

# REFERAT Direktionen d. 28-05-2018

**Mødedato** Mandag d. 28. maj 2018 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale B105

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

## **Indholdsfortegnelse**

Lukket.....	3
Lukket.....	4
Lukket.....	5
Budget 2019-22 - budgetstatus dir. 28.05.2018.....	6
Lukket.....	10
Kommunikationsstrategi 2018.....	11
Opfyldelse af måltal for lokal løn.....	12
Øvrige sager 28-05-2018.....	14

## **Punkt 1: Lukket**

17/22360

## **Punkt 2: Lukket**

17/12285

## **Punkt 3: Lukket**

17/12285

## Punkt 4: Budget 2019-22 - budgetstatus dir. 28.05.2018

18/288

### Baggrund

Administrationen fremlægger i juni måned en status for arbejdet med budgetforslag 2019-2022. Sagen indeholder beslutninger fra direktionens møde 14-05-2018. Herudover fremlægges tekniske korrektioner til budgetforslag 2019-2022.

Med denne sag drøfter og godkender direktionen oplæg til økonomiudvalgssag, ikke tidligere godkendte tekniske korrektioner samt anlægsplan for 2019-2029.

Tekniske korrektioner som følge af genberegning af takster er endnu ikke indregnet.

### Indstilling

ØDC indstiller at Direktionen

1. Godkender budgetstatus til Økonomiudvalget, vedlagt som bilag 1 og 2.
2. Godkender de nye tekniske korrektioner, der fremgår af tabel 1.
3. Godkender anlægsplan for 2019-2029, vedlagt som bilag 3.

### Beslutning Direktionen den 28-05-2018

Direktionen tilsluttede sig indstillingerne, idet direktionen skal have en særskilt drøftelse vedr. puljerne, hvorfor de foreslåede ændringer ikke medtages på nuværende tidspunkt, men indarbejdes efter direktionens drøftelse af puljerne.

### Sagsfremstilling

#### *Budgetstatus*

Som en del af budgetprocessen for budgetforslag 2019-2022 fremlægges en status på budgetlægningen i juni måned, se vedhæftede. Der er tale om en foreløbig status. Direktionens budgetforslag fremlægges for Byrådet i august.

#### *Tekniske korrektioner i budgetforslag 2019-2022*

I bilaget til budgetstatussagen er indarbejdet de rammekorrektioner, der blev fremlagt på direktionens møde 14-05-2018, med undtagelse af ændring af Løn- og it-promillepuljen. Herudover er der indarbejdet en udestående beslutning fra Byrådets marts-møde, beslutninger fra Byrådets maj-møde og nye tekniske korrektioner i 2019-2022 jf. tabel 1.

Tabel 1: Indarbejdede korrektioner:

(mio. kr.)	BF 2019	BF 2020	BF 2021	BF 2022
<b>ØU</b>				
Tilpasning af løn- og IT-promillepuljer med hver 0,1 promille i 2022				3,464
BY 15-05-2018 pkt. 19: Stigende behov for gruppeordningstilbud i skoleåret 2018/19 (2,771 mio. kr. er indarbejdet som teknisk korrektion på politikområde 663). CEIS	0,051	0,051	0,051	0,051
BY 20-03-2018 pkt. 19: Flere sagsbehandlerressourcer i SHC til tættere opfølgning i borgernes sager og prisforhandling med tilbud	1,100	1,100	1,100	1,100

<b>SU</b>				
Forventet regnskab 2018 jf. 1. og 2. budgetopfølgning. Udgifter vedr. rammestyrede og aktivitetsstyrede konti.	29,700	29,700	29,700	29,700
Inkl. helårseffekt fra 2017.	5,700	5,700	5,700	5,700
Helårseffekt af tilvækst i 2018				
Tomgang på Solgården (forventet mindreforbrug)	-2,000	-2,000	-2,000	-2,000
Tomgang på Pile Allé (forventet mindreforbrug)	-0,900	-0,900	-0,900	-0,900
BPA (forventet mindreforbrug)	-0,800	-0,800	-0,800	-0,800
Overgang fra BURC inkl. helårseffekt i efterfølgende år	1,800	6,900	11,900	17,000
Faglig omstilling vedr. overgang fra BURC			-0,200	-1,300
Anden tilgang og afgang inkl. helårseffekt i efterfølgende år	11,000	27,700	44,400	61,100
Faglig omstilling vedr. anden tilgang og afgang	-0,500	-3,200	-6,700	-9,400
Afgang som følge af død inkl. helårseffekt i efterfølgende år	-1,000	-2,000	-3,000	-4,000
Flere sagsbehandlerressourcer til tættere opfølgning i borgernes sager og prisforhandling med tilbud (forventet mindreforbrug)	-1,250	-1,250	-1,250	-1,250
Tilpasning af budget til boligsikring 2019-22	-3,000	-3,000	-3,000	-3,000
<b>ISU</b>				
Korrektion til demografireguleringen for dagtilbud til budget 2019-22 vedr. Frit valg af dagtilbud over kommunegrænsen	1,791	1,791	1,791	1,791
BY 15-05-2018 pkt. 19: Stigende behov for gruppeordningstilbud i skoleåret 2018/19 (2,771 mio. kr. er indarbejdet som teknisk korrektion på politikområde 663). BURC	1,875	1,875	1,875	1,875
Øget behov for køb af dagbehandlingspladser	11,500	11,500	11,500	11,500
<b>AMU</b>				
Udgifter til forsikrede ledige	9,451	11,422	14,707	14,707
Udgifter til lægeerklæringer og sundhedskoordinator jf. 2. BOF	1,800	1,800	1,800	1,800

