

REFERAT Direktionen d. 05-03-2018

Mødedato Mandag d. 05. marts 2018 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 05-03-2018 (udskudt fra 26-02-2018).....	3
Lukket.....	4
Lukket.....	5
Temadag: Danmarks bedste hverdagskommune.....	6
Lederuddannelse på diplomniveau i HTK.....	7
Innovationspraktik 2018.....	10
Kørselsbemyndigelser 2017.....	12
Lukket.....	14
Lukket.....	15
Projektmandat ny Integrations- og Medborgerskabspolitik.....	16
Regnskab 2017.....	17
Årshjul 05-03-2018.....	19

Punkt 1: Øvrige sager 05-03-2018 (udskudt fra 26-02-2018)

17/22360

Baggrund

Invitation til konferencen Lederskab og sammenhængskraft i udviklingen af den kommunale velfærd den 21. juni 2018

Vedlagt invitationen med foreløbigt program, hvor direktionen skal drøfte, hvem der deltager i konferencen.

Påskeferie

Konsekvenser at sende dagsorden ud tidligere

Vedlagt notat til drøftelse i direktionen

Folkemøde

Der forelægges forslag til planlægningen af direktionens deltagelse i folkemødet.

Beslutning Direktionen den 26-02-2018

Sagerne blev udskudt.

Beslutning Direktionen den 05-03-2018

Konference

Sekretariatet melder alle direktører til.

Påskeferie

Direktionsmødet aflyses.

Konsekvenser ved at sende dagsordner ud tidligere

LH drøfter det med borgmesteren. Direktionen anbefaler at vi fastholder den nuværende tidsperspektiv.

Folkemøde

Godkendt.

Bilag

Konferencen Lederskab og sammenhængskraft i udviklingen af den kommunale velfærd 21. juni 2018

Direktionen - konsekvenser ved at udsende dagsordner tidligere

Deltagelse i Folkemøde 2018

Punkt 2: Lukket

17/10040

Punkt 3: Lukket

18/1979

Punkt 4: Temadag: Danmarks bedste hverdagskommune

18/3864

Baggrund

HovedUdvalgets medarbejderside har aftalt med kommunaldirektøren at bruge resten af de lokale AKUT-midler i indeværende overenskomstperiode ca. 107.000 kr.) til en temadag med overskriften ”Danmarks bedste hverdagskommune”.

Med denne sag lægger HR-Centret op til at få truffet beslutning om tid og sted, så der kan indgås konkret aftale inden fristen herfor udløber den 31. marts 2018.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at

1. Temadagen gennemføres den 20. september 2018 – så vidt muligt i Taastrup Idrætshaller
2. Byrådscentret og HR-Centret arbejder videre med en konkretisering af programmet ud fra det vedhæftede forslag til skyggeprogram for temadagen
3. Direktionen tager stilling til, om deltagelse i temadagen skal være obligatorisk eller frivillig for de i alt godt 500 potentielle deltagere.

Beslutning Direktionen den 05-03-2018

Godkendt, idet direktionen understregede, at der skal tænkes i proces, der skaber det rigtige resultat. Derudover blev det besluttet, at deltagelse skal være obligatorisk.

Sagsfremstilling

De lokale AKUT-midler skal anvendes inden for en overenskomstperiode. Dvs. at midlerne for overenskomstperioden 2015-18 skal være anvendte inden 31. marts 2018. Midler, der ikke er konkret disponerede, skal indbetales til AKUT-fonden umiddelbart efter 31. marts. Det vil dog være muligt at udskyde selve afholdelsen af en aktivitet til et senere tidspunkt, hvis der er tale om en konkret, besluttet aktivitet. Det er derfor nødvendigt at der er klarhed over, hvilken aktivitet, der er tale om, hvor og hvornår den skal foregå, med hvilket indhold og til hvilken pris.

HR-Centret foreslår derfor, at temadagen gennemføres den 20. september 2018 i Taastrup Idrætshaller, som allerede er reserveret på dette tidspunkt til den teknologikonference, som nu er udsat til 2019.

