

# REFERAT Direktionen d. 17-06-2014

**Mødedato** Tirsdag d. 17. juni 2014 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale B105

## Indholdsfortegnelse

Anbefalinger til fremtidens bilflåde i Høje-Taastrup Kommune.....	3
Omlægning af ansættelsesforhold for talehørelærere.....	7
Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksne (DI).....	10
Lukket.....	14
Håndtering af overtallige medarbejdere.....	15
Elev- og praktikpladsstrategi - forslag til sag for ØU.....	18
Beredskabsplan i kritiske situationer.....	22
Status på talegenkendelse i Jobcentret.....	25
Lukket.....	28

# **Punkt 1: Anbefalinger til fremtidens bilflåde i Høje-Taastrup Kommune**

14/871

## **Bilag**

Afrapportering bilflådeanalyse 28052014.pdf

# Anbefalinger til fremtidens bilflåde i Høje-Taastrup Kommune

## Baggrund

I foråret 2014 har Deloitte gennemført en analyse af sammensætningen og anvendelsen af Høje-Taastrup Kommunes bilflåde. På baggrund af analysen har Deloitte opstillet en række anbefalinger til sammensætning, anvendelse og styring af bilflåden i fremtiden.

### INDSTILLING

---

Administrationen indstiller, at Direktionen

1. Drøfter Deloitte's analyse og anbefalinger til den fremtidige bilpark
2. Beslutter at tiltræde Deloitte's anbefalinger til en ny flådestrategi, herunder
  - Gradvis reducere af det samlede antal biler i bilparken
  - Samling af alle kommunens biler i en central pulje, hvorved der bliver færre dedikerede biler og en større fællespulje
  - Ansvar for styring, administration, anskaffelse, budgetter mv. vedrørende bilparken centraliseres og samles i CEIS
  - Indkøb af et IT-system til flådestyring
  - Ansættelse af en flådestyringskoordinator
3. Igangsætter nyanskaffelse af 56 biler, vedligeholdelsesaftaler, it-system samt finansiering og forsikring til årsskiftet
4. Beslutter at det i første omgang vil være 20 af kommunens biler, som er elbiler
5. Drøfter hvorvidt og hvordan effektiviseringen af administrationen af bilparken skal kapitaliseres
6. Beslutter at det er de faktiske udgifter til driften af bilparken, som skal overføres til et centralt budget i CEIS

## Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommunes bilflåde (analysen omfatter ikke Driftsbyens biler og specialkøretøjer) består i dag af 107 biler, fordelt på 14 forskellige mærker og 39 forskellige modeller. Bilerne er anskaffet til 12 forskellige brugergrupper, og administrationen af bilerne er fordelt på mindst 50 personer. Der eksisterer 5 forskellige finansieringsmodeller, og bilerne vedligeholdes af mindst 15 forskellige værksteder. De samlede årlige omkostninger til driften af bilparken estimeres til at være omkring 5,5 mio. kr. Dette beløb vedrører kun de direkte relaterede omkostninger, og ikke eksempelvis personaleomkostninger i forbindelse med administration.

Der er i dag ikke nogen central styring af bilparken. Byrådet vedtog i 2008 en bilpolitik, som indebærer at ansvaret for anskaffelse, drift og økonomi ligger decentralt i de enkelte centre og institutioner. Det har medført, at ca. 20% af kommunens bilpark samlet set har en udnyttelsesgrad, som er for lav set ud fra en økonomisk betragtning. Bilerne er som oftest "ejet" af en bestemt brugergruppe og/eller institution. Det betyder, at nogle institutioner /brugergrupper har nem adgang til bilerne, mens andre kun har begrænset adgang til at benytte disse. Udgifterne til vedligehold,

reparationer og forsikring udgør en forholdsmeæssig stor del af de samlede udgifter, som ifølge Deloitte burde kunne reduceres ved en bedre styring af bilparken. Endelig har der siden 2009 været store udfordringer for nogle af centrene i at få budgetterne til at matche de faktiske udgifter til driften af bilparken, hvilket understreger behovet for at optimere styringen af bilparken.

#### De væsentligste pointer i Deloitte's anbefalinger

Deloitte's analyse viser, at der er grundlag for at effektivisere bilflåden og styringen af den ved følgende tiltag:

- Reducere antallet af biler fra 107 til ca. 88.
- Reducere antallet af biltyper og finansieringsmodeller. Det foreslås at der anskaffes fire biltyper, og at alle bilerne finansieres som operationel leasing.
- I princippet kan kommunen anskaffe op til 50 biler som elbiler, men i første omgang lyder anbefalingen på 20 elbiler.
- Øge delingen af biler på tværs af institutioner og brugergrupper. I praksis foreslås det at samle alle biler i en central pulje og herefter fordele bilerne ud på udvalgte adresser og brugergrupper.
- Professionalisere og forbedre administration, anvendelse, anskaffelse og vedligeholdelse ved at indføre flådestyring, herunder ansættelse af bilflådeadministrator, investering i flådestyringssystem, centralisering af budgetterne. Ansvar herfor kunne med fordel placeres i CEIS.

Samlet set lægger Deloitte altså op til en ny strategi for kommunens bilflåde, som bygger på nogle andre principper end i dag.

#### Processen frem mod en ny flådestrategi og en ny organisering af bilflåden

Deloitte har udarbejdet et forslag til en samlet anskaffelses- og udskiftningsplan for bilparken, som løber fra 2014 og frem til og med 2018, således at kommunen går fra de nuværende 107 biler af varierende typer, mærker, årgange og finansieringsformer til i 2019 at have en homogen bilpark på 88 biler anskaffet på én samlet aftale, og som fremover vil have en alder af maksimalt 4 år.

