

# REFERAT Direktionen d. 11-08-2015

**Mødedato** Tirsdag d. 11. august 2015 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale B105

## Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 11-08-2015.....	3
Nye rammer - ny administration.....	5
Budgetanalyse - Indtægtsanalyse i Høje-Taastrup Kommune.....	9
Ansøgning om tilskud (§ 16,17 og 19) og lånedispensation.....	12
Øvrige sager 11-08-2015.....	15
Projektmandat digital platform Åben Skole.....	17
Skolehaver i NærHeden.....	19
Lukket.....	22
Lukket.....	23
Justering af nylønsprocenten.....	24
Forslag om kvote for løntilskudsstillinger.....	27
Lukket.....	30

## **Punkt 1: Økonomifølging 11-08-2015**

14/32918

# Økonomiopfølgning 11-08-2015

Baggrund

Budget

## **Punkt 2: Nye rammer - ny administration**

14/31481

### **Bilag**

Projektmandat for velfærdsteknologi

Projektmandat til brugerportal

Programmandat monopolbrud

Projektmandat for implementering i bund

Diagram over af projektejere, ledere, arbejdsgrupper

Programmandat om Fremtidens borgerservice

Nye rammer - Ny administration

Fremtidens borgerservice - direktionens ambitionspapir

Opgavefællesskaber

# Nye rammer - ny administration

## Baggrund

Direktionen behandlede den 23. juni 2015 oplægget "Nye rammer – ny administration", og det blev godkendt med nogle mindre justeringer. Derudover blev der truffet beslutning om tidsplan, forskudt økonomi og delvis organisering. Der blev sat navn på projektledere og projektejere for de seks projekter og processen med udarbejdelse af projektmandater blev igangsat mhp. behandling i hhv. Direktion og Chefforum efter sommerferien. Her forventes resten af styregrupperne bemandet, samt udpegelse af delprojektledere hvor disse mangler.

## INDSTILLING

---

Det indstilles, at direktionen behandler:

- Visionspapiret "*Nye rammer – ny administration*" som foreligger i en revideret version på baggrund af de bemærkninger der blev fremsat den 23. juni. Direktionen bedes godkende notatet, med henblik på videre drøftelse i Chefforum på chefforumseminaret den 17.-18- august 2015.
- De *s seks projektmandater* behandles individuelt. Projekterne er på meget forskellige stadier. Projektmandaterne foreslås revideret mhp. endelig godkendelse efter at det første styregruppemøde er afholdt i det enkelte projekt. De endelige *projektbeskrivelser* med forandringspotentiale, businesscase, ressourcetræk og leverancer kræver analyser og tilgang af videnspersoner, og foreslås afleveret til endelig godkendelse i Direktionen senest uge 41.
- *Faseplanen*, der er beskrevet nedenfor, for forløbet i de seks projekter. Høje-Taastrup Kommunes *projektmodel* gælder for fremdriften i de enkelte projekter. For at sikre målrettet fremdrift i den første fase af projekterne er det nedenfor konkretiseret, hvilke leverancer styregruppen skal have fokus på i den første fase. Programlederen vil løbende afholde møder med projektlederne for de enkelte projekter og bringe status og principielle drøftelser ind i direktionen. Det vil sikre koordination på tværs af projekterne og sikre at beslutningerne går i takt. Styregrupperne indstiller, hvornår HU skal involveres, men det vil være direktionens beslutning. Det foreslås, at direktionen drøfter en evt. samlet drøftelse af hele programmet i HU.
- Direktionen bedes behandle og godkende bemandingsplanen, mhp. at de vakante pladser afklares ifbm. chefforums seminar.
- Direktionen bedes godkende at der afholdes et *fælles kick-off* for styregrupper, projektledere og projektgruppemedlemmer.

## BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-08-2015

---

Direktionen drøftede og godkendte materialet. Projektet skal løbende følges i Direktionen.

## Sagsfremstilling

### Programmets faser

Programmet tager afsæt i HTK's projektmodel, men for at hjælpe processen på vej har programledelsen identificeret en række vigtige opmærksomhedspunkter ift. projekternes faser for at understøtte fokus og fremdrift.

### Idéfasen (projektmandat godkendes efter første styregruppemøde er afholdt)

De seks projektmandater befinder sig på vidt forskellige stadier, nogle projektmandater er meget færdige, mens andre endnu er søgende.

- Projektmandatet bør indeholde overvejelser om projektets strategi, herunder oversættelse af "Nye rammer – Ny administration", hvor det beskrives hvilken forandring der skal finde sted.

