

# REFERAT Direktionen d. 24-05-2016

**Mødedato** Tirsdag d. 24. maj 2016 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale B105

## Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 24-05-2016.....	3
Øvrige sager 24-05-2016.....	4
Strategisk anvendelse af lønpromillepuljen (revideret sag).....	5
Tal om Personale 2015.....	8
Vision Hedeland.....	10
Håndtering af demografiregulerede budgetter.....	11
Lukket.....	14
Lukket.....	15
Datasikkerhed i HTK.....	16
Lukket.....	18

# **Punkt 1: Økonomiopfølgning 24-05-2016**

15/26452

## **Baggrund**

**Status på revisionsbemærkninger**

Vedlagt notat til drøftelse i direktionen.

## **Bilag**

Status til direktionen - april 2016

## **Punkt 2: Øvrige sager 24-05-2016**

15/26452

### **Baggrund**

**Aktuelle politiske/strategiske sager**

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

## Punkt 3: Strategisk anvendelse af lønpromillepuljen (revideret sag)

15/12269

### Baggrund

Direktionen behandlede den 4. august 2015 en sag fra HR-Centret om status på anvendelsen af lønpromillepuljen (lønopsamlingspuljen). Sagen blev fremlagt, fordi direktionen ønskede en drøftelse af, hvad puljen anvendes til. Direktionen besluttede på mødet at fastholde lønpromillepuljen på det eksisterende niveau og lagde vægt på, at puljen skal anvendes til at understøtte den strategiske udvikling af organisationen, idet puljen dog kun kan anvendes til lønudgifter. Direktionen besluttede endvidere at bede HR-Centret om at udarbejde en ny sag som dels kort opsummerer de principper, som direktionen vedtog på mødet og dels giver et bud på, hvordan direktionen kan arbejde mere strategisk med midlerne i lønpromillepuljen.

HR-Centret fremlagde denne nye sag senest den 20. april. Her bad direktionen om at få indføjet nogle præciseringer i sagsfremstillingen, hvorefter den skulle fremlægges på ny, hvilket hermed sker.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen drøfter de forslag til strategiske overvejelser, som sagen indeholder og beslutter, hvilke principper, der skal arbejdes videre med, herunder om der skal udarbejdes yderligere materiale til det videre arbejde.

### Beslutning Direktionen den 24-05-2016

Direktionen drøftede sagen og godkendte de principper, der er fremlagt i sagen.

### Sagsfremstilling

#### *Baggrunden for lønpromillepuljen*

I 2003 besluttede direktionen en model for lønstyring i HTK. Modellen gav ledere mulighed for at øge lønnen til allerede ansatte i to situationer:

- Når en ”dyr” medarbejder fratrådte og en ”billigere” blev ansat, blev der et råderum svarende til forskellen i lønnen mellem den tidligere ansatte og den nyansatte
- Når der – i forbindelse med lønforhandlingerne centralt – blev afsat midler som lokalt skulle udmøntes i ”kar” på den enkelte arbejdsplads indenfor de centralt fastsatte rammer og beløb

Modellen for lønsumstyring gav lederne mulighed for at prioritere inden for eget område, hvem der skulle øges i løn. Men direktionen savnede muligheden for fx at kunne hæve lønnen for bestemte personalegrupper, og da dette ikke var muligt inden for rammerne af den lokale løndannelse med de daværende bindinger, blev ”lønopsamlingspuljen” indført. Denne model beregnede det råderum, der opstod, når en ”dyr” medarbejder fratrådte og en ”billigere” blev ansat. En del af råderummet blev samlet op i ”lønopsamlingspuljen”. Da modellen efter nogle år viste sig for besværlig og tung, blev den i 2006/07 erstattet af ”lønpromillepuljen”, hvor der hvert år blev taget en promille af lønbudgetterne og lagt over i en direktionspulje. Direktionen kunne herefter disponere over disse midler til en omfordeling mellem overenskomstgrupper og/eller centre.

#### *Direktionens beslutninger 4. august 2015*

På mødet fastsatte direktionen følgende principper for anvendelsen:

- Honorering for gode resultater i form af resultatløns eller bonuslignende resultatløns (kan være både på individ- og organisationsniveau)
- Ekstra personaleressourcer til områder, som har en særlig belastning, fx områder med særlig politisk prioritering (fx er der bevilget en fagkonsulent til SHC og en ekstra medarbejder til erhvervsområdet i BYC)
- Lønudgifter til ansættelse, som er en investering i udvikling (fx erhvervsområdet)
- Lønudgifter til fastholdelse af særlig ekspertise eller en særlig faglighed (fx fastholdelse af en leder eller medarbejder i en seniorstilling eller løntillæg til personer med en særlig faglighed, som ønskes fastholdt)

Direktionen besluttede desuden, at midlerne som udgangspunkt er midlertidige, men at der kan ske en genvurdering af en bevilling, som betyder, at den vil kunne forlænges.