Forudsætningen for, at den beskrevne flådestrategi kan implementeres, er at der placeres et entydigt ansvar for administration, anskaffelse, disponering og styring af bilparken. Deloitte foreslår, at dette ansvar lægges hos CEIS. CEIS vil således også få ansvaret for det forestående udbud af 56 biler, hvis leasingaftaler udløber med udgangen af 2014. Udbudsprocessen bør tilrettelægges i samarbejde med ØDC og inddrage et udsnit af brugergrupperne mhp. at opstille de funktionskrav, der er til den fremtidige bilpark.

## **ØKONOMI**

Den samlede økonomi for den beskrevne flådestrategi forventes ikke at afvige væsentligt fra de udgifter, som kommunen har i dag. Det skyldes, at den forventede mindreudgift, som kommunen får ved omlægning af nye leasingaftaler og reduktion i bilparkens størrelse, udlignes af den ekstra omkostning, et flådestyringssystem og flådekoordinator medfører.

Centraliseringen af administration og drift af bilparken medfører et mindre tidsforbrug på opgaven decentralt i de institutioner og centre, som i dag har ansvar for bilerne. Deloitte har ikke opgjort omfanget af dette tidsforbrug, hvorfor det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at indregne det i totaløkonomien for bilparken, hverken den nuværende eller den fremtidige situation. Såfremt man ønsker, at det nuværende tidsforbrug i centre og institutioner kapitaliseres, skal direktionen beslutte efter hvilken beregningsmetode dette skal foregå.

Nedenfor ses de forskellige poster ved anskaffelse af 88 biler heraf 20 på el, indførelse af flådestyring og ansættelse af koordinator.

*Omlægning til nye leasingaftaler vil give en omkostningsreduktion 600.000-800.000 kr årligt:*

<b>Beløb i t. kr./år</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Leasingbetaling	Ca. 375	Ca. 400	Ca. 425	Ca. 325	Ca. 400
Drift, service og vedligehold	Ca. 100	Ca. 75	Ca. 50	Ca. 100	Ca. 150
Forsikringer	Ca. 150	Ca. 165	Ca. 165	Ca. 185	Ca. 245
Gevinst ved omlægning	<b>Ca. 625</b>	<b>Ca. 640</b>	<b>Ca. 640</b>	<b>Ca. 610</b>	<b>Ca. 795</b>

*Etablering af ladestandere til elbiler kan gennemføres med tilskud uden at medføre omkostninger:*

<b>Beløb i t. kr./år</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Etablering af ladestandere	Ca. -175	-	-	-	-

Tilskud til anskaffelse af biler	Ca. 400	-	-	-	-
Gevinst ved indkøb af el-biler*	<b>Ca. 225</b>	-	-	-	-

\*Udover at dække omkostninger for standere, vil støttemulighederne give ca. 200.000 kr til finansiering af biler.

*Omkostningerne til etablering og drift af flådestyring vil være 600.000-800.000 kr om året, og hovedparten af det vil være personaleomkostninger:*

<b>Beløb i t. kr./år</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Anskaffelse og drift af it	Ca. -250	Ca. -250	Ca. -100	Ca. -100	Ca. -100
Pulje til taxa og billeje	Ca. -100	-	-	-	-
Kørselskoordinator	Ca. -500	Ca. -500	Ca. -500	Ca. -500	Ca. -500
Øvrige omkostninger	<b>Ca. -850</b>	<b>Ca. -750</b>	<b>Ca. -600</b>	<b>Ca. -600</b>	<b>Ca. -600</b>

Det skal i øvrigt bemærkes, at Høje-Taastrup Kommune med al sandsynlighed får en udfordring i forhold til budget 2015, som der endnu ikke er taget højde for. Ved udløbet af de eksisterende leasingaftaler med udgangen af 2014 skal kommunen betale ca. 2 mio. kr. til Kommuneleasing, idet kommunen er forpligtet til at overtage bilerne ved leasingaftalens udløb. Det er derefter kommunens eget ansvar at sælge bilerne videre. Der er to problemstillinger forbundet hermed: Dels vurderer Deloitte ikke, at bilerne kan sælges for 2 mio. kr, men snarere for ca. 700.000, dvs. at der bliver et underskud på ca. 1,3 mio. kr. Derudover er denne udgift ikke indlagt i budget 2015. ØDC vil i en senere sag i direktionen behandle denne problemstilling.

#### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 17-06-2014**

Direktionen godkendte indstillingen. Der blev truffet en principbeslutning om finansiering af flådestyringskoordinator og kapitalisering af effektiviseringen. Det betyder, at de budgetmæssige konsekvenser skal drøftes igen i direktionen og Chefforum.

Analysen indgår ikke som budgetmodel ift. budget 2015.

Direktionen bemærkede, at den borgerrettede kørsel vil være næste skridt.

Direktionen roste analysearbejdet.

## **Punkt 2: Omlægning af ansættelsesforhold for talehørelærere**

08/14291

# Omlægning af ansættelsesforhold for talehørelærere

## Baggrund

Børne- og ungerådgivningscentret foreslår en omlægning af talehørelærernes løn – og ansættelsesforhold. Centret vil med dette ønske sikre muligheden for en højere grad af fleksibilitet i forhold til opgaveløsningen, en ensartethed i anciennitetsforløb og lønfastsættelse for medarbejderne - og deraf afledt – i lige så høj grad en fremtidig sikring af rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

### INDSTILLING

Børne – og Ungerådgivningscentret indstiller til direktionen, at talehørelærernes løn - og ansættelsesforhold ændres fra aftalen for lærere til aftalen for skolekonsulenter (talehørekonsulenter) - med et aftalt anciennitets- og lønforløb.

## Sagsfremstilling

Forslaget har været drøftet med HR – centret og DLF - Kreds 16.

Talehørelærernes opgaver er mangfoldige og kan ikke udelukkende rummes i et undervisningsbegreb, hvor undervisning jo ifølge læreraftalen tidsfastsættes og honoreres særskilt med tillæg. Opgaveløsningen retter sig i lige så høj grad i dag imod en konsulentfunktion med vejledning, rådgivning og aktionslæring i forhold til de voksne, som er en del af barnets hverdag – altså forældre, pædagoger og lærere.