HR-Centret og Byrådscentret har i samarbejde udarbejdet vedhæftede skyggeprogram til en konkretisering af indhold og tidsforløb på temadagen. Det skal bemærkes, at en foreløbig sondering i forhold til de af HU foreslåede oplægsholdere har vist, at det kan blive svært at få de ønskede oplægsholdere. De to centre vil dog arbejde videre med at kontakte oplægsholdere, når direktionen har truffet beslutning om tidspunktet for temadagen.

I skyggeprogrammet er der forsøgt etableret en dynamisk proces for dagens forløb, hvorfor rækkefølgen mv. lidt afviger fra det forslag, som HU's medarbejderside har fremsendt. Det skal bemærkes, at skyggeprogrammet er foreløbigt og at processen kan justeres i løbet af de kommende måneders planlægningsperiode.

Endelig foreslås det, at direktionen tager stilling til, om deltagelse på temadagen skal være obligatorisk eller frivillig for de i alt godt 500 potentielle deltagere.

Bilag

Skyggeprogram til temadag - Fælles om Danmarks bedste hverdagskommune

Udkast til budget - temadag - fælles om Danmarks bedste hverdagskommune

Temadag - forslag til program.pdf

Punkt 5: Lederuddannelse på diplomniveau i HTK

18/3913

Baggrund

Direktionen har senest den 4. marts 2014 behandlet en sag om lederuddannelse til kommunens ledere. Der skete en præcisering af, hvilke krav og forventninger, der skulle stilles til deltagelse i lederuddannelser.

For at kunne sikre, at alle kommunens ledere kommer kan komme i gang med Den Offentlige Lederuddannelse (DOL), er der afsat budget til at igangsætte et nyt hold hvert andet år. Næste hold igangsættes i efteråret 2018. Det har nu vist sig vanskeligt at få fyldt holdet op til trods for, at HR-Centrets oversigt over ledere, der manglede at få tilbudt DOL (eller som i 2016 havde udsat DOL) var på 42 ledere. Hertil kommer yderligere 12 ledere, som er ansat i slutningen af 2017 og frem. Tilbagemeldingerne fra centercheferne giver anledning til, at ”genbesøge” direktionens tidligere beslutning om deltagelse i lederuddannelse med henblik på en afklaring af, om den oprindelige beslutning skal fastholdes – og eventuelt præciseres – eller om der skal slækkes på kravene til lederes lederuddannelse.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen drøfter udfordringerne og fremlægger sagen til drøftelse i Chefforum, inden der træffes endelig beslutninger om en eventuel ændring i forhold til beslutningen i 2014.

Beslutning Direktionen den 05-03-2018

Direktionen drøftede sagen og besluttede at fastholde beslutningen fra 2014. Derudover blev det aftalt, at beslutningen skal genfortælles i chefforum.

Sagsfremstilling

Rammerne for lederuddannelse stammer primært fra Trepartsaftalen fra 2007, hvor det blev aftalt, at alle institutionsledere m.fl., som allerede var ansat, skulle have gennemført en lederuddannelse på diplomniveau inden 2015. Nytilkomne ledere skulle tilbydes en lederuddannelse på diplomniveau senest tre år efter ansættelsen. Målgruppen for lederuddannelse blev defineret som institutionsledere og andre decentrale ledere med borgernære serviceopgaver og væsentligt løn- og personaleansvar som primær jobfunktion, dvs. institutionernes øverste ledere, men ikke mellemledere som afdelingsledere, souschefer m.fl. Også ledere fra rådhusadministrationen med borgernære serviceopgaver var omfattet af målgruppen.

I 2009 besluttede den daværende direktion, at alle ledere i hele kommunen skulle være omfattet af tilbuddet om lederuddannelse på diplomniveau. Desuden besluttede den daværende direktion, at der ikke blot var tale om et tilbud, men at der skulle stilles krav om at alle ledere tog en lederuddannelse på diplomniveau ud fra et ønske om, at ledere i HTK skulle være velkvalificerede og veluddannede til at varetage ledelsesopgaverne.