Endelig har direktionen – efterfølgende – præciseret, at bevillinger fra lønpromillepuljen kun kan anvendes til lønudgifter. Direktionen har bedt om, at denne sag desuden indeholder et forslag til en proces for uddeling af midler, som understøtter det strategiske perspektiv.

#### *Overvejelser*

Vurderingen af resultater knytter sig typisk til følgende situationer:

- Ved årets afslutning, når det vurderes, i hvilken grad årets mål og resultater er indfriet
- Ved midtvejsevalueringen i juni
- I forbindelse med afslutning af konkrete projekter og/eller andre større opgaver

Vurderingen af belastninger knytter sig typisk til følgende situationer:

· Når der er opstået en særlig situation, hvor en enhed skal løfte en særlig opgave og sikre dens udførelse inden for en tidsramme, som er stram i forhold til opgavens tyngde, områdets øvrige belastning og de ressourcer, der er til rådighed for udførelse af opgaven (fx ved politiske og/eller direktionsmæssige bestillinger)

De strategiske overvejelser om organisationens udvikling knytter sig typisk til følgende situationer:

· I forbindelse med planlægningen af det kommende år, dvs. i tilknytning til det vedtagne budget, direktionens strategibrev og indgåelse af aftaler om mål og resultater for det kommende år

· I begyndelsen af et år, hvor direktionen i forvejen skaber sig et overblik over mål og indsatser og større strategiske projekter mv. I den forbindelse kan direktionen også vælge at tage stilling til, om der skal reserveres midler til særlige områder som enten er udfordret eller som forudsætter, at der allokeres ressourcer til at løfte opgaverne

· En generel lønmæssig vurdering i organisationen en gang årligt med henblik på at vurdere, om der er særlige fagområder, som fx har rekrutteringsudfordringer og samtidig ligger lavt på gennemsnitslønninger sammenlignet med andre/nabokommuner. Dette bør i givet fald kobles sammen med den eksisterende proces om lokal løndannelse, så direktionens overvejelser kan kobles sammen med centrene behov for strategisk løndannelse. Dvs. at det skal tænkes ind forud for ledernes årlige forhandlinger med de faglige organisationer.

· I forbindelse med igangsætningen af større udviklingsprojekter/-initiativer

Behovet for at kunne fastholde særlig ekspertise knytter sig typisk til følgende situationer:

· En chef/leder ønsker at overgå til en mindre belastende stilling – fx i en seniorstilling, som særligt oprettes i en tidsbegrænset periode

· Der er behov for at kunne øge lønniveauet for en medarbejder/leder eller en gruppe af medarbejdere/ledere for at forhindre, at medarbejderen/lederen eller gruppen af medarbejdere/ledere finder mere attraktive stillinger andre steder

· Der er behov for at kunne øge lønniveauet for en vakant stilling, der skal besættes, men hvor den ledige lønsum ikke rummer tilstrækkelig plads til at kunne ansætte en tilstrækkeligt kvalificeret medarbejder/leder i stillingen, hvis ikke lønsummen hertil øges

Ovenstående eksempler på situationer, der opstår og som vil kunne betyde, at der bevilges midler af direktionen fra lønpromillepuljen, er i nedenstående skema samlet i forhold til kriterierne og hvornår på året, der kan være behov for at kunne bevilge midler til de forskellige formål:

Kriterier	Situationer	Hvornår på året sker det?
Honorering for gode resultater	Ved vurderingen af om mål og resultater for året er nået	December
	Ved midtvejsevalueringen af årets mål og resultater	Juni
	Ved afslutning af konkrete projekter	Løbende – hele året
Belastning	En særlig opgave skal løftes inden for en bestemt tidshorizont med pressede ressourcer	Løbende – hele året
	Nye, varige opgaver kommer til som ikke på anden måde er kompenseret	Løbende – hele året
Investering i udvikling	Ved planlægning af det kommende år	November-januar
	I tilknytning til den årlige udarbejdelse/revision af lønstrategi og årets lønforhandlinger	November – januar
	Ved igangsætning af større udviklingsprojekter	Løbende – hele året
Fastholdelse af særlig ekspertise	Etablering af seniorstillinger	Løbende – hele året
	Forøgelse af lønniveauet for at kunne fastholde medarbejdere	November-januar (i forbindelse med de årlige forhandlinger)
	Forøgelse af lønniveauet for en vakant	Løbende – hele året

	stilling, der skal besættes	
--	-----------------------------	--

Som det fremgår af tabellen, kan de fleste situationer ikke isoleres til bestemte tider på året, men opstår løbende over hele året.