<b>Nye tekniske korrektioner i alt</b>	<b>66,318</b>	<b>86,389</b>	<b>106,674</b>	<b>127,138</b>
<i>Heraf serviceudgifter</i>	<i>59,867</i>	<i>77,967</i>	<i>94,967</i>	<i>115,431</i>

Beskæftigelsesområdet ekskl. forsikrede ledige er budgetlagt med KL's forventning til konjunkturudviklingen reguleret for beskæftigelsespakken.

#### *Lønpromille- og IT-promillepuljen*

I forbindelse med budgetlægningen for 2017-2020 bad direktionen om, i forbindelse med budget 2018-2021, at få fremlagt et forslag til ændring af budgetlægningen af lønpromillepuljen og it-promillepuljen. ØDC medbringer hermed et tilsvarende forslag til budget 2019-2022. Størrelsen på de to puljer frem går af tabel 6 – når der ikke tages højde for allerede udmøntede beløb. Løn- og it-promillepuljen udgør 32,6 mio. kr. i 2022.

Tabel 6. Lønpromille- og IT-promillepuljen

<b>Mio. kr. i 2019 pl</b>	<b>2017*</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Lønpromillepulje	3,6	6,5	11,7	14,0	16,3
IT-promillepuljen	7,9	8,4	10,5	12,6	16,3
<b>Budgetbehov i alt inkl. DUT</b>	<b>11,5</b>	<b>14,9</b>	<b>22,3</b>	<b>26,6</b>	<b>32,6</b>

\*2017 er valgt som niveau, fordi 2018 blev reduceret som teknisk korrektion til budget 2018-21. 2017 er i 2018-pl

Lønpromillepuljen og it-promillepuljen kan ændres på flere forskellige måder:

1. Nul-scenarie: Lønpromillepuljen og it-promillepuljen tilskrives fortsat 0,2 promille. Herved stiger budgettet i de to puljer fra 14,9 mio. kr. i 2019 til 32,6 mio. kr. i 2022.
2. Fra 2019 fastholdes budgettet til de to puljer på hhv. 3,6 mio. kr. og 7,9 mio. kr. (2017 niveau). I alt 11,5 mio. kr. Lønpromillepuljen og it-promillepuljen tilskrives således ikke længere 0,2 promille. Forskellen til nul-scenariet på 3,4 mio. kr. i 2019 stigende til 21,1 mio. kr. bliver i driften, som herved fremskrives med KL's anbefalede PL-fremskrivning.
3. Fra 2019 fastholdes budgettet til de to puljer på hhv. 3,6 mio. kr. og 7,9 mio. kr. (2018 niveau). I alt 11,5 mio. kr. Lønpromillepuljen og it-promillepuljen tilskrives således ikke længere 0,2 promille. Forskellen til nul-scenariet på 3,4 mio. kr. i 2019 stigende til 21,1 mio. kr. spilles ind som et tværgående prioriteringsforslag, svarende til den værdi, som KL's anbefalede PL-fremskrivning plejer at blive reduceret med.

*ØDC anbefaler, at Direktionen drøfter og godkender niveauet for direktionens puljer.*

#### *Anlæg*

ØU-sagen er udarbejdet inklusiv en opdateret anlægsplan for 2019-2029 jf. bilag 2.

Med de indarbejdede periodeforskydninger til direktionens møde 14-05-2018 indeholder budgetforslaget bruttoanlægsudgifter på 317,8 mio. kr. i 2019, 350,5 mio. kr. i 2020, 247,5 mio. kr. i 2021 og 176,5 mio. kr. i 2022. Bruttoanlægsudgifterne ligger således væsentligt over den forventede anlægsramme i 2019, 2020 og 2021.

