

REFERAT Direktionen d. 20-08-2013

Mødedato Tirsdag d. 20. august 2013 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 20-08-2013.....	3
Opfølgning på specialrapport om Ungeindsatsen.....	4
Telefonanalyse 2013.....	6
Revision af kriterier for tilskud af direktionens pulje til dyre uddannelser.....	9
Forslag fra DF om lukning af kommunens arbejdspladser 1. maj.....	13
Øvrige sager 20-08-2013.....	16
Huskeliste 20-08-2013.....	17

Punkt 1: Økonomiopfølgning 20-08-2013

12/32140

Sagsfremstilling

Aktuelle emner

- Budgetseminar
- ØU

Beslutning i Direktionen den 20-08-2013

Budget 2014-2017

Direktionen drøftede budgetsituationen.

Budgetseminar

ØDC bedes have plancheudkast til budgetseminaret klar inden weekenden, så direktører kan komme med bemærkninger i god tid.

Punkt 2: Opfølgning på specialrapport om Ungeindsatsen

12/22155

Sagsfremstilling

I benchmarksamarbejdet blev der i år udarbejdet en specialrapport om Ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet. Ved kommunaldirektørernes drøftelse af rapporten var der ønske om, at foretage en opfølgning på rapporten til gensidig inspiration kommunerne imellem.

Projektledelsen i benchmarksamarbejdet er nu overgået til Greve Kommune, som foreslår et valg mellem 3 former for opfølgning:

1. Der gennemføres et møde med deltagelse af de seks jobcenterchefer, hvor der sættes fokus på i fællesskab at drøfte nogle temaer og udpege 3-7 anbefalinger, der kan uddrages af rapporten om ungeindsatsen. Temaerne drøftes, og der udpeges anbefalinger på mødet. Efterfølgende udarbejdes et kortfattet referat, der kan fungere som bilag/appendiks til rapporten.

En variation af initiativ nummer 1 kunne være at opdele temaerne og gennemføre 2 møder med deltagelse af hhv. de seks jobcenterchefer og de 6 chefer for uddannelsesområdet.

2. Der gennemføres et møde med deltagelse af de fagdirektører i de 6 kommuner, der har ansvaret for indsatsen over for de unge ledige. På mødet gives der en status på, hvad rapporten har medført af overvejelser i den enkelte kommune og eventuelle videre indsatser og handlinger. Direktørerne kan ligeledes drøfte kommunernes organisering af området. Greve Kommune forbereder og faciliterer mødet, og den enkelte kommune afgør, hvilken fagdirektør, der er mest relevant for mødet, idet temaet både berører skoleområdet, ungdommens uddannelsesvejledning og beskæftigelsesområdet.

3. I arbejdet med rapporten er der udført et stort arbejde med at beskrive kommunernes indsatsvifte, men denne fremgår ikke af rapporten. Med udgangspunkt i det allerede indsamlede materiale kan der udarbejdes et samlet overblik over kommunernes indsatsvifte til gensidig inspiration og sammenligning mellem kommunerne. Er der indsatser, der særligt kan fremhæves eller stilles spørgsmålstejn ved? Denne mulighed fordrer, at arbejdsgruppen validerer og kvalificerer det materiale, som i stor udstrækning allerede foreligger fra projektarbejdet. Materialet samles i et bilag til rapporten.

Greve Kommune skal være svaret fra Høje-Taastrup Kommune i hænde inden udgangen af august måned.

Vurdering

Det er administrationens opfattelse, at man kan gå videre med forslag 1 hvor jobcentercheferne sparrer med hinanden, og resultatet vedlægges rapporten som appendiks. Der er allerede anvendt mange konsulenttimer til rapporten, og derfor skal der ikke bruges flere ressourcer på den konto. Ledelsen i jobcentrene kan med fordel tage en drøftelse med hinanden med det formål at vidensdele erfaringer om konkrete tiltag.

På uddannelsesområdet har registreringspraksis været meget forskellig hvorfor det er svært at udlede mere. Desuden har vi en UTA-styregruppe som beskæftiger sig med samme problemstilling i HTK.

Indstilling

Administrationen indstiller, at ledelserne i Jobcentrene drøfter rapporten og udleder fælles anbefalinger.