Der er imidlertid nogle af situationerne, som er særligt aktuelle omkring et årsskifte, dvs. i slutningen eller begyndelsen af året.

#### *En mere strategisk tilgang til puljens anvendelse*

For at kunne arbejde mere strategisk med puljen, er det nødvendigt, at direktionen forholder sig til, om det er de rigtige kriterier og situationer, som er beskrevet i denne sag. Desuden bør direktionen tage stilling til, om nogle af situationerne på forhånd kan udpeges således at direktionen fx hver år i december ser på disse situationer og foretager en overordnet vurdering af, hvor stor en andel af puljen, der foreløbig skal reserveres til dette. Det kan ske på baggrund af den enkelte direktørs forudgående drøftelser med egne centerchefer om mål og indsats for det kommende år. Desuden kunne direktionen på forhånd tage stilling til, hvor stor en andel af puljen der eventuelt skal reserveres på forhånd til sidst på året med henblik på at kunne honorere for en særlig indsats i løbet af året. Endelig kunne direktionen – i tilknytning til de årlige lønforhandlinger, foretage en vurdering af, om der særligt skal allokeres ressourcer til at forøge mulighederne for at give lokal løn inden for bestemte områder som følge af særlige prioriteringer. Herefter vil der være et restbeløb, som vil kunne anvendes løbende, når situationen opstår. Dette kunne konkret ske ved, at sager om ønsker til puljen fremlægges for direktionen via HR-Centret med angivelse af, hvilke af de fire formål, der ønskes opfyldt. Direktionens beslutninger kunne tage afsæt i, hvorvidt der er tale om en af de beskrevne situationer eller om der er tale om en situation, som puljen ikke dækker. I givet fald kan omfanget af situationer udvides eller direktionen kan beslutte at løse problematikken på anden vis/afvise ansøgningen.

## Punkt 4: Tal om Personale 2015

15/14398

### Baggrund

HR-Centret har udarbejdet Tal om Personale 2015 som fremlægges for direktionen til orientering og til godkendelse af, at rapporten fremlægges for Økonomiudvalget til orientering.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at

- 1) Direktionen drøfter de spørgsmål, som er nævnt sidst i sagsfremstillingen samt tager Tal om Personale 2015 til efterretning
- 2) Direktionen godkender vedhæftede sag til Økonomiudvalget om fremlæggelse af rapporten til orientering

### Beslutning Direktionen den 24-05-2016

Direktionen drøftede spørgsmålene og besluttede, at de skal drøftes i chefforum med særligt fokus på spørgsmål 2, 3 og 5. Det blev understreget, at det er vigtigt, at diskussionen i chefforum tages inden rapporten forelægges politisk. I forhold til den politiske sag blev det påpeget, at de nyeste sygefraværstal skal indgå, at formuleringen omkring ansatte på særlige vilkår skal præciseres.

### Sagsfremstilling

Tal om Personale 2015 indeholder de samme hovedtemaer som tidligere år, men er i denne udgave udvidet med følgende fire temaer:

- Ledelsestyngden
- Omfanget af uansøgte afskedigelser
- Omfanget af elever og forholdet mellem uddannede og elever
- forhold mellem uddannet og uuddannet personale

De to sidstnævnte temaer er medtaget fordi direktionen sidste år efterspurgte et tema om kompetence.

Temaet om ledelsestyngde er medtaget, fordi der gennem de senere år har vist sig behov for data på dette område. Endelig er temaet om uansøgte afskedigelser medtaget for at belyse udviklingen i omfanget og begrundelserne for de uansøgte afskedigelser.

Rapporten indeholder bl.a. følgende konklusioner:

- Antallet af ansatte er faldet en anelse, hvilket kan hænge sammen med ansættelsesstoppet
- Der er sket en stigning i antallet af ansatte inden for følgende overenskomstgrupper
  - Hjemmevejleder
  - Social- og sundhedspersonale
  - Syge- og sundhedspersonale
- Der er sket et fald i antallet af ansatte inden for følgende overenskomstgrupper
  - Lærere m.fl. i folkeskolen
  - Pædagoger
  - Pædagogmedhjælpere
- Gennemsnitsalderen er uændret på 45,1 år i 2015, mens landsgennemsnittet ligger på 45,9 år. Biblioteksområdet og Teknisk Service har den højeste gennemsnitsalder
- Driftsbyen, HR-Centret og Teknik- og Miljøcentret har den højeste andel af medarbejdere over 50 år
- 44% af de ansatte har i 2015 været ansat i under 5 år. Den gennemsnitlige anciennitet er uændret 9,2 år, mens det for landsgennemsnittet er 10,5 år. Driftsbyen og HR-Centret har den højeste gennemsnitlige anciennitet. Sundheds- og Omsorgscentret har den laveste gennemsnitlige anciennitet.
- Tjenestemænd udgør 3% af alle ansatte. HR-Centret og Økonomi- og Digitaliseringscentret har den højeste andel af tjenestemænd. Hvis tjenestemændene fortsat fratræder ved en gennemsnitsalder på 63 år, fratræder den sidste tjenestemand i 2034
- Medarbejderne er i gennemsnit ansat 34 timer pr. uge. Den højeste beskæftigelsesgrad ses i Driftsbyen, HR-Centret og Økonomi- og Digitaliseringscentret. Den laveste beskæftigelsesgrad ses i Fritids- og Kulturcentret og Sundheds- og Omsorgscentret

- I 2015 var personaleomsætningen i kommunen målt på fratrædelser 16,2%, og målt på tiltrædelser var personaleomsætningen på 17,2%. Det er på niveau med landsgennemsnittet. Fritids- og Kulturcentrets personaleomsætning lå højest målt på fratrædelser, mens Børne- og Ungerådgivningscentrets og Økonomi- og Digitaliseringscentrets personaleomsætning lå højest målt på tiltrædelser. Driftsbyens og HR-Centrets personaleomsætning målt på tiltrædelser lå lavest samtidig med at HR-Centret slet ingen fratrædelser havde i 2015
- Andelen af ansatte på særlige vilkår er faldet. Mest markant er faldet på løntilskud, hvor antallet næsten er halveret, hvilket bl.a. skyldes, at centrene først relativt sent i 2015 meldte løntilskudsstillingerne ind til Borger- og Arbejdsmarkedscentret
- Gennemsnitslønnen i kommunen er på 35.007 kr. og ligger lidt lavere end landsgennemsnittet
- Nylønsprocenten er steget fra 8,6% til 8,7%
- Sygefraværet er faldet fra 13,3 dage i 2014 til 13,0 dage i 2015, men ligger fortsat over måltallet, som var 12,5 dage. Følgende sektorer lå over måltallet: Børne- og Ungerådgivningscentret, Teknisk Service, Rengøring/kantine, Klubber, Skoler, Social- og Handicapcentret samt Hjemmeplejen
- Der blev afskediget 133 medarbejdere i 2015. Når man ser bort fra afskedigelser begrundet i budgettilpasninger, er antallet af afskedigelser steget med 80% i perioden 2011 til 2015. 67% af afskedigelserne var begrundet i sygefravær.
- I gennemsnit har kommunens ledere 16,7 medarbejdere. Der er store variationer centrene imellem og på sektorniveau, som formentlig primært handler om graden af volumen i opgaverne
- Høje-Taastrup Kommune havde 150 elever i 2015, som hovedsageligt var fordelt på social- og sundhedslever og pædagogisk assistent elever (PAU).
- 76% af kommunens personale er uddannede. Af de 24%, som ikke er uddannede, er den primære årsag hertil, at der ikke findes en uddannelse inden for disse fagområder. Det gælder fx rengøring, pædagogmedhjælpere og specialarbejdere.

På baggrund af disse konklusioner foreslås det, at direktionen fx drøfter:

1. Hvilke refleksioner giver udviklingen i antallet af ansatte anledning til? Sker stigninger/fald inden for relevante strategiske indsatsområder?
2. Hvilke refleksioner giver de høje personaleomsætninger på nogle områder anledning til? Er der behov for – på nogle af områderne – at gøre en indsats for at få reduceret personaleomsætningen?
3. Hvilke refleksioner giver faldet i antal ansatte på særlige vilkår anledning til? Er det fx positivt eller negativt, at antallet af ansatte i løntilskudsstillinger falder?
4. Hvilke refleksioner giver de nye data om omfanget af afskedigelser anledning til? Er det fx positivt eller negativt at omfanget af afskedigelser som følge af sygdom er steget?
5. Hvilke refleksioner giver de nye data om ledelsestygden anledning til? Er der fx relevante begrundelser for de store forskelligheder mellem centre og sektorer?

