udarbejdelsen af regnskab 2020.

Dato	Opgave
1. december 2020	Der åbnes for bogføring på regnskab 2021
15. januar 2021	Frist for bogføring på regnskab 2020
1. marts 2021	Revisionen påbegynder revision af regnskab 2020
8. marts 2021	Direktionen behandler regnskab 2020
Marts 2021	Økonomiudvalget og Byrådet behandler regnskab 2020 samt overførsler af drift og anlæg
Marts 2021	Byrådet oversender regnskabet til revisionen
Ultimo april 2021	Revisionen afleverer udkast til revisionsberetning til drøftelse og gennemgang med administrationen
Juni 2021	Revisionsberetningen med bemærkninger behandles i Økonomiudvalget og Byrådet. Samtidig behandles og godkendes årsregnskabet endeligt

Punkt 4: Evaluering af budgetproces 2021-24

20/20126

Baggrund

For at sikre opsamling af konstruktiv kritik og gode forslag til ændring af budgetprocessen i Høje-Taastrup Kommune, anbefaler ØDC, at Økonomiudvalget, Direktionen, Chefforum og HU evaluerer budgetprocessen for budget 2021-2024. Det er vigtigt, at budgetprocessen til stadighed udvikles, så den understøtter kommunens økonomiske styring.

Hovedudvalgets evaluering er på dagsordenen i november.

Indstilling

ØDC indstiller, at direktionen:

- evaluerer budgetprocessen
- godkender, at budgetprocessen evalueres som temadrøftelse i ØU i december og i chefforum 25-11-20

Beslutning Direktionen den 23-11-2020

Direktionen evaluerede budgetprocessen ud fra de opstillede spørgsmål i sagen og generelt var det en vellykket budgetproces på det overordnede plan, men budgetudfordringen var også mindre og sammen med håndtering af corona-udfordringer blev det en lidt atypisk proces. I forhold til de konkrete evalueringsspørgsmål, så drøftede direktionen:

- Arbejdet uden måltal fungerede generelt godt, og det kan også indgå i den kommende proces, men at der ses på mulighederne for at bruge andre prioriteringsmodeller eller lade sig inspirere heraf.
- Fokus på anlæg gav en anden forståelse af, hvordan det spiller sammen og brugen af skemaerne fungerede fint, men der er en vigtig kommunikationsopgave i forklaringen af betydning i overslagsårene ift. anlæg.
- Processen omkring politikernes budgetspørgsmål fungerede rigtig godt og der er oplevet stor tilfredshed med håndteringen heraf.

I forhold til den kommende proces er det vigtigt, at:

- Der ikke som princip genbruges indspil fra tidligere katalog, men dette afhænger også af den budgetmæssige udfordring.
- I forhold til effektiviseringsforslag så er det vigtigt med et fokus på de tværgående effektiviseringsforslag.

Sagsfremstilling

Årets budgetproces var tilrettelagt med hensyntagen til evalueringen af sidste års proces og blev godkendt af Byrådet den 17-03-2020. Corona-situationen indebærer, at flere elementer blev ændret undervejs.

Fagudvalgsdrøftelser

Ved evalueringen af sidste års budgetproces udtrykte Økonomiudvalget tilfredshed med, at fagudvalgene var med i budgetprocessen tidligt med mulighed for at udpege den retning administration skal arbejde i, når der laves prioriteringsforslag. Det var fint, at drøftelserne tog udgangspunkt i nøgletal, så der var et overblik over, hvordan Høje-Taastrup Kommune ligger i forhold til andre kommuner. Dette års fagudvalgsdrøftelser var tilrettelagt, så der blev taget hensyn til det, men som følge af corona-situationen blev fagudvalgsdrøftelserne aflyst.

Strategiseminar

Som en del af Økonomiudvalgets evaluering sidste år blev der efterspurgt en større sammenhæng mellem strategiseminar og budgetseminar. Byrådet blev derfor i år præsenteret for de overordnede økonomiske sammenhænge af KLs cheføkonom Morten Mandøe og for demografiudviklingen lokalt, som kommer til at påvirke økonomien væsentligt i de kommende år.