Beslutning i Direktionen den 20-08-2013

Direktionen besluttede, at der skal tages udgangspunkt i forslag 3 med løbende rapporteringer til direktionen.

Punkt 3: Telefonanalyse 2013

13/9475

Sagsfremstilling

I maj-juni 2013 gennemførte et eksternt firma, Telemind, en telefonservicemåling af rådhuset, Jobcentret og Driftsbyen. Målingen var en opfølgning på en tilsvarende måling, der blev gennemført i maj 2012.

Princippet i målingen er, at Telemind ringer op til kommunens hovednumre og spørger efter en navngiven person. Træffes personen, giver Telemind sig til kende, og samtalen slutter der. I andre tilfælde, fx når en kollega svarer, eller man bliver mødt af en telefonsvarer, måles der på om der gives aktiv service. Aktiv service betyder fx, at der tilbydes hjælp og ikke mindst, at der tilbydes, at den ønskede person kan ringe tilbage. Målingen tager desuden afsæt i kommunens telefonpolitik. Resultatet opgøres i et serviceindex, der viser hvor mange procent af opkaldene, der enten besvares af den ønskede person, eller hvor der tilbydes aktiv service af den, der besvarer opkaldet.

Der måles også på andre parametre, der ikke indgår i serviceindexet, men som er vigtige i forhold til kommunens telefonservice, fx tilbagekaldsdisciplin.

Det samlede serviceindex er i 2013 på 74%, næsten det samme som ved forrige undersøgelse, hvor det var på 73%. 70% er grænsen for "glad smiley". Det er desuden glædeligt, at der er sket en forbedring i tilbagekaldsdisciplinen, idet 75% af tilbagekaldene skete inden for 48 timer, i 2012 var det kun 56 %.

Det væsentligste indsatsområde er fortsat aktiv service, hvor indexet kunne løftes til 92%, hvis alle altid ydede aktiv service. Det gælder især manglende aktiv service, når en kollega besvarer opkaldet, desuden er der en stor procentdel af manglende aktiv service i Driftsbyens og Jobcentrets omstillinger. Grundlæggende er det dog i det enkelte center, det først og fremmest skal sikres, at der ydes aktiv service, omstillingerne skal kun undtagelsesvis håndtere denne opgave. Der er desuden en del opkald, der ikke besvares i centrene, i alt 7%.

I forhold til sidste undersøgelse er forskellen mellem centrene i opnået serviceindex blevet mindre:

2013 laveste 66%, højeste 85%

2012

laveste 38%, højeste 88%

Telemind har lavet tilsvarende analyser for andre kommuner og det er deres vurdering, at vores resultat er bedre end gennemsnittet for alle kommuner, hvilket ikke ændrer på, at der er en effektiviseringsgevinst at hente, hvis vi kan løfte vores serviceindex. Telemind foretog i 2012 ca 1000 opkald til landets kommuner og det gennemsnitlige serviceindex beregnet på samme måde som i vores undersøgelse var 58%.

Serviceindex for de enkelte centre

	2013	2012	Udvikling
HRC	85	88	-3
BYC	81	77	+4
SUOC	79	83	-4

TMC	78	73	+5
BSC	76	66	+10
BURC	74	73	+1
ISC	73	85	-12
Driftsbyen	73	75	-2
CEIS	71	81	-10
JC	68	38	+30
SHC	68	59	+9
ØDC	67	81	-14
FKC	66	71	-5

Politik/Plan

Telefonpolitikken er retningsgivende for telefonservicen

Information

Resultatet drøftes i Chefforum og gøres tilgængelig på intranettet. BEU orienteres om resultatet på et udvalgsmøde

Vurdering

Samlet set er resultatet af undersøgelsen lidt bedre end ved målingen i 2012, men der kan stadig ved en indsats i forhold til telefonkulturen skabes et bedre resultat. Hertil kommer at et teknisk løft af kommunens telefonsystem kan medvirke til en bedre telefonservice.

Indstilling

Det indstilles, at DIR drøfter resultatet af telefonservicemålingens konklusioner og at det efterfølgende i Chefforum drøftes, hvordan serviceindexet kan forbedres.