Talehørelærernes indsats sigter ligeledes imod i en konsulentfunktion at være nytænkende og efterspørgselsstyrede i forhold til understøttelse af inklusion og et kompetenceløft af både almenområdet og specialområdet omkring sprogindsatsen - for at sikre børns sproglige niveau og kommunikationskompetencer – uanset individuelle forudsætninger.

Dette fokus fremgår ligeledes af den Samarbejdsmodel, som med assistance fra KL er blevet formuleret og aftalt imellem PPR og dagtilbud/skoler/klubber og udmøntet i et PPR katalog, som afhandles ved årlige årsplanmøder med decentrale ledere.

Talehørelærerne rekrutteres ikke længere udelukkende blandt gruppen af folkeskolelærere med en videreuddannelse fra DLH/UCC – men i lige så høj grad blandt gruppen af videreuddannede pædagoger og universitetsuddannede kandidater. Vi ønsker i en fremtidig kompetencesikring af medarbejdergruppen at rekruttere fra alle tre grupper, da dynamikken imellem et højt forsknings- og evidensbaseret niveau og en stærk praksisrelatering - i en kultur med livlig videndeling og kollegasparring - giver den bedste kvalitet i forhold til opgaveløsning, udvikling og nytænkning. Alle medarbejdere er medlemmer af DLF – uanset uddannelsesbaggrund. Ansættelse af medarbejdere med lærerbaggrund er hidtil pr. automatik blevet honoreret ved indregning af lærerancienniteten i lønfastsættelsen. Denne automatik og forskel ønskes udlignet ved et ensartet lønforløb, hvor anciennitet udelukkende beregnes ud fra ansættelse som talehørelærer/talehørekonsulent efter endt og autorisationsgivende uddannelse. Konsulentaftalen medfører en fastsat funktionsløn + et tillæg og et lønudviklingsforløb, som ikke bliver defineret ud fra undervisningstid eller opgave-/arbejdsindhold.

Dette vil, ud over en fleksibilitet i opgaveløsningen, medvirke til at sikre social kapital internt i gruppen af medarbejdere som følge af oplevelsen af ligeværd og retfærdighed - også i forhold til aflønning.

De to medarbejdere, som har en tjenestemandsansættelse, kommer ikke med i denne omlægning, men deres lønniveau er af en størrelse, der sikrer den sociale kapital.

En væsentlig begrundelse for denne omlægning er ikke mindst muligheden for fremtidig rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere. Over 50 % af landets kommuner har gennemført denne omlægning – og flere er på vej. Dette betyder, at medarbejdere kigger over kommunegrænsen, hvor startlønnen og hermed også livslønnen er højere. Hovedparten af kommunerne i Storkøbenhavn, hvor vi rekrutterer fra, har gennemført denne omlægning. Vi har aktuelt fået henvendelser på et stillingsopslag til et barselsvikariat, og nogle valgte at ikke søge stillingen pga. aflønningen.

### ØKONOMI

De nuværende tillæg i talehørelærernes løn indlægges i det nye forløb, og evt. supplerende diplomuddannelser skal ikke længere honoreres særskilt ved ansættelse som skolekonsulent.

Vi har lavet en beregning af progressionen i lønnen – ved de to aflønningsformer.  
Omlægningen vil betyde en merudgift på 100.000 i 2015 stigende til 130.000 i 2022.  
Denne merudgift dækkes ved de 50.000, som BURC har afsat til lokallønsforhandlinger for talehørelærerne i 2014, og resten vil kunne indeholdes i budgetrammen.

---

**BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014**

Udsættes til mødet 17.06.2014.

---

**BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 17-06-2014**

Direktionen gav Per og Charlotte mandat til at træffe beslutning.

### **Punkt 3: Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksne (DI)**

14/1114

#### **Bilag**

Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn (BURC)

Budgetoplæg 2015-18 for det specialiserede voksenområde (SHC)

# Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksne (DI)

## Baggrund

Det specialiserede socialområde for børn og voksen har siden 2008 været økonomisk udfordret. De to områder har siden 2009 fået etårige tilførsler bl.a. via udmøntning af en central pulje under Økonomiudvalget, hvor der er afsat 31 mio. kr. i 2014 faldende til 24 mio. kr. i 2015 og fremover.

Ved indgangen til 2014 har Økonomiudvalgets centrale pulje vist sig ikke at kunne imødekomme det forventede forbrug. Denne problemstilling øges i takt med, at puljen reduceres i 2015 og fremefter.

## INDSTILLING

ØDC, SHC og BURC indstiller:

- at udvidelsesbehovet indarbejdes i budgetlægningen for 2015 og overslagsår (prioriteringsbidrag), således at der fra og med 2015 arbejdes med retvisende budgetter.
- at det eventuelt drøftes om der skal indarbejdes yderligere besparelser (prioriteringsbidrag) svarende til hel- eller delvis finansiering af den økonomiske udfordring.
- at Administrationen arbejder videre med budgetmodellerne (se bilag).

## Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i kommissoriet "Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksen (BURC og SHC)", der blev godkendt på direktionsmødet den 3. februar 2014, er der nu udarbejdet to budgetoplæg. Budgetoplæggene danner udgangspunkt for Direktionens drøftelse og beslutning i forhold til en langsigtet økonomisk løsning på de to områders økonomiske udfordringer, herunder drøftelse af den videre proces. Der er i budgetoplæggene ikke inddraget resultater fra budgetanalysen af institutionsstrukturen samt analysen af specialundervisningen. Begge analyser er igangsat i foråret 2014.

### Hovedkonklusionen fra de to budgetoplæg

Tabel 1 viser, at der forventes en budgetudfordring i størrelsesorden: 51 mio. kr. (2015) til 45 mio. kr. (2018). Efter udmøntning af ØU's særlige "pulje" til det specialiserede socialområde på 24 mio. kr. er der et ikke finansieret budgetbehov på 27 mio. kr. (2015) til 21 mio. kr. (2018).