I 2009 besluttede direktionen desuden, at Høje-Taastrup Kommune skulle tilbyde DOL (og ikke Diplomuddannelse i Ledelse – DIL). Det skete, fordi kommunen derved kunne indgå aftaler med specifikke leverandører og undervisere om gennemførelsen af de enkelte moduler. Dermed sikres en rød tråd i den undervisning, som holdene får. Desuden sikres det, at underviserne er velkvalificerede og at undervisningen bliver praksisnær i videst mulig udstrækning. Grundmodulerne gennemføres som rekvireret uddannelse, mens valgmoduler gennemføres hos forskellige kursusudbydere.

Senere viste det sig, at der var ledergrupper, for hvem en lederuddannelse på diplomniveau ikke var realistisk pga. deres forudgående uddannelsesniveau. Dvs. typisk ledere på rengøringsområdet og teknisk serviceområdet. Disse ledere er tidligere tilbudt en alternativ lederuddannelse.

Den samlede lederuddannelse som tilbydes kommunens ledere er i dag:

· *God Ledelse i HTK (GL-HTK)*

Internt kursusforløb med to moduler, hvoraf det første modul er på tre dage, mens det andet modul fra 2017 er reduceret til to dage.

Kurset blev tidligere udbudt hver 6. måned, men pga. stort frafald, er det reduceret til hver 8. måned

DOL

Består af et grundforløb med 6 moduler og tre valgmoduler samt et speciale. Et grundmodul strækker sig typisk over 2 måneder og indeholder 4 undervisningsdage, 2 studiegruppedage, en vejledningsdag og en eksamensdag. Desuden skal der skrives en opgave. De 6 grundmoduler er placeret inden for 2 studieår. Valgmodulerne påbegyndes i år 3 og det er op til den enkelte leder, hvornår disse placeres og hvor længe uddannelsen strækkes.

Direktionen besluttede den 4. marts 2014:

1. At alle ledere forpligtes til at deltage i ”God Ledelse i Høje-Taastrup Kommune” inden for det første halve år af ansættelsen og at leders leder forpligtes til at sikre dette (kun direktionen kan dispensere herfor)
2. At alle ledere får tilbudt DOL, som finansieres af den centrale pulje til lederuddannelse (centerchefer kan derfor ikke undlade at tilbyde deres ledere deltagelse i DOL)
3. At ledere uden personaleansvar og uden økonomiansvar kan tilbydes anden lederuddannelse, men dette skal i givet fald finansieres af eget center (denne gruppe – faglige ledere – definerer vi normalt ikke som ledere i HTK)
4. At ledere omfattet af målgruppen for ”Strategisk Lederforum” forpligtes til at tage DOL medmindre de på forhånd har en anden lederuddannelse på tilsvarende niveau eller højere
5. At ledere af selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen, og hvor kommunen administrerer løn- og personaleforhold, tilbydes deltagelse i såvel ”God Ledelse i Høje-Taastrup Kommune” som DOL og at udgiften afholdes af den centrale pulje til lederuddannelse
6. At det kun er direktionen, der kan dispensere fra deltagelse i lederuddannelse

Forsøget på at danne et nyt DOL-hold fra efteråret 2018 har vist følgende udfordringer:

- Nogle centerchefer mener ikke, at deres ledere har tid til at tage en DOL
- Nogle ledere ønsker ikke at tage DOL, selvom de er med i Strategisk Lederforum
- Nogle steder i organisationen bevilges DIL i stedet for DOL og udgiften finansieres af centrene selv
- Det er uklart, hvordan der søges dispensation – er det fx tilstrækkeligt at have sin centerchefs eller direktørs opbakning eller kræver det en sag/fremlæggelse for hele direktionen

Tilbagemeldingen fra centercheferne viser, at det kan være arbejdet i sig selv eller privatlivet, der gør det vanskeligt for en leder at gennemføre en lederuddannelse på diplomniveau. Nogle af disse ledere er samtidig medlem af Strategisk Lederforum og er ledere af afdelinger/institutioner tæt på borgerne. Dermed er de i den primære målgruppe for lederuddannelse på diplomniveau og hører til den gruppe af ledere, som af direktionen forventes at tage en DOL.

Nogle ledere har aftalt med deres centerchef, at de kan tage en anden uddannelse. HR-Centret har hidtil forstået beslutningen sådan, at dette i givet fald skal være på samme niveau (dog ikke DIL, da vi i kommunen anvender DOL) eller højere, dvs. typisk en masteruddannelse.