Beslutning i Direktionen den 20-08-2013

Peer Anker Hansen deltog under punktet.

Direktionen drøftede telefonanalysens resultater og den fortsatte udfordring omkring Aktiv Service. Direktionen fastslog, at vi fortsat skal være ambitiøse og at der fortsat sker en målrettet indsats.

Der kommer en politisk orientering på BEU/ØU.

Opdatering omkring nyt telefonsystem bygges ind i den kommende digitaliseringsstrategi.

Drøftelse på kommende møde i Chefforum.

Bilag

Rapport - telefonanalyse 2013

Resultat af telefonanalyse 2013

Punkt 4: Revision af kriterier for tilskud af direktionens pulje til dyre uddannelser

12/32173

Sagsfremstilling

Direktionen har den 9. april – i forbindelse med behandling af ansøgninger i april 2013 – bedt om at få revideret kriterierne for, til hvad og hvem, der kan ydes tilskud af direktionens pulje til dyre uddannelser.

Direktionen ønsker, at kriterierne bl.a. skal indeholde:

- Uddannelses typer
- fx max en fra hvert center, mht. udtræk af ressourcer
- springbræt/talentudvikling
- fagfaglig ledelse
- evt. anden fordelingsnøgle ift. om centrene selv kan finansiere

Baggrund for puljen til dyre uddannelser

Puljen til dyre uddannelser blev i sin tid oprettet for at gøre det muligt – også for små centre – at få finansieret prioriterede masteruddannelser (og tilsvarende dyre uddannelser som fx KIOL og DISPUK) til ledere og nøglemedarbejdere. Puljen skulle i den forbindelse også dække dyre uddannelser til centerchefer.

Oprindeligt var puljen tænkt anvendt til centerchefer og enkelte nøglemedarbejdere. Pga. denne snævre målgruppe, besluttede direktionen, at der ikke skulle ”skiltes” med ordningen.

Til og med 2011 blev der alene givet tilskud til følgende uddannelser:

- Masteruddannelser
- KIOL
- Systemiske uddannelser hos bl.a. DISPUK og MacManberg

I 2012 blev der – ud over ovenstående – givet tilskud på 70.000 kr. til et udviklingsforløb hos Summit for en gruppe ledere i CEIS.

Behov for klarhed over puljens anvendelse

Der er fremadrettet behov for, at følgende fremstår klarere end tidligere:

- Kompetencen til at bevilge kurser og uddannelse til medarbejderne
- Hvem er målgruppen for puljen?
- Hvilke typer af uddannelser kan søges af puljen?
- Hvor meget og til hvad kan der søges tilskud?
- Hvor stort et beløb skal arbejdspladsen selv finansiere af uddannelsen?
- Hvordan prioriteres ansøgningerne inden for og på tværs af centre?

Kompetence til at bevilge kurser og uddannelse til medarbejderne

Kompetencen til at bevilge kurser og uddannelse ligger almindeligvis hos de aftalestyrede ledere, som råder over budgetmidlerne. De almindelige budgetmidler bør kunne dække kurser og uddannelser inden for de ”normale”

udgiftsrammer hertil. Dvs. at uddannelser som koster under et vist beløb - fx 50.000 kr. (for én person) - ikke bør finansieres af puljen til dyre uddannelser.

Diplomuddannelse til ledere (DOL) finansieres centralt af budgettet til lederuddannelser, som administreres af HR-Centret. I overensstemmelse med direktionens beslutning, får alle ledere tilbudt DOL, så der er ikke en ansøgningsprocedure forbundet med optagelse på DOL. Kompetencen til at administrere budgettet til lederuddannelse er delegeret til HR-Centret.

Direktionen har tidligere besluttet, at DOL er kommunens tilbud til ledere, og at der derfor ikke kan finansieres Diplomuddannelse i Ledelse (DIL) ad andre budgetter i kommunen. Det skyldes at det aktuelle indhold i DOL'en er tilpasset HTK's ønsker og behov til en lederuddannelse til kommunens ledere.

Der ud over har nogle af de større centre selv samlet puljer til uddannelser til ansatte på centrets fagområder. Her er kompetencen til at træffe beslutninger om bevillinger typisk på centerchefniveau eller hos én, som centerchefen har bemyndiget hertil.