- Fordeling af roller og bemanning herunder ejerskab. Indtænke under hvilke forudsætninger forandringen og forankringen bedst finder sted, samt udpegelse af nøglepersoner.

I projektmandatet bedes man redegøre for, om der skal gennemføres en eventuel pilot/testfase. En *pilot-/testfase* giver mulighed for på et tidligt stadie at:

- Afprøve nye innovative løsninger.
- Inddrage driften i projektet.
- Gennemføre brugertest og arbejdsgangsanalyser.
- Opsamle erfaringer med forandringen.
- Gennemføre evaluering og udbredelsespotentiale.

### **Analyse- og planlægningsfase (projektbeskrivelsen afleveres senest uge 41 til godkendelse i Direktionen)**

- Erfaringer Interne/eksterne.
- Design af forandringsproces, implementeringsplan og kommunikationsplan.
- Risikovurdering og interessentanalyse, herunder involvering af HU
- Første bud på tidsplan/leverancer herunder økonomisk skøn ift. business case

### **Gennemførelse og implementering (ifbm. status med programleder udarbejdes projektstatus)**

- Udrulning og mobilisering
- Realisering af business case
- Denne fase opretholdes indtil alle implementerende processer er iværksat og gennemført.

### **Læring og overdragelse (lærings-- og overdragelsesnotat)**

Når den samlede proces er gennemført vurderes:

- Gevinstrealisering (dvs. den varige forandring)
- Ledelsesfokus og ændrede arbejdsgange fastholdes

I den forgangne periode har projektlederne udarbejdet et første bud på projektmandater.

### **Forankring af projekterne**

Programmet, projekterne og projektplanen drøftes på Chefforum den 17.-18. august 2015. På baggrund af de indkomne input fra Direktionen og Chefforum justeres projektmandaterne mhp. endelig godkendelse i direktionen efterfølgende. På seminaret udpeges der faglige projektledere i de projekter, som fortsat er ubemandet eller blot er tildelt overordnet projektleder. Flere projekter kræver delprojektledere, som har den faglige indsigt, kan sikre forankring og koordinering i fagcentret eller i institutionerne. Dette gælder monopolbruddet, implementering i bund, velfærdsteknologi. Det vil være helt afgørende for programmets realisering, at der er et stærkt lokalt ejerskab og dette kan kun sikres ved at de berørte centre/institutioner deltager som hhv. projektledere/i projektgruppen.

### **Mobilisering af projektledere og projektgrupper**

"Nye rammer – ny administration" er et omfattende program som berører store dele af organisationen. Der er behov for at få skabt et fælles afsæt for projekterne/programmet. Det foreslås derfor at afholde et fælles kick-off for styregrupper, projektledere og projektmedarbejdere tidligt i processen (fx medio september 2015), hvor der vil være fokus på: Hvad er formålet med programmet, hvad betyder visionen for det enkelte projekt, samt opmærksomhedspunkter ift. at drive en forandringsproces.

## **ØKONOMI**

Der udarbejdes et økonomisk skøn ift. potentialet i de enkelte projekter sammen med udarbejdelsen af projektbeskrivelsen som en del af analyse og planlægningsfasen (dvs. uge 41).

Det skal bemærkes, at der ikke er afsat særlige investeringsmidler. Det betyder, at investeringer skal

prioriteres indenfor direktionens udviklingspulje og/eller evt. effektiviseringspuljen samt centrenes almindelige budgetter.

## **Punkt 3: Budgetanalyse - Indtægtsanalyse i Høje-Taastrup Kommune**

15/101

### **Bilag**

Indtægtsanalyse 2016-19

# Budgetanalyse - Indtægtsanalyse i Høje-Taastrup Kommune

## Baggrund

Byrådet besluttede i forbindelse med vedtagelsen af budgetproces 2016-19, at der skulle udarbejdes en budgetanalyse vedrørende Høje-Taastrup Kommunes indtægter.

Formålet med budgetanalysen er, at skabe klarhed over de håndtag der påvirker de fremtidige indtægter i Høje-Taastrup Kommune.

### INDSTILLING

---

ØDC indstiller, at Direktionen:

1. drøfter og godkender budgetanalyse vedrørende Høje-Taastrup Kommunes indtægter
2. indtægtsanalysen indgår som budgetmateriale til budgetforslag 2016-19

### BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-08-2015

---

Direktionen kvitterede for et godt analysearbejde. Der afholdes en temadrøftelse i Direktionen og dernæst en temadrøftelse i ØU om analysen.