I et Institutions- og Skolecentret har ikke alle decentrale ledere været opmærksomme på, at Høje-Taastrup Kommune har valgt at tilbyde DOL og ikke DIL. Aktuelt er tre nye ledere påbegyndt en DIL – en pædagogisk leder og to ledere på skoleområdet. Udgiften afholdes af henholdsvis områdelederens budget og af den særlige statslige pulje til kompetenceudvikling på skoleområdet.

I nogle centre har centerchefen godkendt, at nogle af deres ledere ikke skal tage en lederuddannelse på diplomniveau. Andre centerchefer har indhentet accept hos egen direktør. Og endelig er der centerchefer, som ikke selv forholder sig til spørgsmålet. Der er derfor behov for at få præciseret, hvordan ønsker om dispensation skal håndteres. Dvs. om det er den enkelte direktør på direktionens vegne, der træffer afgørelsen, eller om det kræver en egentlig sag til godkendelse i direktionen.

Sammenfattende har resultatet af forsøget på at sammensætte et nyt DOL-hold fra efteråret 2018 givet følgende resultat:

- 14 har accepteret
- 12 (de helt nye) er netop sendt til centercheferne til overvejelse
- 7 har været gået i gang tidligere uden at færdiggøre uddannelsen – heraf har 2 genoptaget uddannelsen, 1 betegnes af centret som ”pensionsmoden” mens de 3 øvrige optages på de moduler, de mangler
- 15 er udsat til 2020
- 3 er i gang med DIL
- 2 overvejer DISPUK eller diplom i pædagogik
- 1 ønsker KIOL i stedet
- 1 afventer svar

HR-Centret anbefaler, at direktionen drøfter udfordringerne nævnt i sagen, hvorefter den fremlægges for Chefforum til drøftelse, inden direktionen træffer endelig beslutning om de fremadrettede tilbud om og krav til lederuddannelse til

kommunens ledere.

Punkt 6: Innovationspraktik 2018

18/639

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på direktionens stillingtagen til om Høje-Taastrup Kommune skal benytte Center for Offentlig Innovations (COI) tilbud om innovationspraktik.

Indstilling

HR-Centret indstiller at:

1. Direktionen tager stilling til om Høje-Taastrup Kommune skal deltage i tilbud om innovationspraktik
2. Og i givet fald, om spørgsmålet efterfølgende skal drøftes i Chefforum, herunder hvilke områder innovationspraktik kunne være relevante på

Beslutning Direktionen den 05-03-2018

Direktionen besluttede at drøfte med centercheferne, hvem der kunne være interesseret i at deltage.

Beslutning Direktionen den 26-02-2018

Sagen blev udskudt.

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede allerede i 2011, at Høje-Taastrup Kommune skal arbejde målrettet med innovation. Der er blandt andet formuleret innovationsstrategi, innovationsguide og gennemført innovationsuddannelse.

Innovationspraktik tager udgangspunkt i at innovation også kan være at løse opgaver på mere enkle måder. Der kan derfor være god inspiration i at se på, hvordan andre offentlige organisationer løser deres opgaver eller at få medarbejdere fra andre organisationer til at se på arbejdsgange på praktikstedet. COI er etableret i 2014 af parterne på det offentlige arbejdsmarked: Regeringen, KL, Danske Regioner, FTF, OAO og Akademikerne.

Hvad er innovationspraktik?

Innovationspraktik er en måde at blive inspireret og dele innovative løsninger. Praktikken kan være med til at sprede gode innovative løsninger og sker hvert år i uge 37. COI inviterer alle kommunale og statslige arbejdspladser og ansatte uanset stilling til at være med.

Gennem ordningen kan arbejdspladsen være praktikvært og få et spændende besøg, der kan give nyt perspektiv på egne opgaver. Eller medarbejdere kan komme i praktik på en anden arbejdsplads. På den måde skabes personlige møder og nye relationer - så gode løsninger hurtigere udveksles.