Tabellen viser, at der efter udmøntning af ØU' pulje er et ikke finansieret budgetbehov på 22 mio. kr. i 2014, hvilket forventes at stige til 27 mio. kr. i 2015. Budgetbehovet, før udmøntning af ØU's pulje, forventes at falde med 2 mio. kr., så stigningen kan derfor primært relateres til nedskrivningen af ØU's pulje med 7 mio.kr.

Tabel 1. Økonomisk udfordring på det specialiserede socialområde (børn og voksne) i perioden 2015-2018, mio. kr. (2014-priser).

Budgetbehov i årene:	Regnskab 2013	Forventet 2014	Forventet 2015	Forventet 2016	Forventet 2017	Forventet 2018
SHC <sup>1</sup>	33	44	43	42	40	37
BURC	9	9	8	8	8	8
Samlet budgetbehov	42	53	51	50	48	45
ØU's pulje	-44	-31	-24	-24	-24	-24
<b>Ikke finansieret budgetbehov<sup>2</sup></b>	<b>-2</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>21</b>

Noter

1. Forventet regnskab 2014 svarer til forventningerne ved 1. budgetopfølgning.

2. Mindreforbruget i regnskab 2013 kan relateres til manglende mellemkommunal afregning på BURC's område. Den manglende afregning medfører, at BURC i stedet betaler udgiften på regnskab 2014, hvilket der er taget højde

for i BURC's prognose.

Beregningen bygger på en forudsætning om, at centrene implementerer besparelser, som led i handleplaner for 9,5 mio. kr. (2015) til 15,3 mio. kr. (2018), hvilket er vist i tabel 2. En del af de viste handleplanstiltag står p.t. tillige på listen over prioriteringsbidrag (markeret med \*), og indgår her i den samlede sum af prioriteringsbidrag.

Budgetreduktionerne kan naturligvis ikke bruges både som handleplanstiltag og som prioriteringsbidrag i forhold til budget 2015-2018. Der udestår således beslutning om, hvorvidt der skal præsenteres:

1) en budgetudfordring på 27 mio. kr. i kombination med at de i tabel 2 nævnte handleforslag udgår af listen over prioriteringsbidrag –

**eller**

2) et "brutto" problem som er 9,5 mio. kr. højere, dvs. 36,5 mio. kr. (punkter markeret med \* i tabel 2 modregnes ikke, men fastholdes på prioriteringslisten)

På voksenhandicapområdet, har der i de senere år været en betydelig aktivitetsstigning (se bilag til sagen eller beskrivelsen af aktivitetsudviklingen i 1. budgetopfølgning forelagt på Byrådets majmøde). I forventningerne til regnskab 2015 og fremover i tabel 1, er der *ikke* indarbejdet en eventuel fortsat stigning fra 2014.

Tabel 2. Handleplaner, som allerede er indarbejdet i oplæg 2015-2018

<b>Indarbejdede Handleplaner</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Kløverhuset, Taastrup Torv og Frøgård Alle	-4,3	-4,3	-4,3	-4,3
Spiraleffekter - jf. strategiplanen *	-4,5	-7,3	-9,2	-10,3
Det nye dagtilbud Park Job og Aktivitet	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0
<b>SHC i alt</b>	<b>-12,8</b>	<b>-15,6</b>	<b>-17,5</b>	<b>-18,6</b>
Mindre brug af ekskluderende undervisningstilbud. *	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0
Træning af elever i egen transport. *	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
Omlægning fra længerevarende ophold for anbragte børn. *	-2,5	-2,5	-2,5	-2,5
<b>BURC i alt</b>	<b>-5,0</b>	<b>-5,0</b>	<b>-5,0</b>	<b>-5,0</b>
<b>Samlet (begge centre)</b>	<b>-17,8</b>	<b>-20,6</b>	<b>-22,5</b>	<b>-23,6</b>

Mere detaljerede oplysninger om udviklingen i økonomien i perioden 2011-2014 samt beregningen af den forventede økonomiske udfordring i perioden 2015-2018 kan læses i de to budgetoplæg, som er vedlagt som bilag. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der på børneområdet udestår en vurdering af fremtidige merudgifter (i forlængelse af folkeskolereformen) på mellemkommunalt køb af specialtilbud.

Budgetudfordringen er meget markant. Revisionen har i forbindelse med revision af regnskab 2012 påpeget, at budgetterne skal være realistiske, så styringsgrundlaget er i orden. Dette forhold taler for at opskrive budgetterne til de forventede udgifter. Samtidig er det vigtigt at fastholde et pres på at reducere og styre udgifterne. Dette kunne tale for at budgetlægge i underkanten af det forventede forbrug eller alternativt (og bedre) stille større krav til handleforslag på områderne.

Alternativt kan der udarbejdes flere besparelsesforslag. På SHC's område foreligger der således forslag til konkrete servicereduktioner, som dog tidligere har været afvist politisk. Ligeledes ville der på BURC's område kunne udarbejdes besparelsesforslag på fx forebyggelse. Besparelser på forebyggelse vurderes imidlertid at være fordyrende på længere sigt.

## **ØKONOMI**

Se sagsfremstilling

## **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014**

Udsættes til mødet 17.06.2014.

## **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 17-06-2014**

Indarbejdes i budgetarbejdet.



## **Punkt 4: Lukket**

12/29756

## **Punkt 5: Håndtering af overtallige medarbejdere**

13/20726

# Håndtering af overtallige medarbejdere

## Baggrund

Den 4. marts 2014 behandlede direktionen en sag om ledelsesmæssig håndtering af overtallige medarbejdere.

Direktionen ønskede at drøfte sagen i Chefforum, inden den endelige beslutning træffes.

Sagen blev drøftet i Chefforum den 30. april 2014.

Denne sag indeholder dels en kort opsummering af den oprindelige sag og dels Chefforums synspunkter til indstillingerne.