Administrativ budgetlægning

Administrationens udarbejdelse af prioriteringsforslag blev vanskeliggjort af corona, og særligt de store borgervendte fagområder havde (og har fortsat) stort fokus på at få den almindelige drift til at fungere bedst muligt for borgerne. Som en konsekvens heraf blev en stor del af prioriteringsforslagene fra sidste års store katalog genbrugt og kun forholdsvis få nye forslag udarbejdet. På den måde blev det en stor fordel, at administrationen udarbejdede et to-årigt katalog sidste år.

Sidste år bidrog forslag af teknisk karakter til opfyldelse af måltal, hvilket var med til at ”forkludre” processen. Der har i år dels været fokus på, at kataloget kun indeholder reelle forslag, dels ikke været individuelle måltal for udarbejdelse af prioriteringsforslag og dermed ikke behov for at ”fylde op” med forslag af teknisk karakter.

Administrationen afleverede et katalog med effektiviseringer og besparelser på 40 mio. kr. i 2021 stigende til 70 mio. kr. i 2022+. Alle forslag var beskrevet i skemaer, hvilket var blevet efterspurgt i forbindelse med evalueringen af sidste års katalog.

Budgetforliget indebærer besparelser og effektiviseringer fra kataloget på 2 mio. kr., og der er således fortsat forslag, som ikke er besluttet og kan anvendes igen næste år. De tilbageværende forslag er primært besparelser og vil ved anvendelse næste år fremsendes for 3. år i træk.

Udarbejdelse af anlægsforslag havde et større fokus i år end tidligere. Alle centerchefer meldte ind med behov og ønsker om anlægsudvidelser, og der blev udarbejdet skemaer på alle udvidelser, som blev videresendt til politikerne. Det blev gjort for at skabe et samlet overblik over alle anlægsønsker og -behov, der er i spil. Nye anlæg var ikke en del af budgetforliget.

I forbindelse med den administrative budgetlægning har MED-organisationen i et mindre omfang end tidligere år været inddraget i arbejdet.

Budgetseminar

På baggrund af den strategiske drøftelse af kommunens budget fra strategiseminalet og et opdateret overblik over kommunens økonomi efter regeringsaftalen mv. dannede prioriteringskataloget udgangspunktet for budgetseminaret.

De ydre rammer gav os bedre vilkår end forventet og direktionen fremlagde et budget i balance på serviceudgifterne. Politikerne kunne derfor bruge prioriteringskataloget til at frigøre råderum uden at skulle håndtere en ubalance først. Dog var håndteringen af den ikke hentede besparelse på hjemtagning af special-dagbehandling (BURC) ikke helt uproblematisk.

Spørgsmål/svar

Primært i august og september svarede organisationen på politiske spørgsmål. Ved komplekse spørgsmål kan det ske at svarfristen overskrides, mens organisationen ofte formår at aflevere svar hurtigere end fristen forud for politiske møder. Der var i alt 49 spørgsmål, hvilket er lidt under middel.

Processen fra nu

Processen skal nu evalueres og foreslås gennemført som temadrøftelse i Økonomiudvalget (tirsdag d. 08-12-2020) og på chefforum (onsdag d. 25-11-2020), så ændringsforslag kan indgå i udarbejdelsen af forslag til budgetproces for budget 2022-2025. Forslag til tidsplan for forløb fremsendes til Økonomiudvalgets og Byrådets beslutning i januar møderækken.

Politisk evaluering

ØDC anbefaler, at Økonomiudvalget evaluerer processen ud fra følgende spørgsmål:

1. Hvordan har udvalget oplevet processen som helhed fra start til slut, herunder støtte og information fra administrationen og samarbejdet på MED-niveau?
2. Hvordan har udvalget oplevet sammenhæng og relevans i forbindelse med strategiseminaret i foråret og budgetseminaret i august?