## Sagsfremstilling

Høje-Taastrup er en kommune med en central geografisk placering tæt på København, hvilket giver et godt udgangspunkt for kommunens økonomiske muligheder på lang sigt. Det er vurderingen, at Høje-Taastrup Kommune allerede i dag udnytter sine potentialer relativt godt.

Der er dog nogle punkter, hvor vores nabokommuner, klarer sig bedre. Bl.a. har nogle af disse kommuner et højere uddannelsesniveau og en lavere ledighed end Høje-Taastrup, hvilket trækker udskrivningsgrundlaget op – og det er alt sammen forhold som kommunen kan påvirke, i hvert fald på lidt længere sigt.

Modsat klarer Høje-Taastrup Kommune sig klart bedre end nabokommunerne i forhold til tiltrækning af erhvervsvirksomheder – og dette giver mange arbejdspladser og flere indtægter fra selskabsskat.

Beskatningsgrundlaget i Høje-Taastrup ligger lidt under de fleste af vores nabo kommuner, hvilket bl.a. hænger sammen med, at Høje-Taastrup Kommunes befolkning har et lavere uddannelsesniveau.

Høje-Taastrup Kommune har ca. 28.000 arbejdspladser, hvoraf de ca. 7.000 arbejdspladser er beskæftiget med borgere, der også bor i Høje-Taastrup Kommune. Hovedparten af Høje-Taastrup Kommunes virksomheders arbejdskraft kommer således fra andre kommuner.

Virksomhedsstrukturen i Høje-Taastrup er kendetegnet ved, at en række finansielle virksomheder har lagt deres back office funktioner i Høje-Taastrup Kommune. Disse virksomheder bidrager til langt over halvdelen af Høje-Taastrup Kommunes selskabsindtægter. Derudover har Høje-Taastrup Kommune mange transportvirksomheder, med bl.a. hovedkontor for DSV.

Hvis man derfor skal udpege de største håndtag, der kan drejes på med henblik på at øge indtægtpotentialerne, så må følgende fremhæves:

### Kort sigt

1. Skatter
2. Takster
3. Ejendoms- og jordsalg
4. Lånoptag (i forbindelse med energirenovering)

## Lang sigt

1. Styrket bosætning øger indtægtpotentialet:

- a. Tilflytning holder kommunen ung og forsørgerbyrden reduceres
- b. Tilflytning til Høje-Taastrup C og NærHeden forventes, at være udgiftsneutral i forhold til kommunekassen

2. Styrket uddannelsesindsats øger indtægtpotentialet:

- a. Effekt af UTA projektet

3. Styrket beskæftigelsesindsats øger indtægtpotentialet:

- a. Bedre udnyttelse af de mange arbejdspladser i Høje-Taastrup Kommune

4. Styrket erhvervspolitisk indsats har beskedent indtægtpotentiale:

- a. Sikre fortsat gode erhvervsbetingelser for de virksomheder, der står for hovedparten af selskabsindtægterne
- b. Effekt af nye virksomheder som DISA, DSV, Grønttorv m.v. vil skabe bedre beskæftige for Høje-Taastrup kommunes indbyggere

I budgetanalysen uddybes potentialerne yderligere.

## **Punkt 4: Ansøgning om tilskud (§ 16,17 og 19) og lånedispensation**

15/13741

### **Bilag**

Ansøgning § 17 Høje-Taastrup Kommune 2016

Bilag til ansøgning § 17 Høje-Taastrup Kommune 2016

Ansøgning §16 Høje-Taastrup Kommune 2016

Ansøgning §19 Høje-Taastrup Kommune 2016

# Ansøgning om tilskud (§ 16,17 og 19) og lånedispensation

## Baggrund

I forbindelse med budget 2016 er det muligt at ansøge om tilskud efter § 16, 19 og 17 samt ansøge om lånedispensationer vedr. investeringer målrettet små kommuner med behov for større strukturelle investeringer, investeringer med et effektiviseringspotentiale samt lånedispensation på det ordinære område.

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles, at Direktionen tager indsendte ansøgninger til følgende tilskudspuljer til efterretning:

- §16 til særligt vanskeligt stillede kommuner i hele landet.
- §19 til kommuner i hovedstadsområdet, der har særlige økonomiske vanskeligheder.
- §17 til kommuner, som i visse dele af kommunen har en høj andel af borgere med sociale problemer.