Hvem er målgruppen for puljen til dyre uddannelser?

Ved puljens oprettelse var målgruppen tænkt som centerchefer, ledere med reference til centerchefer og konsulenter/nøglemedarbejdere. Tanken var, at puljen skulle bidrage til at sikre ensartethed i forhold til centrenes muligheder for at sende ledere og medarbejdere på masteruddannelser og tilsvarende. Puljens størrelse knytter sig til det oprindelige formål. Nedenfor argumenteres for, hvilke grupper, der bør medregnes til målgruppen for puljen til dyre uddannelser:

Centerchefer:

Uddannelse til centerchefer (fx KIOL, DISPUK og master) er hidtil finansieret af puljen til dyre uddannelser. Da disse uddannelser er meget dyre, vil det påvirke medarbejdernes mulighed for almindelig uddannelse, hvis centrene selv skal bære udgifterne til centerchefernes uddannelse. Puljen til dyre uddannelser bør derfor fortsat kunne anvendes til dette.

Det foreslås, at centerchefer fortsat er i målgruppen for midler af puljen til KIOL, DISPUK og tilsvarende uddannelser samt masteruddannelser.

Ledere med reference til centerchefer:

Da kommunen på denne måde allerede HAR et godt tilbud om lederuddannelse på diplomniveau til ledere i almindelighed, bør der ikke finansieres andre lederuddannelser på diplomniveau af puljen til dyre uddannelser. Men ledere, der HAR taget en DOL, og som centerchefen/direktøren vurderer som et talent, bør have mulighed for at supplere med en masteruddannelse.

Det foreslås, at ledere med reference til centerchefer er i målgruppen for midler af puljen i forhold til masteruddannelser.

Øvrige ledere:

Også disse ledere er omfattet af kommunens tilbud om DOL. Øvrige kurser og uddannelse til disse ledere betales normalt af den aftalestyrede leder eller af centret. Enkelte centre har dog ikke denne mulighed for at kunne finansiere af centrale puljer.

Det foreslås, at øvrige ledere er i målgruppen for midler af puljen i forhold til masteruddannelser under forudsætning af, at der ikke findes centrale puljer i centret til uddannelsesformål og under forudsætning af, at centerchefen vurderer den pågældende leder som et talent.

Medarbejdere:

For medarbejdere gælder det, at diplomuddannelser og lavere niveauer bør kunne finansieres inden for den aftalestyrede enheds eget budget. Behovet for masteruddannelser til medarbejdere knytter sig normalt til medarbejdere i særlige konsulentstillinger og deres jobfunktion. Her kan udgiften til en masteruddannelse være en stor udgift og svær at afholde for arbejdspladsen. For at stille medarbejderne ens – uanset om de er ansat på et område med et stort eller et lille budget til brug for bl.a. kurser – bør der kunne søges tilskud til masteruddannelser til konsulenter.

Det foreslås, at der kan søges af puljen til dyre uddannelser til konsulenter/nøglemedarbejdere eller medarbejdere, som centerchefen vurderer som særlige talenter under forudsætning af, at der er tale om masteruddannelser. Øvrige uddannelser forudsættes finansieret af den aftalestyrede enhed selv.

Medarbejdere, som har potentiale til at blive ledere, kan desuden optages på DOL, hvis centerchefen vurderer den pgl. som et ledertalent og der er budgetmæssig mulighed for at imødekomme ansøgningen. Disse ansøgninger sendes til HR-Centret og berører ikke puljen til dyre uddannelser.

Hvilke typer uddannelser, kan der søges til?

Der kan søges tilskud af puljen til

- Masteruddannelser
- KIOL
- Andre tilsvarende dyre uddannelser (fx 2-årige DISPUK-uddannelse)

Der kan IKKE søges tilskud af puljen til

- Diplomuuddannelser
- Uddannelser på niveau under diplomniveau

Hvor meget og til hvad kan der søges tilskud?

Oprindeligt kunne der kun søges tilskud til selve uddannelsen, mens øvrige udgifter som til bøger, transport, ophold mv. skulle finansieres af enheden selv.

For ca. 1 år siden åbnede direktionen for, at der kunne søges til alle udgifter.