Administrativ evaluering

ØDC anbefaler, at Direktionen og Chefforum evaluerer budgetprocessen ud fra nedenstående spørgsmål.

1. Hvordan fungerede processen som helhed?
 - a. Hvordan fungerede arbejdet med prioriteringsforslag uden et måltal for hvert center?
 - b. Hvad indebar det ekstra fokus på anlægforslag?
 - c. Hvordan oplever I processen omkring politikernes budgetspørgsmål?
2. Hvilke overvejelser er der gjort i forhold til næste års proces?
 - a. Kan vi genbruge forslag fra dette års katalog?
 - b. Hvordan skal vi arbejde med effektiviseringsforslag?

ØDC evaluerer også budgetprocessen sammen med økonominetværket med udgangspunkt i ovenstående spørgsmål.

Punkt 5: Resultater fra APV, Trivsel og Social Kapital spørgeundersøgelse 2020

20/2544

Baggrund

Denne sag fremlægges for direktionen for at orientere om resultatet af spørgeskemaundersøgelsen i forbindelse med arbejdet med APV, Trivsel og Social Kapital.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen tager orienteringen om resultaterne af måling af APV, Trivsel og Social Kapital 2020 til efterretning.

Beslutning Direktionen den 23-11-2020

Direktionen tog orienteringen til efterretning og udtrykte begejstring over dels den høje svarprocent, men også det overordnede resultat af spørgeundersøgelsen. Det er vigtigt, der indtænkes et kommunikationsspor her og det drøftes med HU, hvordan dette kan kommunikeres ud i en samlet udmelding fra HU. Derudover blev det aftalt, at resultatet også forelægges chefforum, så den generelle tilgang drøftes her.

Sagsfremstilling

Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen i hele Høje-Taastrup Kommune er 81,7% (73,5% i 2017 og 67% i 2014).

Overordnet kan resultatet fra APV, Trivsel og Social Kapital indeles i følgende temaer:

APV og Trivsel

Ugentlig arbejdstid

Social Kapital

- Samarbejde
- Tillid og retfærdighed
- Kerneopgaven og trivsel

Stress

Vold, trusler, krænkende handlinger og tryghed på arbejdspladsen

Arbejdsskader på arbejdspladsen

I bilag 1 findes oversigt over resultater fra alle temaer center/sectorvis.

APV og Trivsel

Samlet viser denne måling et resultat på 5,76 på en skala fra 1-7 (5,71 i 2017). På center/sector ligger besvarelserne mellem 5,44 som det laveste og 6,52 som det højeste. Det betyder, at alle sektorer og centre ligger over middel, som er 4.

Ugentlig arbejdstid

ØU besluttede den 06.06.2017, at der skulle indarbejdes spørgsmål om medarbejdernes arbejdstid i næste APV, herunder hvorvidt medarbejderne ønsker at gå op eller ned i tid samt deres oplevelse af muligheden for at kunne tilpasse arbejdstiden. HovedUdvalget har ønsket at spørgsmålene om arbejdstid skulle fastholdes i 2020.

Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen viser, at 5% (7% i 2017) af de adspurgte ønsker at gå ned i tid og 7% (10% i 2017) ønsker at gå op. 44% oplever, at der på deres arbejdsplads er mulighed for at ændre deres timetal, mens 41% svarer ved ikke. I 2017 var tallet 66% på de medarbejdere der oplevede at der er mulighed for at ændre timetallet, men der var det ikke muligt at svare ved ikke.