Praktikværterne kan ønske sig besøg af 1-3 praktikanter. Både værter og praktikanter kan ønske, hvor lang tid besøget skal vare (2-5 dage). COI har gode erfaringer fra deltagerne i 2016, der i evalueringen fortæller om meget høj tilfredshed, nytte og nye relationer med andre arbejdspladser. Det gælder både arbejdspladserne og praktikanterne.

Hvordan kan Høje-Taastrup Kommune være med?

Det er gratis at deltage både som praktikværter og praktikanter.

Det, som er helt almindeligt på én arbejdsplads, kan være nyt og nyttigt for andre. Derfor behøver hverken praktikvært eller praktikant at være hyper-innovative for at deltage. Det er COI, der matcher praktikværter og praktikanter (COI har ikke planlagt det praktiske omkring tilmelding 2018, men forventer at deadline for tilmelding bliver ultimo maj).

Praktikanten skal være nysgerrig og have lyst til at dele viden og blive inspireret og aftale med sin arbejdsplads, at det er en god idé. Praktikværten skal ligeledes være nysgerrig og have lyst til at dele viden og blive inspireret samt stille sig til rådighed for besøg for 1-3 praktikanter i 2-5 dage. Både praktikværten og praktikanten skal også deltage i en forberedende workshop, der forventes at tage en halv dag forud for uge 37.

God innovationspraktik kræver refleksioner

Forberedelse er afgørende for, at det bliver en god praktik for både praktikant og praktikvært. Der skal være klare aftaler, forventningsafstemning og en plan for forløbet, der sikrer, at alle lærer så meget som muligt. Det er praktikværten, der har ansvaret for at udarbejde et program for praktikforløbet, selvfølgelig i dialog med praktikanten.

Praktikværten kan med fordel reflektere over, hvor og i forhold til hvilke opgaver arbejdspladsen skal kunne have gavn af et par reflekterede øjne på egen opgaveløsning; se hvad der allerede er planlagt i kalenderen, og se hvilke aktiviteter som både praktikvært og praktikant kunne drage fordel af at praktikanten deltager i.

COI har produceret en guide "Få det bedste ud af din innovationspraktik" (bilag 1) med råd til både praktikant og praktikvært samt den arbejdsplads, der "afgiver" medarbejderen, som er praktikant. I bilag 2 ses et eksempel på et praktikprogram.

Der skal afsættes tid til både at være vært og praktikant. Den arbejdsplads, der er vært, skal også forberede medarbejderne på, at der kommer en innovationspraktikant med mange nysgerrige spørgsmål. Som minimum skal der afsættes tid til:

- Halv dags forberedende workshop (både praktikant og vært)
- 2-5 dage hvor medarbejder er praktikant eller arbejdsplads er vært
- Møde mellem praktikant og vært før, under og efter (som minimum)

Hvem skal deltage i innovationspraktik?

Hvis direktionen beslutter, at Høje-Taastrup Kommune skal kunne deltage i innovationspraktik, foreslår HR-Centret, at det drøftes i Chefforum. Chefforum kan ved en drøftelse pege på områder, hvor innovationspraktikken kan være med at udfordre arbejdsgange/vaner eller finde ny inspiration til nogle af kommunens allerede identificeret strategiske udfordringer med henblik på at sikre fokus på, at innovationspraktikken kan give et udbytte for Høje-Taastrup Kommune.

Bilag

Bilag 1 - Innovationspraktik - Ipraktik guide -2017 - COI

Bilag 2 - Innovationspraktik - Programskitse ipraktik - COI

Punkt 7: Kørselsbemyndigelser 2017

18/1803

Baggrund

Direktionen besluttede den 27. marts 2012, hvilke kriterier, der skulle gælde i Høje-Taastrup Kommune for udstedelse af kørselsbemyndigelse til medarbejdere for tjenstlig kørsel i egen bil, og som udløser kørselsgodtgørelse efter høj sats. Disse kriterier blev senest revideret af Direktionen den 19. maj 2015.

Direktionen har desuden besluttet, at HR-Centret en gang om året skal følge op på omfanget af kørselsbemyndigelser.

Denne sag orienterer om omfanget af kørselsbemyndigelser i 2017.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Direktionen den 05-03-2018

Taget til efterretning.

Beslutning Direktionen den 26-02-2018

Sagen blev udskudt.