#### *Finansiering*

Der er på nuværende tidspunkt samlet set en forventning om mindreindtægter på 45,3 mio. kr. vedrørende skatter, tilskud og udligning ift. år 2019 i budget 2018-2021.

Mindreindtægterne fordeler sig med 39,1 mio. kr. i øgede skatteindtægter og 84,4 mio. kr. i færre indtægter fra tilskud og udligning. Endelige tal afventer Økonomiaftalen og endelig tilskudsmodel (KL's skøn i april er erfaringsmæssigt meget konservativt).

Der er ikke medregnet evt. finansieringstilskud. Høje-Taastrup Kommune modtager i 2018 27,8 mio. kr. i finansieringstilskud.

Den primære årsag til ændringen i skatter og udligning i budgetforslagsår 2019 er en nedjustering af statstilskuddet på baggrund af vurderinger af konjunkturudviklingen. Herudover indeholder april-modellen endelig justering vedr. refusionsomlægning samt skøn for virkningen af Danmarks Statistiks reviderede oplysninger om udlændinges uddannelsesniveau i den foreløbige april-model, hvilket betyder en mindreindtægt for Høje-Taastrup Kommune på 14,5 mio. kr. i 2019.

## **Økonomi**

### **Økonomi**

Budget 2019-2022 giver – inkl. en opdateret anlægsplan og inkl. ændringer på de specialiserede områder – en ubalance (likviditetsunderskud) på 288,8 mio. kr. i 2019. Resultatopgørelse er vedlagt som bilag 4.

### **Bilag**

Budget 2019-22 - budgetstatus - ØU

Oversigt over foreløbige tekniske korrektioner og bevillinger i budgetforslag 2019-22.pdf

Anlægsplan budget 2019-29 pr. 30042018.

Resultatopgørelse budget 2019-2022.pdf

## **Punkt 5: Lukket**

18/300

## **Punkt 6: Kommunikationsstrategi 2018**

18/3151

### **Baggrund**

Kommunikationsteamet har arbejdet med at formulere en ny overordnet kommunikationsstrategi, som forelægges til direktionens drøftelse og godkendelse.

Peter H. deltager under punktet kl. 11.00

### **Indstilling**

Det indstilles at:

1. direktionen godkender kommunikationsstrategien
2. direktionen tilslutter sig det videre arbejde med handleplaner, krisehåndtering og politik for sociale medier.

### **Beslutning Direktionen den 28-05-2018**

Udskudt.

### **Sagsfremstilling**

Kommunikationsteamet har udarbejdet et udkast til en overordnet kommunikationsstrategi, som skal udstikke den overordnede retning på kommunikationsindsatsen de kommende år.

Strategien er skrevet i et let læst og forståeligt sprog med henblik på at skabe en tydelig og klar retning for, hvordan vi prioriterer i kommunikationsindsatsen.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der i strategien ikke er et afsnit om intern kommunikation. Det bør være en særskilt drøftelse, da intern kommunikation kun i begrænset omfang har indflydelse på en ekstern kommunikationsstrategisk retning.

I forlængelse af kommunikationsstrategien vil der i samarbejde med de enkelte centre blive udarbejdet egentlige handleplaner for de forskellige strategiske indsatsområder og de forskellige kommunikationsindsatser. Det er en del af strategien, at kommunikationsteamet i løbende vil være dialog med centrene med henblik på at kunne handle proaktivt i kommunikationsindsatsen.

På baggrund af kommunikationsstrategien vil der ligeledes blive udarbejdet en egentlig manual for krisehåndtering og en strategi vedrørende sociale medier til forelæggelse for direktionen.

### **Bilag**

Kommunikationsstrategi 2018

## Punkt 7: Opfyldelse af måltal for lokal løn

18/8279

### Baggrund

Økonomiudvalget har i december 2012 fastsat måltal for den lokale løns andel i Høje-Taastrup Kommune som betyder, at andelen for kommunen under ét skal være på mindst 8,6%, hvilket svarer til niveauet i april 2011.

Siden juli 2017 har niveauet ligget på 8,5%, dvs. under det fastsatte måltal.

Sagen fremlægges derfor med henblik på en drøftelse af, hvordan det sikres, at måltallet igen nås.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen drøfter den aktuelle udfordring samt at sagen rejses til drøftelse i Chefforum.

### Beslutning Direktionen den 28-05-2018

Direktionen drøftede sagen og besluttede, at den drøftes i chefforum.

### Sagsfremstilling

Efter overenskomstforhandlingerne 2011 blev rammerne for lokal løndannelse ændret, hvilket betød færre bindinger og større frihedsgrader for den enkelte kommune. Forudsætningerne for de færre bindinger var imidlertid, at kommunerne fortsat ville udmønte lokalt dannet løn og at niveauet for lokal løndannelse som minimum blev fastholdt.