Det indstilles også, at Direktionen tager indsendte ansøgning om lånedispensation fra følgende lånepuljer til efterretning:

- Lånedispensation for 2016 til investeringer målrettet små kommuner med behov for større strukturelle investeringer (eksempelvis på borgernære områder).
- Lånedispensation for 2016 til investeringer med et effektiviseringspotentiale.
- Lånedispensationer for 2016 på det ordinære anlægsområde.

### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-08-2015**

---

Direktionen tog sagen til efterretning.

## Sagsfremstilling

ØDC har udarbejdet ansøgninger om tilskud efter:

- §16 til særligt vanskeligt stillede kommuner i hele landet
- §19 til kommuner i hovedstadsområdet, der har særlige økonomiske vanskeligheder
- §17 til kommuner, som i visse dele af kommunen har en høj andel af borgere med sociale problemer

Ansøgningerne fremsendes til Social- og Indenrigsministeriet den 10. august 2015. Ministeriet bestræber sig på at give svar på ansøgningerne med udgangen af august.

ØDC har ligeledes udarbejdet ansøgninger om lånedispensation vedr.:

Lånedispensation for 2016 til investeringer målrettet små kommuner med behov for større strukturelle investeringer (eksempelvis på borgernære områder). Herunder ansøges om lånedispensation i 2016 på i alt 63,6 mio. kr. vedr.:

- Skoleinventar (0,5 mio. kr.)
- Udskiftning af ventilationssystem (8,6 mio. kr.)
- PCB renovering (4,0 mio. kr.)
- Udbygning og renovering af svømmehal (25,0 mio. kr.)
- Nyt klubhus (5,5 mio. kr.)
- Facilitet for springgymnastik (20,0 mio. kr.)

Lånedispensation for 2016 til investeringer med et effektiviseringspotentiale. Herunder ansøges om lånedispensation i 2016 på i alt 5,0 mio. kr. vedr.:

- Digitaliseringsstrategien – telefoni (5,0 mio. kr.)

Lånedispensationer for 2016 på det ordinære anlægsområde. Herunder ansøges om lånedispensation i 2016 på i alt 71,3 mio. kr. vedr.:

- Nedbringelse af kommunens renoveringsefterslæb

Ansøgninger om lånedispensation indtastes direkte på [www.indtast.dk](http://www.indtast.dk) senest den 10. august 2015.

## **Punkt 5: Øvrige sager 11-08-2015**

14/32918

### **Bilag**

Program Chefforums seminar 2015

## **Øvrige sager 11-08-2015**

### **Baggrund**

#### **Opfølgning på Direktionsseminar i juni 2015**

Her henvises til direktionen internt.

#### **Fælles direktionsmøde mellem HTK/Slagelse den 3. september 2015**

Her henvises til direktionen internt.

#### **Emner til direktionens strategibrev 2016**

Eftersendes pr. mail.

#### **Endelig program til Chefforumseminar 17.-18. august 2015**

vedlagt program v/ Stine

#### **Oplæg om Helhedsplan for Rådhuset**

Der henvises til materialet rundsendt pr. mail den 3. august. Anita Alling-Dam samt 2 fra arkitektfirmaet og en fra ingeniørfirmaet deltager under punktet kl. 11.00.

#### **It-infrastruktur**

Jane H og Kjeld R, ØDC deltager under punktet kl. 13.00

## **Punkt 6: Projektmandat digital platform Åben Skole**

15/6383

### **Bilag**

Projektmandat digital platform Åben Skole

# Projektmandat digital platform Åben Skole

## Baggrund

I samarbejde mellem ISC og erhvervsservice lanceres en digital temaside 1. september omkring 'Åben Skole i HTK'. Siden vil fra start primært være platform for samarbejde mellem folkeskoler og det lokale erhvervsliv og vil løbende blive udviklet herfra til også at indeholde andre aktiviteter i regi af Åben Skole.

Ved allerede fra start at indtænke skole/erhvervssamarbejdet i en fælles 'Åben Skole' platform vil udgifter til bl.a. udvikling af sitet få værdi for hele Åben Skole-indsatsen og ikke kun snævert på skole/erhvervssamarbejdet.

Ideen med ét Tema-site 'Åben skole i HTK' afstedkommer bl.a. fra ønske på skoleledermøde i maj, hvor der blev efterspurgt én platform, hvor alle aktiviteter var samlet. Derfor vil der også fra 'Åben skole'-siden blive linket til eksterne sites, således at lærerne kun behøver én indgang – nemlig 'Åben skole i HTK'.

### **INDSTILLING**

---

Direktionen bevilger 20.000 kr. til udvikling og design af temasitet 'Åben Skole i HTK'.