Sagsfremstilling

Tjenstekørsel i egen bil ydes som udgangspunkt til lav sats, som anses for at dække de variable omkostninger, mens kørsel efter høj sats også dækker nogle af de faste omkostninger.

Det fremgår af aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjensterejser samt forsikringsdækning ved tjensterejser i udlandet indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, at udbetaling af kørselsgodtgørelse til høj sats forudsætter, at der er udstedt en personlig kørselsbemyndigelse for kørsel:

- Af tjenstlig karakter
- Nødvendig eller af væsentlig værdi for tjenstestedet/kommunen
- Og at der er tale om
 - Regelmæssig kørsel af større omfang
 - Kørsel af speciel art (efter kommunens skøn).

Den 19. maj 2015 besluttede Direktionen, at regelmæssig kørsel skulle forstås som kørsel på minimum 2000 km årligt.

Frem til den 31. december 2017 var der udstedt 63 kørselsbemyndigelser til kørsel med høj sats. Det er en stigning i forholdet til året før.

Tabellen nedenfor viser antallet af kørselsbemyndigelser fra 2013 til 2017, samt udviklingen årene i mellem.

Table 1: oversigt over antallet af kørselsbemyndigelser 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
AMC	23	19	15	6	6
BURC	49	85	48	42	47
FKC	1	2	3	4	5
ISC	12	10	0	0	0
SUOC	2	3	3	5	5

i alt **88** **119** **69** **57** **63**

Tabellen nedenfor viser udviklingen i kørte kilometer for 2016 og 2017.

Tablet 2: Udvikling i kørslen efter høj og lav sats.

	2016	2017
Høj sats	218.115 km	210.276 km
Lav sats	285.224 km	338.032 km
I alt	503.339 km	548.308 km

Tabellen viser, at der er sket et fald på 4% i antallet af kørte kilometer til høj sats, mens der er sket en stigning på 19% i kørslen til lav sats. Samlet set er der kørt 9% flere kilometer i egen bil i 2017 end i 2016.

Punkt 8: Lukket

18/4014

Punkt 9: Lukket

18/4014

Punkt 10: Projektmandat ny Integrations- og Medborgerskabspolitik

16/19738

Baggrund

Byrådet har besluttet, at der skal udarbejdes en ny Integrations- og Medborgerskabspolitik.

Indstilling

At Direktionen godkender det vedhæftede projektmandat til udarbejdelse af en ny Integrations- og Medborgerskabspolitik.

Beslutning Direktionen den 05-03-2018

Det blev besluttet at drøfte sagen med borgmesteren ift. at foreslå en proces, hvor sagen starter i Byrådet med en datadrevet diskussion.

Sagsfremstilling

Der lægges i projektmandatet op til udarbejdelse af en ny Integrations- og Medborgerskabspolitik med bred inddragelse. Processen startes med et kick-off-møde mellem Byrådet og det nye Integrationsråd primo april med ekspertoplæg og workshop, sådan som Byrådet har efterspurgt det. Byrådet er imidlertid meget mødebelastet i foråret 2018. Et alternativ kunne derfor være at vente med at inddrage Byrådet til efteråret 2018. Det vil betyde, at Byrådet ikke er med i den indledende del af processen, men de vil fortsat have meget indflydelse på dagsordenen.

Politikken er færdig i december 2018, hvorefter den skal i høring i januar og endelig godkendes til marts 2019.

Bilag

Projektmandat - Integrationspolitik, tids- og procesplan

Punkt 11: Regnskab 2017

17/21161

Baggrund

I henhold til den kommunale styrelseslov aflægges Høje-Taastrup Kommunes årsregnskab 2017 af Økonomiudvalget til Byrådet. Byrådet afgiver herefter regnskabet til revisionen inden 1. maj 2018.

Revisionen skal inden 15. juni 2018 fremsende revisionsberetning til behandling i Byrådet, så regnskab og revisionsberetning kan indsendes til Statsamtet, som er tilsynsmyndigheden, inden udgangen af august 2018.