## INDSTILLING

---

HR-Centret indstiller, at:

1. Den hidtidige praksis med at udpege overtallige medarbejdere efter, hvem der bedst kan undværes, erstattes af en ny praksis. Den nye praksis bygger på et helhedssyn på HTKs samlede behov vurderet ud fra såvel afgivende som modtagende ledes behov. Der tages samtidig hensyn til, at der kan være situationer, hvor et område er under omstilling og dermed har behov for nye kompetencer, som ikke vil kunne dækkes ved omplacering af medarbejdere.
2. Omplacering af medarbejdere sker efter 4-trins-modellen.
3. Betaling af eventuel godtgørelse for usaglig afskedigelse dækkes af afgivende leders budget.

## Sagsfremstilling

Medarbejdere er ansat med hele kommunen som arbejdsområde. I en situation med overtallige medarbejdere, har kommunen som arbejdsgiver pligt til at forsøge at omplacere de overtallige, hvis der findes ledige stillinger, der er egnede til de overtallige medarbejdere inden for hele kommunen som arbejdsplads. Denne pligt gælder i høringsperioden.

Omplacering af en overtallig medarbejder foreslås foretaget ud fra følgende 4 trin-modellen.

1. Omplacering inden for eget center
2. Omplacering inden for samme sektorområde i centret
3. Omplacering inden for centrets område
4. Omplacering til andre centre.

Chefforum bakker op om 4 trin-modellen, idet den overtallige medarbejder dog skal have de fornødne faglige kompetencer – eller skal med en mindre indsats kunne opnå dem – for at bestride stillingen. Desuden pegede Chefforum på, at der kan være situationer, hvor et område er under omstilling og dermed har behov for nye kompetencer, som ikke vil kunne sikres ved omplacering af medarbejdere. Det er afgørende vigtigt, at medarbejderne er fagligt velkvalificerede og er i stand til at løse arbejdsstedets opgaver, og det er en forudsætning for, at der kan ske omplacering.

I situationer med overtallighed har Høje-Taastrup Kommune hidtil fundet de overtallige medarbejdere ved at pege på dem, som ud fra en samlet vurdering på den enkelte arbejdsplads bedst har kunnet undværes.

Disse kriterier afløses af en fremadrettet drøftelse mellem den afgivende og modtagende leder om mulighederne for at besætte en ledig stilling med en overtallig medarbejder med afsæt i, hvordan både afgivende og modtagende arbejdsplads behov bedst muligt kan tilgodeses.

Chefforum var enige i denne model.

Hvis der ikke er nok ledige stillinger, som de overtallige medarbejdere kan flyttes over i, er det nødvendigt at afskedige. Udvælgelsen sker da med udgangspunkt i direktionens besluttede kriterier.

Hvis den faglige organisation ikke mener, at en afskedigelse er sagligt begrundet, kan organisationen fremsætte

krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse. Chefforum var enig om, at en sådan godtgørelse i givet fald betales af afgivende leder, og Chefforum var dermed ikke enig i HR-Centrets forslag om at dele udgiften mellem afgivende og modtagende leder.

**BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014**

---

Udsættes til mødet 17.06.2014.

**BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 17-06-2014**

---

Godkendt.

## **Punkt 6: Elev- og praktikpladsstrategi - forslag til sag for ØU**

14/3708

### **Bilag**

Elevstrategi - udkast 2

# Elev- og praktikpladsstrategi - forslag til sag for ØU

## Baggrund

Direktionen godkendte den 11. marts 2014, at der skal udarbejdes en elevstrategi og at sagen skulle fremlægges for Chefforum den 19. marts og Økonomiudvalget den 8. april med henblik på input til strategien. Herefter skulle strategien udformes med inddragelse af Chefforum og HU inden endelig godkendelse i juni 2014.

Chefforum behandlede på sit møde den 19. marts den fremlagte skitse til en elevstrategi.

I konsekvens af de faldende bemærkninger blev det besluttet, at strategien skulle bearbejdes lidt mere inden en politisk fremlæggelse.

For at sikre dette, gav en gruppe af centerchefer input til det videre arbejde via et fokusgruppeinterview.

Der foreligger nu et mere bearbejdet udkast med forslag til svar på de strategiske spørgsmål, som er stillet i oplægget.

Sagen fremlægges for Direktionen med henblik på godkendelse af, at forslaget til indholdet i en elev- og praktikpladsstrategi nu forelægges for Økonomiudvalget.

## INDSTILLING

HR-Centret indstiller,

1. at direktionen godkender, at sagen nu fremlægges for Økonomiudvalget i august med nedenstående indhold
2. at HR-Centret herefter arbejder videre med færdiggørelsen af strategien og at Chefforum inddrages i dette arbejde inden fremlæggelse af den endelige strategi for Økonomiudvalget.

## Sagsfremstilling

Praksis for elev- og praktikpladser i kommunen har været, at det har været de relevante arbejdspladser, der har taget stilling til, i hvilket omfang de har ønsket og haft plads til ansættelse af elever og lærlinge. Når det gælder ulønnede praktikpladser som et led i et uddannelsesforløb, har aftalerne været indgået mellem uddannelsesinstitutionen eller den studerende og det enkelte center eller den enkelte kommunale arbejdsplads. Omfanget af elev- og praktikpladser har desuden været afhængigt af budgettets muligheder. Der er imidlertid en række udfordringer knyttet til økonomistyringen af området:

- Elevuddannelserne har forskellige længder og man kan derfor ikke (uden budgetmæssige konsekvenser) konvertere ledige midler fra én type uddannelse til en anden
- Der er store forskelle på lønudgifterne til henholdsvis vokselever og ordinære elever, og først i forbindelse med rekrutteringen, kendes de kommende års udgifter til de elever, der faktisk ansættes
- Flere elever end tidligere vælger at afbryde deres uddannelser. Når dette sker, kan ledige midler ikke umiddelbart anvendes til ansættelsen af en ny elev, da udgifter til den nye elev, vil forskyde udgifterne og måske nok vil kunne rummes ad indeværende budgetår, men ikke nødvendigvis i de efterfølgende budgetår
- Flere elever end hidtil holder barselsorlov, mens de er under uddannelse. Det forrykker udgifterne til uddannelsen af den pgl. elev og der kan ikke umiddelbart ansættes en anden elev alene under barselsorloven
- Kommunerne har gennem de senere år modtaget præmie- og bonuspenge for at ansætte elever med henblik på at øge omfanget af kommunale praktikpladser. Indtægter og udgifter falder imidlertid ikke i samme år, og frafald på uddannelserne kan betyde, at pengene alligevel ikke kommer til udbetaling
- Præmie- og bonuspengene konteres på en central konto i HR-Centret med henblik på at anvende pengene på tværs af organisationen. Men der er ikke en ens linje fra center til center i forhold til, hvornår pengene indhentes (kræver en aktiv handling)

Det har samlet set medført det paradoks, at det har været nødvendigt at undlade at opbruge budgettet ét år for at

sikre, at det samlede antal ansatte elever og lærlinge har kunnet rummes inden for de efterfølgende budgetår. Der har gennem de senere år været fokus på at sikre, at kommunerne etablerer så mange elevpladser som muligt for at bidrage til, at så mange som muligt kan få en ungdomsuddannelse. Nogle kommunale arbejdspladser oplever imidlertid, at de allerede tager så mange elever og praktikanter, at det er vanskeligt at udvide kvoten. Udvidelsen er derfor hidtil primært sket på de områder, hvor arbejdspladserne har udtryk interesse for og ønske om at tag flere/nye elever og praktikanter.

Høje-Taastrup Kommune tilbyder i dag følgende lønnede elev- og lærlinguddannelser:

- Pædagogisk assistentuddannelse (PAU-elever)
- SOSU-elever
- EGU-elever
- Kontorelever
- Ernæringsassistentelever
- Gartnerelever
- Entreprenørmaskinmekanikerlæring
- Tandklinikelever
- Teaterteknikerelever
- Eventkoordinatorelever

Det er administrationens opfattelse, at der er behov for en overordnet strategi for elev- og praktikpladser, som lægger sig op ad kommunens ønske om at bidrage til at sikre "uddannelse til alle" og som kan indeholde en klar holdning til, hvilke uddannelses typer, der skal tilbydes, hvor mange elever, vi ansætter, hvordan styringen skal foregå og hvordan vi bedst muligt administrerer elevuddannelserne. Sammenlagt skal en strategi bidrage til en enklere og mere målrettet styring af udbuddet af kommunale elev- og praktikpladser og økonomien på området.

Administrationen foreslår, at strategien udformes med afsæt i følgende temaer:

1. Udbuddet af elev- og praktikpladser
2. Talentudviklingsprogram for elever og praktikanter
3. Branding af elev- og praktikpladser
4. Budgetstyring af midler til elevpladser

#### Ad 1. Udbuddet af elev- og praktikpladser

Grundlaget for kommunens udbud af elev- og praktikpladser fastsættes ud fra følgende:

- De unges ønsker og motivation
- De uddannelser, der udbydes i samfundet
- Arbejdsmarkedets jobmuligheder efter endt uddannelse
- De rekrutteringsudfordringer, kommunen selv står overfor

Der udarbejdes en 4-års plan for, hvilket typer af uddannelser kommunen skal tilbyde samt for antallet af uddannelsespladser i perioden. Viser der sig undervejs væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for planen, skal den tages op og revurderes.

#### Ad 2: Talentudviklingsprogram for elever og praktikanter

Der udarbejdes et talentudviklingsforløb for særligt talentfulde elever og praktikanter, som kommunen ønsker at fastansætte efter endt uddannelse. Dette indbefatter en kortlægning af de interne videreudviklingsmuligheder, som er relevante for de forskellige typer af elever. Herunder udarbejdes der forslag om en central hel eller delvis finansieringsmodel for videreuddannelsesforløb for færdiguddannede og fastansatte elever.

### Ad 3: Branding af elev- og praktikpladser

Der udarbejdes et oplæg til, hvordan kommunens elevuddannelser kan brandes ud fra en ensartet model for indhold med det formål at rekruttere de bedste kandidater.

### Ad 4: Budgetstyring af midler til elevpladser

Med afsæt i sammensætningen af elev- og praktikpladser – jf. pkt. 1 – fastsættes antallet af de forskellige typer af lønnede elev- og praktikpladser og der tages stilling til, om den hidtidige lønsumsstyring af området skal ændres til normeringsstyring.

Der henvises i øvrigt til sagens bilag, som beskriver de eksisterende udfordringer inden for de fire temaer, de overvejelser, som ligger til grund for administrationens forslag om indhold i den fremadrettede strategi for elev- og praktikpladser.

Det indstilles til Økonomiudvalget:

1. at Økonomiudvalget godkender, at der udarbejdes en elev- og praktikpladsstrategi med de fire nævnte temaer
2. at strategien efterfølgende fremlægges for Økonomiudvalget til endelig godkendelse.

### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014**

---

Udsættes til mødet 17.06.2014.

### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 17-06-2014**

---

Godkendt med den bemærkning, at direktionen ønsker et fornyet oplæg (selv den politiske sagsfremstilling) med de faldne bemærkninger.

Strategien bør også kort omhandle øvrige praktikanter fra andre uddannelsesinstitutioner.

## **Punkt 7: Beredskabsplan i kritiske situationer**

14/11390

### **Bilag**

VTEC - handling

# Beredskabsplan i kritiske situationer

## Baggrund

I april døde et barn, som havde plads i en daginstitution. Håndteringen af forløbet blev foretaget af det ansvarlige fagcenter (ISC), men bl.a. CEIS har givet udtryk for, at de havde fundet det hensigtsmæssigt, at de var blevet involveret på centerchefniveau i forhold til deres egne medarbejdere. På denne baggrund har direktør Jørgen Lerhard bedt HR-Centret om at sørge for, at sagen drøftes i direktionen for at skabe klarhed fremad.