Følgende taler for at gå tilbage til den oprindelige beslutning om kun at bevilge til selve uddannelsen:

- Det er vanskeligt at administrere puljen, da der er stor usikkerhed om hvor meget den enkelte uddannelse koster i forhold til bøger, transport, ophold mv. og det medfører stor administration af sikre dokumentation af udgifterne
- Puljen er af begrænset størrelse og flere vil kunne komme af sted på uddannelse, hvis puljen alene skal finansiere uddannelsen
- Det er enkelt at sikre, at det er det rigtige beløb, der bevilges, hvis der kun bevilges til uddannelsen, idet priserne let findes på uddannelsesstedernes hjemmesider, mens øvrige beløb ikke kendes på forhånd
- Det kan bidrage til at sikre en prioritering af relevante/ikke relevante ansøgninger, hvis der er en vis egenfinansiering i forhold til udgifter til transport, bøger mv.

Det foreslås, at puljen fremover kun kan finansiere udgifter til selve uddannelsen.

Hvor stor en del af udgiften skal den aftalestyrede enhed/centret selv betale?

Den hidtidige egenbetalingen fra den aftalestyrede enheds/centrets side – ved bevilling af puljen til dyre uddannelser - har været et beløb på 1.000 kr. pr. medarbejder dog maksimalt 30.000 kr. Det har i praksis vist sig uensartet, hvordan antallet af medarbejdere har været opgjort, hvilket taler for at overgå til en enklere model for beregning af egenbetalingen.

Desuden har arbejdspladsens egenbetaling typisk ligget i uddannelsens første år. Der har imidlertid været eksempler på, at et center har ønsket egenfinansieringen fordelt over to år eller flyttet til andet år af uddannelsen.

Den hidtidige beregningsmodel har endelig givet anledning til store skævheder i belastningen af puljen til dyre uddannelse for fremadrettede budgetår. Der er derfor behov for en mere jævn fordelingsmodel.

Det foreslås, at egenbetalingen (den aftalestyrede enheds/centrets betaling) øges til et fast beløb på 50.000 kr. som deles over to år (de første to år), hvis uddannelsen strækker sig over mere end ét år.

Som nævnt ovenfor, foreslås det, at den aftalestyrede enhed/centret selv betaler følgeomkostninger til bøger, transport mv.

Hvordan prioriteres ansøgningerne inden for og på tværs af centre?

Ved seneste ansøgningsrunde var der ansøgninger for mere, end det var muligt at imødekomme i forhold til puljens størrelse. Direktionen besluttede at bevilge til én pr. center.

Ovennævnte forslag indeholder en stramning i, hvem, der kan få af puljen og en øget egenfinansiering. Begge dele forventes at medføre en reduktion i presset på puljen til dyre uddannelser. I det omfang der alligevel er behov for prioriteringer, foreslås det, at direktionen prioriterer ansøgninger ud fra følgende kriterier:

1. Dyre uddannelser (master, KIOL og tilsvarende) til centerchefer, da der ikke findes andre finansieringsmuligheder til denne form for udgifter til målgruppen
2. Dyre uddannelser (master og tilsvarende) til ledere/konsulenter, som af centerchefen vurderes som talent. Prioriteringen blandt disse sker ud fra en vurdering af centerchefernes argumentation for at give uddannelse til netop disse personer. Der gives dog som udgangspunkt kun tilskud til én ansøger fra denne målgruppe pr. center årligt
3. I det omfang der er ledige midler af puljen, vil der inden for et budgetår undtagelsesvis kunne bevilges tilskud til mere end én leder/medarbejder fra samme center.