### **BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-08-2015**

---

Indstillingen blev godkendt.

## Sagsfremstilling

Projektmandat vedhæftet

## **Punkt 7: Skolehaver i NærHeden**

14/25240

### **Bilag**

NærHeden - skolehavenotat til HTK

# Skolehaver i NærHeden

## Baggrund

Byudviklingsprojektet NærHeden har efterspurgt muligheden for etablering af skolehaver på NærHedens areal. Innovationsprojektet Lighed i Sundhed, som forelægges ÆSU og Byrådet i juni måned, omfatter et forslag om, at muligheden for skolehaver undersøges.

Nærværende sag til direktionen belyser kommunens rolle i et muligt samarbejde med NærHeden om skolehaver. Sagen ønskes drøftet i direktionen med henblik på beslutning om organisering og tildeling af ressourceforslag til projektet.

### INDSTILLING

---

Det indstilles, at

Direktionen afsætter i alt 766 timer til en kommunalt ansat person eller personer, som kan bistå skolehaveprojektet jf den foreslåede økonomiske model. Det forudsættes, at NærHeden etablerer og tilser faciliteter, som beskrevet under scenarie 1 i baggrundsnotatet.

Der udarbejdes et projektmandat for skolehaveprojektet med opstart og udvikling i efteråret 2015.

### BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-08-2015

---

Direktionen undersøger løsningsmuligheder nærmere, med henblik på en realisering af projektet.

### BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 26-05-2015

---

Flyttet til et kommende direktionmøde.

## Sagsfremstilling

Den overordnede vision for NærHeden er, at udviklingen af den nye bydel skal være med til at løfte hele Hedehusene og skabe mere social sammenhængskraft. Samtidig er bæredygtighed, sundhed og fællesskaber væsentlige temaer i byudviklingsprojektet. NærHeden vil derfor gerne skabe aktiviteter i området, der modner stedet, og som giver byens nuværende og fremtidige beboere, foreninger og andre aktører et tilhørsforhold til stedet i takt med, at den nye bydel udvikles.

NærHeden har derfor belyst mulige samarbejder om skole- og byhaver i NærHeden.

Skolehaver og byhaver i NærHeden tjener flere formål:

- Der skabes et attraktivt byrum for byens borgere og de kommende beboere
  - Der skabes gode udendørs faciliteter for den nye skole i NærHeden og de to eksisterende skoler
  - Det skabes grobund for midlertidige aktiviteter i NærHeden og nye fællesskaber
  - Der skabes mulighed for, at forskellige brugergrupper kan mødes
  - Haverne fremmer sundhed og bevægelse
  - Haverne understøtter læring og skolereformen - og kan være en del af undervisningen i en lang række fag.
  - Skolehaver i NærHeden kan understøtte den kommunale indsats for Lighed i sundhed jf Innovationsprojektet
- Både Hedehusene skole og Charlotteagerskolen samt repræsentanter for den boligsociale helhedsplan giver udtryk for, at der er behov for skole- og byhaver i Hedehusene og har vist stor interesse for projektet.

NærHeden P/S har derfor besluttet at arbejde videre med ideen om anlæg af et byrum indeholdende udekøkken, byhaver og skolehaver for egne midler, inden for en på forhånd defineret økonomisk ramme, men at selskabet til gengæld ikke påtager sig driftsopgaver eller udgifter til drift af skolehaver. NærHeden vil dog tilse og vedligeholde udekøkken og toilet som en del af den almindelige drift af arealerne, indtil driften er overdraget til de kommende grundejerforeninger.

Skolerne meddeler NærHeden, at de som situationen er nu, hverken vil eller kan kaste ressourcer ind i et skolehaveprojekt og derfor har behov for ekstern faglig sparring omkring brugen af skolehaver og bistand til det praktiske i skolehaverne. Dette behov bekræftes af tilsvarende skolehaveprojekter, som har givet udtryk for, at en skolehave ikke kan fungere, med mindre én eller flere dedikerede personer har ansvaret for at drifte skolehaverne og forberede undervisningen samt bistå lærerne med selve undervisningen.

NærHeden opstiller 3 scenarier for deres arbejde med skole- og byhaver.