Den enkelte kommune afgør selv, hvor meget, der yderligere skal afsættes til lokal løndannelse og hvordan der findes nye midler til den fortsatte udvikling af den lokale løndannelse. Ifølge KL har der hidtil været dækning for at sikre niveauet fra 2011, hvis KL's fremskrivningsprocenter i budgetvejledningen er anvendt ved budgetlægningen.

Fjernelsen af de centrale bindinger til den lokale løn gav kommunerne en unik mulighed for at tilrettelægge den lokale løndannelse i den enkelte kommune på den måde, som giver bedst mening og størst betydning. Men samtidig forpligter det kommunerne. Hvis kommunerne ikke udmønter tilstrækkeligt i lokalt dannet løn, vil der være en risiko for, at lokal løndannelse forsvinder som begreb. Kommunerne har imidlertid generelt en interesse i at fastholde lokal løndannelse, fordi det giver mulighed for at anvende lønnen til forfølgelse af egne mål frem for centralt fastsatte mål og objektive kriterier, som ikke nødvendigvis opfylder kommunens behov.

På den baggrund besluttede Økonomiudvalget i 2012, at Høje-Taastrup Kommune som minimum skulle bevare den lokale løns andel på niveauet fra april 2011. Samtidig vedtog direktionen en lønstrategi, der fastlagde rammerne for, hvordan der i Høje-Taastrup Kommune skal arbejdes med lokal løndannelse.

Det fremgår af lønstrategien (som senest blev revideret i 2015), at det enkelte center og den enkelte arbejdsplads er ikke bundet af april 2011 niveauet. Nylønsprocenten på centerniveau er kun vejledende. Men det er alle lederes ansvar at bidrage til, at vi samlet set overholder målet på minimum 8,6% for kommunen som helhed. Det fremgår desuden af lønstrategien, at det er Chefforums ansvar at sikre, at det af Økonomiudvalget fastsatte niveau holdes. Chefforum skal derfor inddrages, hvis et centerområde ændrer i den lokalt fastsatte lønsums andel af den samlede lønsomme, med henblik på at afgøre, hvordan det sikres, at den af Økonomiudvalget udmålte ramme overholdes. Den enkelte centerchef skal ifølge lønstrategien mindst to gange årligt drøfte med egen ledergruppe, hvordan det sikres, at andelen overholdes set under ét for centret

For at sikre, at den enkelte centerchef og leder kan følge udviklingen i egne lokale løndata, offentliggør HR-Centret hver måned på mitHTK en aktuel status på den lokale løns andel. Af oversigten fremgår det, hvilket niveau der var i april 2011, hvad det gennemsnitlige niveau har været gennem de sidste 12 måneder og hvad niveauet er i den aktuelle måned. Det er gennemsnitsniveauet for de sidste 12 måneder, der siger noget om, hvorvidt kommunen samlet set ligger over eller under måltallet.

Data viser, at kommunen under ét har ligget på 8,5% - dvs. 0,1 procentpoint under måltallet – siden juli 2017. Seneste [opgørelse ultimo februar](#) 2018 viser samme niveau.

Følgende centre lå ultimo februar 2018 på et niveau under april 2011-niveauet og har dermed bidraget til det samlede fald i den lokale lønandel:

- Byrådscentret – 14,2% mod 16,8% i april 2011
- Børne- og Ungerådgivningscentret – 10,5% mod 12,3% i april 2011
- Institutions- og Skolecentret – 7,4% mod 7,5% i april 2011
- Sundheds- og Omsorgscentret – 7,0% mod 7,3% i april 2011
- Økonomi- og Digitaliseringscentret – 12,3% mod 13,5% i april 2011

Der kan være flere årsager til et fald i lokal løndannelse:

- ”Tilbageløbsmidler” – dvs. lokale lønmidler, som frigives, når en medarbejder rejser – anvendes ikke til lokal løn, men anvendes i stedet til grundløn
- Lønsammensætningen for en allerede ansat medarbejder ændres, så lokal løn konverteres til grundlønsforbedringer
- Der prioriteres ”flere hænder” til lavere løn
- Budgetreduktioner som gør, at det ikke er muligt at anvende ”tilbageløbsmidler”, hvis (yderligere) afskedigelser skal undgås

Et fald på 0,1 procentpoint i lokal løndannelse svarer i runde tal til ca. 1,5 mio. kr. årligt.

HR-Centret foreslår, at det drøftes i Chefforum, hvordan det kan sikres, at det af Økonomiudvalget fastsatte mål kan opfyldes samt hvordan det fremad sikres, at måltallet som minimum fastholdes.

## **Punkt 8: Øvrige sager 28-05-2018**

17/22360