## Bilag

Tal om Personale 2015

ØU-sag til DIR's godkendelse

## Punkt 5: Vision Hedeland

15/6545

### Baggrund

Som opfølgning på Byrådets beslutning i april 2016 om proces for udvikling af Hedeland, har administrationen i samarbejde med Greve og Roskilde kommuner samt I/S Hedelands sekretariat udarbejdet en ny vision for Hedeland. Planværkstedet har været tilknyttet opgaven som ekstern konsulent. Vision Hedeland fremlægges til Direktionens orientering.

### Indstilling

At Direktionen tager Vision Hedeland til efterretning.

### Beslutning Direktionen den 24-05-2016

Sagen blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

Vision Hedeland er udarbejdet på grundlag af Dansk Bygningsarvs foranalyse om potentialerne for Hedelands udvikling.

Med visionen sættes retning for Hedelands udvikling i perioden 2016-2030, og en række fokuspunkter er fremhævet som vigtige afsæt for den videre udvikling, investeringer og prioriteringer i Hedeland. Der sættes bl.a. fokus på Hedelands særlige identitet, en bred kategori af oplevelser, fællesskab og behovet for at arbejde med bedre tilgængelighed og synlighed. Hedeland skal på landkortet som attraktivt rekreativt udflugtsmål. Et andet vigtigt fokuspunkt er en bæredygtig udvikling af Hedelands økonomi og forretningsmodel.

Visionen for Hedeland understøtter i høj grad de overordnede strategier for Høje-Taastrup Kommunes udvikling. Med fokus på udvikling af de mange muligheder for oplevelser og en stærk profil vil Hedeland kunne styrkes som væsentlig bosætningsparameter. De eksisterende og fremtidige rammer for både organiseret og alment friluftsliv imødekommer både sundhedspolitik, idræts- og bevægelsespolitik mv. Nye perspektiver på forretningsmodel kan desuden kaste lys på vækstpotentialerne.

Vision Hedeland kan med fordel tænkes sammen med den aktuelle indsats for branding af kommunen og kommunens øvrige arbejde med strategier, politikker og strategisk planlægning. Dertil kan udmøntning af relevante strategiske indsatser bringes i spil i det fremadrettede arbejde med handleplan for udviklingen af Hedeland.

Vision Hedeland fremlægges til Økonomiudvalget og Byrådet godkendelse i juni, og i henhold til processen vil vision med fokuspunkter danne grundlag og retning for det videre arbejde med et parallelopdrag og udviklingsplan for Hedeland. Der vil i processen være fokus på inddragelse af brugere og borgere.

### Økonomi

Omkostninger til ekstern konsulent fordeles lige mellem interessentkommunerne, og Høje-Taastrup Kommunes andel finansieres ved Byrådets bevilling til projektet i april 2016.

### Bilag

Vision Hedeland. 2016

Hedeland Naturpark\_anbefalinger og sammenfatning\_020316\_FINAL.pdf

## Punkt 6: Håndtering af demografiregulerede budgetter

16/1813

### Baggrund

På en række af kommunens større driftsområder reguleres budgetterne i overensstemmelse med den forventede udviklingen i områdernes demografi. Dette gælder:

- Hjemmepleje/plejecentre/træningsområdet
- Skoleområdet
- Daginstitutionsområdet
- Klubområdet

På nuværende tidspunkt placeres en del af disse demografiregulerede budgetter indledningsvis under Økonomiudvalget og direktions budgetansvar – også kaldet kapacitetspuljerne. Budgetterne fordeles så efterfølgende (i forbindelse med de årlige budgetopfølgninger) på de enkelte områder, efterhånden som den faktiske demografiske udvikling ligger fast.

Direktionen har bedt om, at denne model evalueres og evt. overvejes ændret, så de samlede budgetter fremadrettet placeres på de relevante områder.

*Sagen blev behandlet 1. gang d. 12. april 2016. Direktionen bad her om yderligere oplysninger.*

### Indstilling

Økonomi- og Digitaliseringscenteret indstiller, at direktionen godkender

- at de samlede demografiregulerede budgetter fra budget 2017-20 og frem placeres under de relevante områder som en del af den oprindelige budgettildeling.
- at der indføres bindinger på de demografiregulerede budgetter, således at disse som udgangspunkt kun kan anvendes indenfor det specifikke område, de er tildelt. Hvis budgettet skal omprioriteres til andre områder, kræver det godkendelse i Byrådet.
- at eventuelle ændringer i områdernes aktivitetsniveau i budgetåret fremover håndteres efter principperne i 4-tinsmodellen.

### Beslutning Direktionen den 24-05-2016

Sagen blev udskudt.