Scenarie 1: skolehaver med faglig ansvarlig og viceværtfunktion

Scenarie 2: skolehaver uden faglig ansvarlig og viceværtfunktion

Scenarie 3: Byhaver og byrum integreret med skolehaver (hvor etablering af skolehaverne forudsætter, at kommunen tilslutter sig scenarie 1 eller 2)

Følgende oplæg til økonomisk model, scenarie 1, for en kommunalt ansat medarbejder til skolehaveprojektet er beregnet for 10 deltagende klasser, timerne kan dog justeres ned, hvis man ønsker at færre klasser skal deltage. Fordelen ved flere klasser er dog, at der er bedre mulighed for synergi, inspiration og liv i skolehaverne. Scenarie 2, hvor der ikke tilknyttes en faglig ansvarlig + vicevært, kan ikke anbefales, da erfaringer viser, at skolehaverne forfalder pga manglende ressourcer og opsyn.

Til orientering kan den nuværende naturvejlederfunktion ikke tænkes ind i projektet, da det vil kræve en omprioritering af naturvejlederfunktionen. Dette er pt ikke muligt, da halvdelen af funktionen er tillagt Gadehaveskolen indtil videre frem til sommeren 2016. Der vil heller ikke være ressourcer til denne specifikke funktion indenfor den resterende ressource, der skal dække hele ISC's område fra 0-16 år.'

## ØKONOMI

*Økonomi - baseret på et 16 ugers forløb for i alt 10 klasser*

Faglig person/underviser		
Aktivitet	Omfang	I alt
Forberedelse og planlægning	1 time pr klasse pr uge i 16 uger	160 timer
Vejledning/undervisning	3 timer pr klasse pr uge i 16 uger	480 timer
		640 timer

Vicevært		
Aktivitet	Omfang	I alt
Vedligehold og drift af køkken	1 time pr uge i 16 uger	16 timer
Diverse forefaldende opgaver i skolehaverne	3 timer pr uge i 16 uger	48 timer
Lugning, vanding, fræsning af jord	1 time pr uge i 16 uger	16 timer
Efterår- vintervedligehold	1 time pr uge i 36 uger	36 timer
		116 timer

*Timer i alt til ekstern ansættelse: 766 timer fordelt på 16 uger i perioden maj til september samt 1 time pr uge til efterår- og vintervedligehold uden for sæsonen.*

## **Punkt 8: Lukket**

15/3571

## **Punkt 9: Lukket**

15/9300

## **Punkt 10: Justering af nylønsprocenten**

15/9294

# Justering af nylønsprocenten

## Baggrund

ØU vedtog den 6. december 2011, at Høje-Taastrup Kommune skulle fastholde nylønsprocenten på april 2011 niveau, som var 9,3 %.

En omlægning af lærernes løn med virkning fra skoleåret 2014/15 har imidlertid bevirket, at nylønsprocenten rent teknisk er faldet til 9,1 %. Denne sag fremlægges med henblik på godkendelse af, at der fremlægges en sag for ØU med forslag om at justere måltallet for nylønsprocenten.

### INDSTILLING

---

HR-Centret indstiller, at direktionen godkender, at der forelægges en sag for ØU med forslag om at revidere nylønsprocenten fra 9,3 til 9,1.

### BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-08-2015

---

Indstillingen blev godkendt.

## Sagsfremstilling

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 blev rammerne for lokal løndannelse givet fri. Man gik fra centralt fastsatte puljer for den lokale løndannelse til lokal løndannelse med helt frie rammer.

Situationen før april 2011 var, at midler til lokal løn blev fastsat som en central defineret procentsats i forbindelse med en overenskomstfornyelse, som kommunerne havde pligt til at fordele efter en centralt fastlagt fordeling mellem faggrupperne. Kommunerne havde efterfølgende også pligt til at dokumentere forbruget for hver enkelt personaleorganisation. Det var en uhyre arbejdskrævende procedure, som bandt mange kræfter i hele organisationen. Samtidig betød modellen, at kun midler udmøntet pr. en 1. april talte med i opgørelsen over anvendte lokale lønmidler, mens lokal løn, som blev givet på andre tider af året, ikke talte med.

Situationen efter april 2011 er, at de centrale bindinger til udmøntning og procedure er forsvundet, og den enkelte kommune nu er fri til at disponere over eget lønbudget på det tidspunkt, der er bedst for arbejdspladserne. Det har givet anledning til et øget strategisk fokus på lokal løndannelse med en tættere kobling mellem strategier, mål, resultater og løn. Det er en stor fordel, at HTK nu selv kan afgøre, hvor meget, der skal afsættes til lokal løndannelse, hvordan processen tilrettelægges, og at lokal løn udmøntet over hele året indgår i opgørelsen over, hvor stor en andel af lønnen, der er lokalt udmøntet i HTK. HTK kan desuden beslutte, at der skal ske en opprioritering af de områder, som er de strategisk vigtigste for kommunen uden at skulle tage hensyn til, om der sker en præcis udmøntning på overenskomstråder.