Indstilling

ØDC indstiller, at Direktionen:

- godkender årsregnskab 2017 for Høje-Taastrup Kommune (bilag 1) og Sammenfatning af Regnskab 2017 (bilag 2) samt, at regnskabet oversendes til politisk behandling i Økonomiudvalget og Byrådet.
- Godkender særskilt dagsordenspunkt til politiskbehandling (bilag 3)

Beslutning Direktionen den 05-03-2018

Godkendt, idet det skal fremgå af sagen til det politiske niveau, at direktionen vurderer at regnskabsresultatet er tilfredsstillende.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune har i løbet af året været udfordret i forhold til at overholde servicerammen, som i regnskabet er overskredet med 1,5 pct. I 2017 har den økonomiske styring derfor handlet om at sikre budgetoverholdelse gennem tæt opfølgning og tilpasning af budgetterne. Udfordringen på servicerammeoverholdelse ser ud til at fortsætte i 2018. Kommunens kassebeholdning er fortsat robust.

Ved budgetvedtagelsen i oktober 2016 vedtog Byrådet et oprindeligt budget med et likviditetsoverskud i 2017 på 9,8 mio. kr. (kasseopbygning). Som følge af tillægsbevillinger gennem året udgør det korrigerede budget et likviditetsunderskud på -6,9 mio. kr. Regnskabet viser et likviditetsoverskud på 90,7 mio. kr. (kasseopbygning), hvilket udgør en forbedring på 97,6 mio. kr. i forhold til det korrigerede budget. Forbedringen kan særligt henføres til mindreforbrug på drift, anlæg og balanceforskydninger. Bemærk, at fortegn vender modsat, når der er tale om den konkrete påvirkning af likviditeten.

Årets regnskabsresultat viser et samlet mindreforbrug i forhold til det korrigerede budget på drift og anlæg på -27,8 mio. kr., fordelt med mindreforbrug på -10,3 mio. kr. på driftsudgifterne svarende til 0,3 pct. og mindreforbrug på -17,5 mio. kr. på anlægsudgifterne svarende til 13,2 pct. Ligeledes har kommunen haft merindtægter på finansieringssiden – særligt fordi kommunen i 2017 har modtaget forskerskat vedr. 2016. Som nævnt bidrager de samlede afvigelser til et større likviditetsoverskud end forudsat i det oprindelige og det korrigerede budget.

Det samlede mindreforbrug på driften skal ses i sammenhæng med at Byrådet har givet væsentlige tillægsbevillinger. I løbet af året er driftsbudgettet øget med 22,8 mio. kr. Budgetændringen omfatter hovedsageligt øgede serviceudgifter på 58,8 mio. kr. Ændringen skyldes primært tillægsbevillinger på de specialiserede områder samt ældreområdet. Som følge heraf har kommunen et merforbrug på serviceudgifter i forhold til servicerammen.

Kommuner må ikke afholde flere serviceudgifter end aftalt med regeringen. Høje-Taastrup Kommunes ramme for serviceudgifter svarer til oprindeligt budget korrigeret for ændringer i pris- og lønforudsætninger og effekten af lov- og cirkulæreprogrammet. Korrektionerne udgør -1,0 mio. kr. og merforbruget i forhold til servicerammen udgør 37,9 mio. kr.

Overskridelsen af servicerammen indebærer en risiko for at Høje-Taastrup Kommune bliver sanktioneret. Hvorvidt det sker afhænger af om den samlede ramme for landets kommuner overholdes. Beslutning om en eventuel sanktion vil ske i 2018, når de endelige regnskaber for 2017 forligger.

Bilag

Regnskab 2017

Sammenfatning af Regnskab 2017

Regnskab 2017 - ØU

Punkt 12: Årshjul 05-03-2018

17/22360

Baggrund

Baggrund

Vedlagt årshjul for direktionens mødesager for 2018. Hermed løbende aktiviteter for 2018:

Borgmesterens deltagelse (kvartalsvis) i direktionsmøder

(12. marts)

9. april

(14. maj)

11. juni

20. august

(17. september)

8. oktober

(12. november)

3. december

Direktionens heldagsmøder 2018

12. marts

16. april

14. maj

18. juni

13. august

17. september

22. oktober

12. november

10. december

Chefforum-seminarer 2018

9. 10. april

30.-31. august

Bilag

Årshjul 2018 - Direktionen