### Sagsfremstilling

#### Tilføjelser i forhold til sagsfremstilling d. 12. april 2016.

Direktionen har bedt om en oversigt over puljernes anvendelse de seneste år. Oversigten viser det oprindeligt afsatte budget på de enkelte puljer samt den løbende udmøntning af puljerne over de tre årlige budgetopfølgninger. I opgørelsen over puljernes udmøntning indgår kun den udmøntning, der vedrører puljernes formål. I det omfang at puljerne er blevet anvendt til at håndtere andre udfordringer vedr. kommunens økonomi er dette ikke medtaget i opgørelsen.

2013					
i 1000 kr.	Opr. budget	1. BOF	2. BOF	3. BOF	Korr budget
Skoleområdet	6.761	-27	-1.200	746	6.280
Daginstitutionsområdet	-499	1.949	-	1.183	2.633
Klubområdet	112	-	-	-	112
Hjemmepleje/plejecentre/træningsområdet	3.851	-16	-	-3.485	-1.650

<b>Samlet</b>	<b>8.225</b>	-	<b>-1.200</b>	<b>-1.556</b>	<b>7.375</b>
<b>2014</b>					
Skoleområdet	7.967	-	-2.615	-1.825	3.528
Daginstitutionsområdet	-352	-	-	2.609	2.257
Klubområdet	184	-	-	-	184
Hjemmepleje/plejecentre/træningsområdet	3.601	-	-3.600	-3.800	-3.800
<b>Samlet</b>	<b>11.400</b>	-	<b>-6.215</b>	<b>-3.016</b>	<b>2.170</b>
<b>2015</b>					
Skoleområdet	3.547	-	2.559	-846	5.260
Daginstitutionsområdet	-233	-	-	-2.225	-2.458
Klubområdet	1.006	-	-	-	1.006
Hjemmepleje/plejecentre/træningsområdet	2.063	-	-2.100	-	-37
<b>Samlet</b>	<b>6.383</b>	-	<b>459</b>	<b>-3.071</b>	<b>3.771</b>
<b>2016</b>					
Skoleområdet	-	-	?	?	-
Daginstitutionsområdet	1.959	-	?	?	1.959
Klubområdet	-	-	?	?	-
Hjemmepleje/plejecentre/træningsområdet	4.972	-	-4.972	?	0
<b>Samlet</b>	<b>6.931</b>	-	<b>-4.072</b>	<b>?</b>	<b>1.959</b>

Som det fremgår af oversigten, har der samlet set været overbudgettering på tværs af puljerne. På de enkelte områder varierer det dog fra år til år. Kun Skoleområdet har alle år lagt penge i kassen. Dette skyldes blandt andet, at kapacitetspuljen på dette område har udgjort et bufferbudget til finansiering af evt. ekstra klasser, der er oprettet i løbet af året. Denne buffer er allerede blevet fjernet i forbindelse med budgettet for 2016.

#### **Oprindelig sagsfremstilling.**

Demografiregulerede budgetter anvendes til at sikre sammenhæng mellem den forventede serviceproduktion på et område og det tildelte budget. Hvis en fremskrivning af kommunens demografi fx viser, at der i 2017 vil være en stigning i

antallet af ældre, må der alt andet lige også forventes en tilsvarende stigning i efterspørgslen på hjemmeplejeydelser. Hjemmeplejen vil dermed skulle øge sin produktion af ydelser, og den vil dermed også have behov for et større budget. I praksis sker dette ved, at administrationen indarbejder den forventede demografiske udvikling i områdernes budgetmodeller. Hidtil har størstedelen af det beregnede budget været placeret på de relevante områder, mens en mindre andel – også kaldet kapacitetspuljerne – har været placeret på Økonomiudvalget under direktionens budgetansvar. Praksis i forbindelse med budgetopfølgningerne har efterfølgende været, at afvigelser mellem områdernes oprindeligt udmeldte budget og den endelige demografiske udvikling er blevet tillægsbevillet ”automatisk” uanset hvor stort et beløb, der har været afsat på det pågældende områdes kapacitetspuljer. Eventuelle afvigelser mellem størrelsen af de afsatte puljer og de tildelte tillægsbevillinger er blevet håndteret som afvigelser under Økonomiudvalget og dermed ikke i første omgang indenfor fagudvalget, som 4 trinsmodellen foreskriver.

Den nuværende model indebærer visse uhensigtsmæssigheder. Da det ikke er det beregnede budget, der udmeldes til områderne, er det ikke muligt for de budgetansvarlige ledere at styre efter deres oprindelige budget. Denne praksis understøtter ikke god økonomistyring og budgetansvarlighed på områderne. Hvis lederen på forhånd ved, at det tildelte budget er forkert, og at afvigelser automatisk vil blive tillægsbevillet, forsvinder de normale incitament for god økonomistyring. Herudover sker der i dag reelt ingen styringen af kapacitetspuljerne under Økonomiudvalget

#### Ny model

Det forslås, at modellen ændres, så det samlede beregnede budget fremover placeres på fagudvalgene fra budgetårets start. Det ændrer ikke ved det samlede budgets størrelse – blot ved udvalgsplaceringen.