Der er 3 sektorer, hvor der er en større tendens til, at medarbejderne ønsker at gå op i tid:

- Rengøring, hvor 30% (36% i 2017) ønsker at gå op, og 3% (3% i 2017) ønsker at gå ned
- Fritidsklubber, hvor 13% (27% i 2017) ønsker at gå op, og 3% (3% i 2017) ønsker at gå ned
- Plejecentre, hvor 10 % (14% i 2017) ønsker at gå op, og 5% (5% i 2017) ønsker at gå ned

Alle tre sektorer har mange deltidsansatte. I tal om personale 2019 ses, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad (udtryk i ugentligt timetal) i rengøring var på 32,8 i 2019 - steget med 0,2 siden 2018. I fritidsklubber faldt beskæftigelsesgraden fra 29,4 i 2018 til 28,8 i 2019. I plejecentrene steg beskæftigelsesgraden fra 31,2 i 2018 til 31,6 i 2019.

Den sociale kapital på arbejdspladserne

I 2016 blev der foretaget den første måling af Social Kapital. Formålet med målingen var at øge fokus på den sociale kapital. Formålet var ligeledes at skabe grundlag for en kategorisering af, hvilke arbejdspladser der har henholdsvis lav, mellem eller høj Social Kapital, og at skabe afsæt for dialog på arbejdspladserne med henblik på at udvikle den sociale kapital. I målingen i 2017 blev målingen af Social Kapital lagt sammen med målingen af APV og Trivsel, og samme metode er brugt i 2020 målingen. Ved denne måling blev der brugt samme spørgsmål (med få sproglige rettelser) og samme svarkategorier. Dette gør, at der kan bruges samme kategoriseringer i forhold til, hvornår arbejdspladserne har lav, mellem eller høj Social Kapital.

- Arbejdspladser med lav Social Kapital (score på 2,20 eller derunder på en skala fra 0-4)
- Arbejdspladser med mellem Social Kapital (score over 2,20 og under 3,00 på en skala fra 0-4)
- Arbejdspladser med høj Social Kapital (score på 3,00 eller derover på en skala fra 0-4)

Det samlede resultat for Social Kapital for hele Høje-Taastrup Kommune i 2020 er 3,19 - 3,07 i 2017. Siden 2017 er der en stigning på 0,12. Den første måling i 2016 var den på 2,78, det er en stigning på 0,29 frem til 2017; Det kan ikke afvises at denne stigning hænger sammen med at undersøgelsen var ikke anonym i 2016.

Besvarelserne ligger over 2,2; besvarelserne ligger mellem 2,99 og 3,63. Der er ingen arbejdspladser i hele kommunen, der har en lav Social Kapital.

Vold, trusler, krænkende handlinger og tryghed på arbejdspladsen

I forhold til vold, trusler og tryghed bliver medarbejderne spurgt til deres oplevelse inden for det sidste år. 12% (13% i 2017) af medarbejderne (312 medarbejdere) oplever trusler om vold eller anden truende adfærd. Når medarbejderne oplever trusler om vold og anden truende adfærd er det i 96,8% af tilfældene fra borgere, 2% fra kollegaer og 2% fra ledere (de 2% fra kollegaer og ledere er begge afrundet fra 1,6%).

I forhold til om medarbejderne har været udsat for overfald eller anden fysisk vold er det 10% (11% i 2017) af medarbejderne (250 medarbejdere) og her står borgerne for 100% af overfald eller anden fysisk vold.

77% (73% i 2017) af medarbejderne føler sig sikret mod, at vold, trusler og mobning opstår på deres arbejdsplads.

6% af de adspurgte medarbejdere (150 medarbejdere) har oplevet krænkende handlinger fx chikane, drillerier eller mobning. 53% fra borgerne, 38% fra kollega og 9% fra leder.

I 2017 blev begrebet krænkende handlinger ikke brugt. Der blev spurgt til chikane, drillerier eller mobning og her svarede 6,9% af medarbejderne at det havde de oplevet, her var det 40,6% fra borgere, 49,1 % fra kollega og 10,3% fra leder. I målingen 2020 bliver der brugt en bredere formulering og alligevel er tallet faldet med 0,9% i forhold til 2017. Derudover er det i højere grad borgerne, og ikke i så høj grad kollegaer og leder, som medarbejderne oplever sig krænket af.