## INDSTILLING

HR-Centret indstiller at, direktionen drøfter det eksisterende kriseberedskab, herunder behovet for justeringer

## Sagsfremstilling

I august 2011 blev en medarbejder smittet med bakterien Legionella. Da der var risiko for smitten var sket i Medborgerhuset, blev hændelsen anmeldt som en arbejdsulykke. Under behandlingen af sagen blev der nedsat en arbejdsgruppe, som sørgede for at alle relevante parter blev inddraget i sagen. Efterfølgende drøftede arbejdsgruppen fremtidige handlemuligheder ved lignende sager. Arbejdsgruppen udarbejdede et handlekort, som skulle være en del af kommunens beredskabsplan. Arbejdsgruppen aftalte, hvem der skulle involveres i lignende tilfælde, så det blev sikret, at alle relevante fagcentre, herunder centerchefer, Kommunikationsafdelingen, CEIS m.fl. bliver informeret og inddraget i handleplanen.

I år i uge 15 døde et barn, som havde plads i en daginstitution i kommunen. Sagen er ikke en arbejdsmiljøssag, men havde nogle af de samme udfordringer som ovenstående. Barnet, som var 2 år, døde som følge af coli-bakterien VTEC HUS.

I sagen i 2011, blev HR-Centret bedt om at påtage sig rollen som ansvarligt center. Det blev imidlertid oplevet som en udfordring for den daværende centerchef, som fandt det mest hensigtsmæssigt, at ansvaret placeres hos centerchefen for det relevante fagcenter, mens stabscentrene og Driftsbyen skulle tilknyttes arbejdet i øvrigt. I sagen fra 2014 lå ansvaret for at inddrage de relevante parter derfor hos Institutions- og Skolecentret. Pga. misforståelser i forhold til, hvem der publicerer handlekort på HTKalle, var beredskabet, som aftalt i 2011 ikke publiceret som handlekort. ISC fik derfor et forkert handlekort, som dog ikke kunne anvendes, da dette handlede om pandemier. HR-Centret fremsendte efterfølgende det rigtige handlekort. Men den involverede daginstitution handlede imidlertid ikke med afsæt i dette, men ud fra rådets egen Sorg- og kriseplan. Det betyder, at der blev taget vare på sagen, men uden involvering af HR-Centret, Driftsbyen og CEIS. HR-Centret gjorde ISC opmærksomme på dette krav til involvering med det samme, sagen blev kendt.

Daginstitutionslederen havde allerede den 8. april sørget for at få informeret områdeleder og administrativt personale i ISC, som sørgede for informationen til centerchefen. Embedslægen blev inddraget, og herfra tog sundhedssystemet over i forhold til information til personale og forældre. Daginstitutionen startede med at gøre rent efter embedslægens anvisninger. Daginstitutionen bad deres to rengøringsassistenter om ekstra rengøring og informerede dem om baggrunden for den ekstra rengøring. Områdelederen kontaktede ligeledes rengøringschefen og bad om hovedrengøring i daginstitutionen, på embedslægens anvisninger.

Embedslægen mente ikke, at der var behov for at undersøge smittekilde, da VTEC smitter igennem fødevarer eller ved direkte kontakt til dyr, fra forurenede vand eller som person-til-person smitte. Det er yderst sjældent at VTEC udvikler sig til den sjældne VTEC HUS, som i dette tilfælde.

Et notat fra ISC om håndteringen af sagen er vedlagt som bilag.

ISC involverede Kommunikationsafdelingen, som dog ikke mente, at der var grundlag for at gøre mere i sagen. En række af de nødvendige initiativer har været taget fra ISC's side, selvom beredskabet som besluttet i 2011 ikke blev fuldt i alle detaljer. En håndtering efter handlekortet vedr. "Administrativ koordinerings- og støttefunktion i interne arbejdsmiljøssager", ville yderligere have medført, at de berørte centerchefer var blevet indkaldt til et hurtigt møde. Involveringen af CEIS ville sikre, at både bygningsmæssige (smitteklider, ventilation mv.) og rengøringsmæssige forhold kunne have været håndteret samlet. Desuden ville det have givet CEIS mulighed for at orientere egne medarbejdere, som har været nervøse for at eventuel smitte kunne bæres hjem til egne børn. Involveringen af Driftsbyen kunne handle om at sikre eventuel håndtering af forhold i relation til vand og kloak. Og endelig ville involvering af HR-Centret have kunnet sikre, at håndteringen af sagen skete med afsæt i erfaringerne fra den

tidligere sag og HR-Centret kunne bidrage i forhold til de arbejdsmiljømæssige forhold i relation til både institutionens medarbejdere og rengøringspersonalet (CEIS-medarbejdere).

Men da sagen handlede om et barn, og da der ikke umiddelbart var et arbejdsmiljømæssigt aspekt af sagen, handlede ISC forståeligt ud fra andre retningslinjer.

Hvis handlekortet "Administrativ koordinerings- og støttefunktion i interne arbejdsmiljøsager" havde været benyttet, ville de nævnte centre have været inddraget.

Det er HR-Centrets vurdering, at der har været gode grunde til at de to sager ikke blev håndteres ensartet, da den første sag tog udgangspunkt i at en medarbejder muligvis havde fået sygdommen via arbejdspladsen, dvs. at der var tale om en arbejdsulykke, mens den anden sag handlede om et barn (en bruger) og dermed ikke umiddelbart havde et arbejdsmiljømæssigt aspekt.

Sagen fra 2014 viser imidlertid samtidig, at der er behov for et beredskab – også i de situationer, hvor det ikke er en medarbejder, der kommer til skade.

ISC har indkaldt til et møde mellem ISC, CEIS og HRC omkring den aktuelle sag. Dette møde blev aflyst pga. sygdom og finder derfor første sted den 26. juni 2014.

---

#### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014**

Udsættes til mødet 17.06.2014.

---

#### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 17-06-2014**

Udsættes.