Den nye model indebærer ændringer i den løbende budgetopfølgning. Ændringer i aktiviteten i løbet af året (ud over det som var forventet ved budgetlægningen) vil skulle håndteres jf. 4-trinsmodellen, dvs. i udgangspunktet indenfor det demografiregulerede områdes samlede ramme. Såfremt dette ikke er muligt, skal der søges finansieringsmuligheder indenfor udvalgets ramme, sekundært tværgående i kommunen (4 trinsmodellen). Fordi kapacitetspuljerne under Økonomiudvalget afskaffes, vil der ikke kunne anvises finansiering herfra.

Da der er tale om budgetter beregnet og afsat til specifikke formål, bør der samtidigt indføres bindinger på de demografiregulerede budgetter, således at de kun kan anvendes på det område, de oprindeligt er tildelt til. Det vil sige, at såfremt et center ønsker at omprioritere midler fra det demografiregulerede budget til opgaver udenfor det demografiregulerede område, kan dette kun ske efter forudgående politisk godkendelse fx i forbindelse med en af de tre årlige budgetopfølgninger.

Bindingerne på budgettet vil medføre et vist niveau af asymmetri i forhold til mulighederne for tillægsbevillinger i løbet af året. Et evt. mindreforbrug, som følge af en reduceret demografisk udvikling, vil som udgangspunkt altid skulle tilgå kassen ved førstkommande budgetopfølgning. Det vil dermed kræve politisk godkendelse før at centrene kan omprioritere midlerne til andre formål. Omvendt vil en evt. stigning i de demografirelaterede udgifter som udgangspunkt ikke medføre en tillægsbevilling fra kassen, da finansiering først skal søges tilvejebragt via 4-trinsmodellen.

Det er ØDC's vurdering, at den nye model vil give en bedre og mere gennemsigelig økonomistyring - både centralt og decentralt.

## **Punkt 7: Lukket**

16/4232

## **Punkt 8: Lukket**

15/23615

## Punkt 9: Datasikkerhed i HTK

15/23571

### Baggrund

Sikkerhed i HTK har to sider, hvor den ene er den del, der vedrører forholdet til lovgivningen og den nu vedtagne persondataforordning, og den anden del er den fysiske datasikkerhed nærmere betegnet de forholdsregler, vi tager med indførelse af antivirus, firewalls etc.

Dette handler alene om den fysiske datasikkerhed.

Der er tale om et område, hvor ØDC selv tager initiativ og igangsætter tiltag indenfor de aktuelle rammer. Da HTK gennem længere tid har været udsat for en del virus-angreb (med tab af produktivitet til følge), forelægges denne sag som orientering om, hvordan ØDC vil imødegå dette fremadrettet.

### Indstilling

ØDC indstiller, at direktionen tager sagen til efterretning.

### Beslutning Direktionen den 24-05-2016

Sagen blev udskudt.

### Sagsfremstilling

HTK har gennem det seneste år gentagne gange været ramt af virus på enkeltmaskiner og på centrale netværksdrev. Dette har dels kostet en del penge i forbindelse med reetablering af et virusfrit miljø, som vi betaler KMD for at gøre, dels har det kostet en del produktionstab, dels har det kostet en del prestigetab i forholdet mellem IT/KMD og ”forretningen HTK”.

Virus angreb kommer i dag som hovedregel ind gennem mails og i mindre grad via hjemmesider. Særligt ”ransomware” kommer ind gennem mails, som er forklædt som mails fra offentlige myndigheder, halvoftentlige myndigheder, eller andre som man som hovedregel har tiltro til som en valid afsender.

Ransomware bliver aktiveret via enten et link i en mail, som man klikker på for at få flere oplysninger f.eks. en mail fra PostDanmark, som fortæller, at du har en pakke på vej, og du skal klikke på linket for at få mere at vide, og når man så klikker, så bliver filer på både den enkelte pc og på de netværksdrev, som man som bruger har adgang til krypteret og låst, så der ikke er mulighed for at låse dem op, uden at der betales til den, der har låst filerne.