Nedenfor ses andelen af medarbejdere, der har oplevet, at den konkrete situation har været håndteret tilfredsstillende:

- 253 ud af 312 medarbejdere (81%) af de medarbejdere, der har været udsat for trusler om vold og anden truende adfærd
- 217 ud af 250 medarbejdere (86%) af de medarbejdere, der har oplevet at de har været udsat for overfald eller anden fysisk vold
- 126 ud af 150 medarbejdere (84%) der har oplevet krænkende handlinger

Generelt har 89% af alle medarbejderne tiltro til at krænkende handlinger bliver håndteret på en god måde på deres arbejdsplads.

I 2020 målingen er der samlet skrevet 16% flere kommentarer ift. 2017, med andre ord 89 kommentarer mere. Det er her trioeren kan få et mere nuanceret indblik i hvad medarbejderne oplever. HR-Centret har forsøgt at opdele kommentarerne i forskellige kategorier. Ud for hver kategori fremgår det, hvor mange kommentarer der har været inden for kategorien:

- Tonen (20)
- Krænkelser med seksuel karakter (4)
- Krænkelser (59)
- Vold, trusler og aggressiv adfærd (214)
- Slag, spark, spyt mm. (15)
- Overfald og anden fysisk vold (21)

I bilaget ses en oversigt over alle sektorer og centre. Her ses en sammenhæng mellem at de arbejdspladser, der oplever overfald eller anden fysisk vold eller oplever trusler herom, også er de sektorer og centre, hvor der både er stort kendskab til retningslinjer for håndtering, hvor medarbejderne føler sig sikret, og hvor chikane, mobning, vold og trusler om vold bliver håndteret på en god måde.

Stress

60% (56% i 2017) af medarbejderne kender til arbejdspladsens politik for forebyggelse og håndtering af stress. Besvarelserne om kendskab til arbejdspladsens politik for stress ligger mellem 23% og 100%.

Arbejdsskader på arbejdspladsen

Inden for det sidste år har 24% (34% i 2017) oplevet, at der er sket arbejdsskader. Det er et voldsomt fald, tendensen kan bekræftes i den årlige arbejdsmiljøreddegørelse, senest fra 2020.

89% af medarbejderne oplever, at arbejdspladsen forebygger, at lignende arbejdsskader sker igen. Det tyder på, at arbejdspladserne tager arbejdet med anmeldelse og forebyggelse af arbejdsskader seriøst.

Den videre proces

Alle arbejdsmiljøledere har fået tilsendt rapport over deres arbejdsplads/arbejdspladser og kommentarer. Hver arbejdsplads skal efterfølgende have en dialog om resultaterne fra deres observationer på arbejdspladsen og spørgeskemaundersøgelsen. Derefter skal arbejdspladsen i gang med at udarbejde handlingsplaner.

HR-Centret har anbefalet, at trioer ikke deler de skrevne kommentarerne med hele arbejdspladsen, men kommentarerne er en vigtig kilde til information om medarbejderne oplevelser. Det er vigtigt, at alle arbejdspladser drøfter og evt. handler på det som medarbejderne har skrevet. Medarbejderne skal helst opleve, at det nytter at give udtryk for deres mening i spørgeskemaundersøgelser og at det tages alvorligt.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at der på rigtig mange arbejdspladser bliver talt om retningslinjer for håndtering af vold og trusler (74%), retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger (61%), samt retningslinjer for stress (60%). Men det kan altid blive bedre, måske ved at få informeret alle nye medarbejdere om arbejdspladsens retningslinjer og tage retningslinjerne op inden næste APV-undersøgelse i 2023, sådan som det fremgår i MED-aftalen.

Resultaterne fremlægges på HovedUdvalgsmøde den 17. december 2020 og på

Økonomiudvalgsmøde den 19. januar 2021.

Økonomi

Bilag

Bilag - direktion - APV, Trivsel og Social Kapital 2020