Indstilling

HR-Centret indstiller:

1. at tilskud af puljen til dyre uddannelser kan søges til masteruddannelser, KIO, andre tilsvarende dyre uddannelser (fx 2-årig DISPUK-uddannelse)
2. at tilskud af puljen til dyre uddannelser kan gives til centerchefer (KIOL, DISPUK og tilsvarende uddannelser samt masteruddannelser), ledere med reference til centerchefer (masteruddannelser), øvrige ledere (masteruddannelser under forudsætning af at der ikke findes centrale puljer i centret til uddannelsesformål og under forudsætning af, at centerchefen vurderer den pågældende leder som et talent) og konsulenter/nøglemedarbejdere som centerchefen vurderer som særlige talenter (masteruddannelser)
3. at tilskud af puljen til dyre uddannelser kun kan gives til selve uddannelsen mens udgifter til bøger, transport og ophold betales af den aftalestyrede enheds eget budget
4. at egenbetalingen (den aftalestyrede enheds eget budget) fastsættes til 50.000 kr., som kan fordeles over to år, hvis uddannelsen strækker sig over mere end ét år
5. at puljen til dyre uddannelser primært anvendes til centercheferes dyre uddannelser og sekundært til ledere/konsulenter, som centercheferne vurderer som talenter
6. at der i det omfang, at der er ledige midler i puljen inden for et budgetår rent undtagelsesvis kan bevilges tilskud til mere end én leder/medarbejder fra samme center.

Beslutning i Direktionen den 20-08-2013

Direktionen roste HRC for præcisering af kriterierne. Direktionen understregede, at prioriteringsdiskussionen fortsat er i direktionen.

Direktionen tiltrådte samtlige punkter, dog med en ændring til punkt 4 om at egenbetalingen som udgangspunkt er 50.000 kr.

Orientering til Chefforum på næstkommende møde. Endelig beslutning herefter.

I forbindelse med den Personalepolitiske Redegørelse kommer der et oplæg fra HRC vedr. talentudvikling.

Punkt 5: Forslag fra DF om lukning af kommunens arbejdspladser 1. maj

12/24255

Sagsfremstilling

Dansk Folkeparti stillede på Byrådets møde den 28. maj 2013 følgende forslag:

”Dansk Folkeparti har konstateret, at rådhuset har lukket 1. maj, hvilket ikke er tilfældet for flertallet af kommunens øvrige arbejdspladser.

Det finder vi ikke rimeligt, da alle ansatte bør behandles ens.

Dansk Folkeparti ønsker derfor vedtaget, at samtlige kommunens institutioner holder lukket 1. maj.”

Byrådet besluttede at oversende sagen til Økonomiudvalget, idet sagen forinden skulle fremlægges HovedUdvalget til udtalelse.

På rådhuset er primært beskæftiget personale, der har en overenskomstmæssig ret til betalt frihed 1. maj. Der har derfor ikke været tilstrækkeligt tilbageværende personale på rådhuset til at servicere borgerne, hvorfor der holdes lukket 1. maj.

Økonomi

Ingen bemærkninger.

Retsgrundlag

Lov om social service og bestemmelser fastsat af Kommunernes Lønningsnævn.

Politik/Plan

Ingen bemærkninger.

Information

Ingen bemærkninger.

Høring

Sagen forelægges for HovedUdvalget til udtalelse den 19. september 2013.

Vurdering

Byrådet kan beslutte også at lukke kommunens fritids- og kulturinstitutioner som f.eks. biblioteker og kultur- og forsamlingshuse samt kommunens daginstitutioner og skoler/sfo. Dette vil betyde en reducere i kommunens serviceniveau.

Byrådet har ikke kompetence til at lukke arbejdspladser med pleje- og døgnbehandling. Det gælder f.eks. plejecentre, botilbud, døgninstitutioner o. lign., hvor kommunen i henhold til Lov om social service § 87 er forpligtet til at tilbyde pleje og omsorg døgnet rundt.

Dansk Folkeparti forholder sig i forslaget ikke til, om frihed 1. maj til alle kommunens ansatte tænkes givet som en ekstra betalt fridag i form af tjenestefrihed med løn eller om de ansatte forventes at anvende afspadsering/ferie.

Muligheden for hel eller delvis betalt frihed 1. maj er overenskomstreguleret og det er forskelligt fra overenskomst til overenskomst, hvilken aftale der er indgået for 1. maj.

Der er overenskomstgrupper, der via deres overenskomst har finansieret hel eller delvis betalt frihed 1. maj, mens andre overenskomstgrupper har valgt at anvende pengene til noget andet, og derfor ikke har betalt frihed 1. maj.

De overenskomstgrupper, der ikke via deres overenskomst har betalt frihed 1. maj, skal som udgangspunkt selv betale en eventuel lukkedag – enten med afspadsering eller med ferie.