Det er afgørende vigtigt, at kommunen fortsat arbejder for fastholdelse af nylønsprocenten, fordi det understøtter de frie rammer. Personaleorganisationerne udtalte efter overenskomstforhandlingerne i 2011, at de ikke havde tiltro til, at kommunerne formåede at fastholde og udvikle nylønsprocenten. Hvis kommunerne derfor ikke formår at opretholde nylønsprocenten, kan der opstå et krav om genførelse af de centrale procedurekrav og puljer ved overenskomstforhandlingerne, og det vil være et tilbageskridt set med arbejdsgiverøjne.

Af disse årsager bad administrationen i 2011 Økonomiudvalget om at tage stilling til, om den lokale løn i HTK skulle fastholdes eller stige og i givet fald til hvilket niveau. ØU besluttede, at nylønsprocenten som minimum skulle fastholdes på niveauet i april 2011, hvilket vil sige 9,3 %.

Frem til sommeren 2014 har det været helt uproblematisk at opretholde niveauet på de 9,3 %.

Ved lovindgrebet i lærerkonflikten i 2013 (ved Lov 409), blev det besluttet, at der skulle være en entydig sammenhæng mellem præsteret undervisning og udbetalt undervisningstillæg. Høje-Taastrup Kommune havde hidtil - i lighed med andre kommuner - slået en række tillæg sammen til et stort HTK-lokallønstillæg til lærerne. I HTK-tillægget indgik bl.a. undervisningstillæg.

I slutningen af 2014 var kommunens nylønsprocent faldet fra 9,3 % til 9,1 %. Faldet skyldes, at undervisningstillægget – som ellers var en centralt fastsat løndel – fejlagtigt var indregnet som lokal løn i 2011. Da tillægget indgik i opførelsen betød det, at der blev medregnet 2 mio. kr. for meget i den lokale løn og dermed blev nylønsprocenten fejlagtigt opgjort til 9,3 % frem for 9,1 %, som ville have været det korrekte tal. HTK kunne ikke selv have forhindret

denne fejl. Der er tale om en teknisk opgørelse fra Kommunernes og Regionernes Løndata (KRL). Fejlen i opgørelsesmetoden har ingen betydning for lærernes faktiske løn. De får fortsat undervisningstillæg i henhold til overenskomstens/lov 409's bestemmelser. Der er alene tale om, at tillægget i 2011 skulle have været holdt uden for beregningen af, hvor stor en del af den samlede løn, der var lokalt fastsat, men altså ikke blev det. En justering af nylønsprocenten til 9,1 % vil stadig ligge over landsgennemsnittet på 8,7 %. Alternativet til en justering vil være, at der skal findes 2 mio. kr. til yderligere lokal løndannelse, hvilket ikke kan anbefales.

## **Punkt 11: Forslag om kvote for løntilskudsstillinger**

15/9002

### **Bilag**

bilaget - med fordeling for 2014.xlsx

# Forslag om kvote for løntilskudsstillinger

## Baggrund

Arbejdsmarkedsstyrelsen kræver ikke længere, at kommunerne stiller en kvote af løntilskudsjob til rådighed. Byrådet har imidlertid besluttet at afsætte et beløb til løntilskudsstillinger, der svarer til niveauet for 2014, selvom det statslige tilskud til løntilskudsstillinger er faldet. Denne sag fremlægges for direktion med et forslag til, hvordan kommunen kan fastholde det eksisterende niveau for løntilskudsstillinger på de relevante områder.

### INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at Direktionen godkender

- 1) At der fastsættes en kvotefordeling af løntilskudsjob ud fra budgettets muligheder kombineret med Jobcentrets behov for typer af stillinger til løntilskud.
- 2) At HR-Centret hvert år opdaterer og fordeler kvoten mellem centrene som skitseret i sagen

### BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 11-08-2015

Godkendt.

## Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsstyrelsen har hvert år stillet krav om, at kommunen stiller et bestemt antal løntilskudsstillinger til rådighed. Kommunens kvote har været fordelt forholdsmæssigt på centrene. Vedtagelsen af beskæftigelsesreformen i slutningen af 2014 medførte imidlertid, at der fra 1. januar 2015 ikke længere er pligt til at stille disse løntilskudsjob til rådighed.