Herefter er der to muligheder: enten betaler man for at få låst filerne op, til den der har låst dem, eller også sletter man alle filer og indlæser en back up fra (helst) dagen før, og så er man i gang igen. HTK har hidtil valgt den sidste mulighed. I den nuværende situation bliver hackerne bedre og bedre, og i den sidste række angreb har det vist sig, at det ikke altid hurtigt er muligt at gribe ind overfor ransomware, idet filer ikke bliver låst med det samme, men først når de bliver forsøgt åbnet. Derfor kan der gå op til flere dage, før et angreb bliver opdaget. Dette har haft indflydelse på, hvor langt man skal tilbage for at finde en back up, der er virusfri.

Dette medfører, at de filer, som alene ligger på de netværksdrev, som er inficeret, bliver slettet, og dermed er den produktion, der ligger her, gået tabt og skal (formentlig) rekonstrueres.

Filer i vores Acadre er indtil nu ikke blevet berørt, så derfor er det alene filer, der ligger på åbne netværksdrev, der bliver berørt, men der er en del centre, der benytter sig af at udveksle filer på disse da de f.eks. ikke benytter Acadre i noget videre omfang (hvilket der kan være forskellige årsager til). Det er således ikke små datamængder, der kan blive berørt. ØDC arbejder selvfølgelig sammen med KMD for at minimere skaderne ved angrebene, men det har mere haft karakter af damage control frem for forebyggende foranstaltninger.

#### Nuværende tiltag

Vores nuværende sikkerhed er uagtet vores driftsaftale med KMD et ansvar for os selv både at vedligeholde og at forøge, skulle der vise sig et behov herfor. I sagens natur støtter vi os op ad den rådgivning, som KMD i henhold til kontrakten skal give os, men det er vores ansvar og vores økonomi at finde det rette niveau for omfanget af sikkerhed i HTK.

I dag har vi antivirus program på maskinerne og serverne, ligesom vi har etableret firewall omkring hele vores løsning (perimeter sikkerhed).

#### Ændret trusselsbillede

I dag er der tale om et meget ændret trusselsbillede end bare i forhold til 2014. Vi har i HTK mærket dette ved, at vi har været ramt af ”ransomware” et utal af gange indenfor de seneste 12-18 måneder, uden at vores nuværende løsninger har kunnet dæmme op for angrebene, og det er klart, at vores nuværende perimeter sikkerhed ikke er tilstrækkelig.

#### Nye forholdsregler

Der er derfor behov for at forøge vores umiddelbare perimeter sikkerhed med flere eller andre tiltag. Behovet er presserende. Hvert angreb koster HTK op til 30.000 kr. i ydelser til KMD, ligesom der er et produktionstab for de centre, som bliver ramt på deres filer, som ikke kan reetableres.

Forholdsreglerne kan være på kort sigt, og de kan være på længere sigt afhængig af vores fremtidige kontrakt med en outsourcing leverandør.

### På kort sigt

Der er behov for her og nu at anskaffe en løsning, der kan dæmme op for de mange angreb, som går igennem vores nuværende perimetersikkerhed. Det kan ske ved køb af sikkerhedsydelser hos andre sikkerhedsleverandører end KMD. Ydelsen skal kunne opsiges med kort varsel eller skal ophøre, hvis vores aftale med en ny eller med KMD igen betyder, at al hardware bliver outsourcing leverandørens.

Samtidig skal vi iværksætte en kampagne overfor vores brugere både på kort og på langt sigt for at gøre dem mere opmærksomme på de farer og trusler, der ligger i vores nuværende løsning.

### På lang sigt

Der er behov for, at HTK arbejder med sikkerhed på et andet niveau, end der hidtil har været arbejdet med. Dette som følge af det ændrede trusselbillede og på baggrund af den nye persondataforordning.

Uanset om HTK vælger at gå sammen med DSD omkring sikkerhed er den umiddelbare perimetre sikkerhed altid et ansvar, som kommunen må påtage sig og påse, at den er tilstrækkelig i forhold til de data, vi skal beskytte.

### Tidsplan

På baggrund af test har ØDC taget skridt til at forøge sikkerheden umiddelbart og vil lave en endelig aftale med leverandøren snarest, så løsningen kan komme i fuld drift snarest muligt.

## **Økonomi**

ØDC har afdækket markedet og truffet beslutning om køb af en løsning, der forventes at kunne minimere problemerne. Løsningen finansieres af kommunens leasingaftale hos Kommune Leasing. Den præcise udgift vil - afhængig af hvilke tilvalg der foretages - ligge i omegnen af 300.000 kr. for 12 måneder. Herefter forventes det at KMD vil have det fulde ansvar for sikkerheden omkring HTKs data i forbindelse med udnyttelse af optionerne.

## **Punkt 10: Lukket**

15/26452