Tvungen anvendelse af feriedage skal varsles med 1 måned overfor ansatte, der ikke har optjent afspadseringstimer til dette formål.

Iflg. kontorchef Karsten Thystrup, KL, har Kommunernes Lønningsnævn tidligere behandlet spørgsmålet om bevilling af frihed til alle ansatte 1. maj og Kommunernes Lønningsnævn har i den forbindelse udtalt, at kommunerne ikke har hjemmel til at ændre overenskomstbestemmelser og derfor kun kan give løn- og frihedsgoder, som er hjemlet i overenskomster.

Det betyder, at det ikke er muligt at tildele alle kommunens medarbejdere en ekstra betalt fridag på kommunens regning.

Lukning af de arbejdspladser, hvor der ikke er krav om døgnbemanning, vil derfor betyde, at medarbejderne selv skal betale for denne tvungne fridag i form af afspadsering eller ferie.

Andre relevante dokumenter

Ingen bemærkninger.

Indstilling

HR-Centret indstiller,

1. at sagen fremlægges for HU med henblik på stillingtagen til, om de anbefaler lukning 1. maj med tvungen afspadsring eller ferie og

2. at sagen, påført HovedUdvalgets kommentarer, fremlægges for Byrådet via Økonomiudvalget, med henblik på beslutning om, hvorvidt der skal lukkes yderligere kommunale arbejdspladser den 1. maj og dermed indføres tvungen fridag for de kommunale medarbejdere, som ikke har en overenskomstmæssig ret til en fridag den 1. maj.

Beslutning i Direktionen den 20-08-2013

Direktionen drøftede sagen og besluttede, at i den politiske sagsfremstilling bør økonomien beskrives nærmere, herunder spørgsmålet om erstatningsarbejdskraft.

Punkt 6: Øvrige sager 20-08-2013

12/32140

Sagsfremstilling

Samarbejdet mellem fag- og stabscentre

Kort orientering v/Per om næste skridt.

Forberedelse af nyt byråd

Jf. mail fra Stine

Program for Chefforumseminar

Revideret program medbringes på mødet.

Byrådets temadrøftelser

- Kommende temadrøftelse er 24. september om Kommuneplanen.
- Der skal datofastsættes en temadrøftelse om evaluering af indeværende valgperiode (sept./okt.)
- Der er planlagt en temadrøftelse 29. oktober – realistisk?
- Der er behov for en temadrøftelse om beskæftigelsesområdet (nov./dec.?)

Beslutning i Direktionen den 20-08-2013

Fag/stabscenter

Per Aalbæk orienterede kort om Chefforumarbejdsgruppens konklusioner og konstaterede indledningsvis, at det er en løbende dialog:

- vilkårene for stabscentrene er meget forskellige
- der vil ske justering i beskrivelserne af roller og ansvar
- stabcenterne har behov for dialog med centercheferne og direktionen understregede, at der skal prioriteres tid til dette ca. en gang årligt
- efter rundturen skal Chefforum drøfte hovedpointer
- der udvikles en konsulentuddannelse - stabscentrchefer er styregruppe, ØDC har teten
- stabscentrene har rykket sig ift. at blive bedre til forventningsafstemning.

Punkt 7: Huskeliste 20-08-2013

12/32140

Sagsfremstilling

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

Chefforum

Forberedelse af kommende ugers mødebånd.

Direktionens Strategiske Lederforum

3. september

25. november

Byrådets temamøder

24. september: Kommuneplan, Evaluering af byrådsarbejdet.

29. oktober: NB! Er det realistisk at afholde?

Kommende emner:

- Reformen på beskæftigelsesområdet (NB! Gerne november/december?)
- Boligsociale område, udlejning, kombineret udlejning, tomgangsleje mv. (jf. sag på SSU 5. febr.).
- Kvalitet i folkeskolen
- Generelt om udbud (jf. BY-sag 20.11 om Pulje til Kvalitetsudvikling)

ØU

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

HU-møder

(orienteringspunkt i direktionen forud for HU-møde)

19. september

23. oktober

20. november

18. december

Borgmesterens deltagelse i direktionmøder

9. september

9. december