I 2014 var der krav om 130 helårsstillinger. I praksis blev der brugt 30,75 helårsstillinger svarende til 90 stillinger af 4 måneders varighed. Budgettet for 2015 er baseret på, at antallet af løntilskudsstillinger (omregnet til fuldtidsstillinger) skal svare til niveauet for 2015.

Jobcentret har løbende brug for disse løntilskudsstillinger til at understøtte indsatsen for ledige og har gode erfaringer med at placere ledige i løntilskud i kommunen. Det gælder især løntilskudsjob, hvor der ikke kræves særlige faglige forudsætninger, og det var baggrunden for, at Byrådet vedtog budget til løntilskudsstillinger for ledige svarende til niveauet for 2014. Senest ved behandlingen af Tal om Personale har Økonomiudvalget interesseret sig for udviklingen i antallet af stillinger på særlige vilkår, hvor ØU særligt har spurgt ind til fald i omfanget af stillinger på særlige vilkår i 2014 i forhold til tidligere år.

Konsekvensen af, at der ikke længere er en fast kvote er, at der dels ikke er garanti for, at jobbene oprettes, hvor der er brug for det og dels, at det ikke er muligt at styre udgifterne centralt, når der disponeres decentralt.

HR-Centret foreslår derfor, at kommunen fortsat opererer med en kvote af løntilskudsstillinger. Efter dialog med Jobcentret foreslår HR-Centret, at de 90 stillinger, som budgettet rummer plads til, fordeles mellem centrene ud fra Jobcentrets behov og ud fra forbruget i 2014.

Jobcentret har i særlig grad brug for stillinger, som ikke kræver forkundskaber. Derfor foreslår HR-Centret, at der laves en 90-10 fordeling, således at de ikke faglærte stillinger prioriteres med 90% og de øvrige med 10%.

CEIS har taget i mod en del seniorjobbere, og der er fortsat brug for teknisk service stillinger til seniorjobbere. Derfor foreslår HR-Centret, at CEIS som udgangspunkt fritages for også at modtage løntilskudspersoner i Teknisk Service.

HR-Centret foreslår herefter, at fordelingen tager udgangspunkt i følgende hensyn:

- 1) Der ses på fordelingen i forhold til antal ansatte i centrene inden for de områder, som kan beskæftige ufaglærte.
- 2) Der ses på, hvordan fordelingen af stillingerne var i 2014

HR-Centret foreslår derfor, at de 90% af løntilskudsstillingerne fordeles således:

Tabel 1

Center	Stillingstyper	Antal fast-ansatte (fuldtid)	% af alle	Antal (forholdsmæssigt)	Fordeling jf. forbrug i 2014	HR-Centrets forslag efter hensyn
ISC	Pædagogmedhj.	322	31%	22	30	30

SUOC	SOSU-personale	378	37%	27	16	18
SHC	SOSU-personale	62	6%	4	0	4
DB	Specialarbejdere	73	7%	5	0	5
CEIS	Reng. Og tek.service	165	16%	12	18	12
FKC	Uudd. klubass.	28	3%	2	9	3
I alt		1.028	100%	72	73	72

Jobcentret ønsker derudover at kunne råde over et mindre antal kontorassistentstillinger og enkelte AC stillinger. De resterende 18 stillinger foreslås placeret inden for administration (HK, AC samt socialrådgivere/socialformidlere) i forhold til antal ansatte i de øvrige centre, jf. tabel 2.

*Tabel 2*

Center	Stillingstyper	Antal fastansatte	% af alle	Antal (forholdsmæssigt)
BYC	AC/HK	21	6%	1
HRC	AC/HK	21	6%	1
TMC	AC/HK	24	7%	1
BURC	AC/HK	78	22%	4
BAC	AC/HK	156	45%	8
ØDC	AC/HK	49	14%	3
I alt		349	100%	18

Det skal bemærkes, at udgifterne til personer ansat i løntilskud dels dækkes af det statslige tilskud og dels af det fælles budget til løntilskudsstillinger, som administreres af HR-Centret og fordeles til de relevante arbejdspladser. Udkast til denne direktionssag har været sendt til centercheferne med henblik på kommentarer. Ingen centerchefer har gjort indsigelser mod forslaget.

HU har nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde med revision af retningslinjerne for ansættelse på særlige vilkår. Det er arbejdsgruppens anbefalinger, at kommunen – selvom de centrale krav om kvote er forsvundet – fortsat opererer med en kvotefordeling af løntilskudsjobs mellem centrene som beskrevet i denne sag.

## **Punkt 12: Lukket**

14/32918