## **Punkt 8: Status på talegenkendelse i Jobcentret**

12/30964

### **Bilag**

Erfaringer fra ibrugtagning af talegenkendelse

# Status på talegenkendelse i Jobcentret

## Baggrund

I forbindelse med budgetaftalen 2013 – 2016, blev det vedtaget, at Jobcentret skulle implementeres i Jobcentret med henblik på effektivisering (prioriteringsforslag 02-07).

Talegenkendelse er et IT-redskab, der automatisk konverterer det talte sprog i de programmer vi arbejder i, eksempelvis Officeprogrammer, mail og sags- og journalsystemer.

Høje-Tåstrup kommune har investeret kr. 1.530.000 til forløbet - fordelt på kr. 1.280.000 til indkøb af soft- og hardware til systemet, 50 brugerlicenser, undervisning af superbrugere, samt kr. 250.000 til frikøb af medarbejdere til projektfasen. I budgetaftalen forventedes investeringen at indbringe en besparelse på kr. 621.000 årligt.

Denne sag opsummerer jobcentrets erfaringer.

## INDSTILLING

Administrationen indstiller at direktionen drøfter:

- Jobcentrets erfaringer og muligheder for anvendelse af talegenkendelse i andre centre i organisationen
- Nedjustering af budgettet besparelse

## Sagsfremstilling

Jobcentret tog KMDs talegenkendelsesredskab "Dragon Case and Care" i brug i oktober 2013.

Den tekniske implementering af redskabet i Jobcentret har fungeret tilfredsstillende.

Det primære mål med forsøget var, at undersøge, hvorvidt det var muligt at opnå en effektiviseringsgevinst. Det findes imidlertid ikke et validt redskab, der kan måle på effektivisering. Kommunens forventning til effektiviseringsgevinsten var baseret på KMDs egen beregningsmodel. Denne beregningsmodel måler gennemsnitlig anslag pr. minut med talegenkendelse sammenholdt med gennemsnitlig anslag pr. minut med tastaturet. Herudfra beregnes en besparelse. Jobcentret har vurderet effektiviseringspotentiale på baggrund af brugernes subjektive vurderinger af redskabet.

### *Vurdering af redskabets effekt*

Jobcentret har haft redskabet i drift siden oktober 2013. I løbet af de først 6 måneder, har Jobcenteret erfaret, at der med en fokuseret indsats, er gevinster at vinde, både i forhold til effektivitet og i forhold til kvaliteten af det skriftlige arbejde. Det er således Jobcentrets erfaring, at redskabet har potentiale.

Den tekniske implementering af redskabet er forløbet tilfredsstillende. Udfordringen ligger i de fundamentale ændringer af medarbejdernes vaner og holdninger, systemet kræver. Forandringen i arbejdsformen kan sammenlignes med den proces vi skulle igennem, da vi gik over til at arbejde med computer i stedet for skrivemaskine. Der skal afsættes betydelige ressourcer til at motivere medarbejderne til at ændre deres arbejdsrutiner.

I Jobcentret har en ud af fem brugere haft en særlig organisatorisk nøgleposition. Dette arbejde har betydet et væsentligt effektiviseringstab, som ikke er beskrevet i tilstrækkelig grad i det materiale kommunen lagde til grund for prioriteringsforslaget.

Samtidig fordrer en fuld udnyttelse af redskabets potentiale, at medarbejderne mestrer nye discipliner: Diktering og korrekturlæsning. Det er Jobcentrets forventning, at der kontinuerligt skal afsættes tid til korrekturlæsning, men det forventes samtidig at denne bliver reduceret efterhånden som brugerne bliver bedre til at anvende systemet. Det organisatoriske ressourcetræk forventes også at reduceres, men der vil fortsat være behov for særlige indsatser til løbende fokus på drift og anvendelse samt i forbindelse med ansættelser af nye medarbejdere.

Implementeringsprocessen stiller krav til ledelsen om engagement og viden om implementering af systemets potentialer. Implementeringen indebærer således en helt ny opgave til en presset ledelse.

### *Timing og organisatorisk overskud*

Jobcentret har implementeret talegenkendelse samtidigt med, at organisationen har været udfordret på andre områder, eksempelvis implementering af omfattende reformer. Det har betydet, at både ledelse og andre nøglepersoner i talegenkendelsesprocessen på samme tid har haft ekstraordinære opgaver i forbindelse med både

reformen og talegenkendelse. Dette forhold kan have betydning for den effekt, Jobcentret på nuværende tidspunkt har høstet af talegenkendelse.

Jobcentrets foreløbige konklusion er således, at det er væsentligt at afsætte betydelige ressourcer for at opnå positiv effekt. Konkret vurderer Jobcentret, at den årlige effektiviseringsgevinst i Jobcentret ligger på kr. 300.000. På den baggrund har Jobcentret udarbejdet et udvidelsesforslag, der indgår i budgetprocessen for 2015.

#### *Implementering i andre centre*

Jobcentret har indkøbt talegenkendelses gennem SKI. Aftalen giver mulighed for indkøb af flere licenser og dermed afprøve teknologien uden implementeringsomkostninger til serverløsninger etc. Arbejdsmarkedscentrets medarbejdere stilles i den forbindelse til rådighed til introduktion og uddannelse. Til sagen er vedlagt et erfaringsnotat fra ibrugtagning af talegenkendelse i Jobcentret.

#### **ØKONOMI**

---

Høje-Taastrup Kommune har budgetteret med at investeringen vil blive tjent hjem over 3 år, med en besparelse på kr. 360.000 i 2014, og kr. 621.000 i 2015 og 2016.

Jobcentrets vurdering er, at den årlige økonomiske effektiviseringsgevinst bør nedjusteres til kr. 300.000 i alle år.

#### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014**

---

Udsættes til mødet 17.06.2014.

#### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 17-06-2014**

---

Indarbejdes som prioriteringsbidrag i budgetarbejdet.

## **Punkt 9: Lukket**

14/867