

REFERAT Direktionen d. 05-04-2016

Mødedato Tirsdag d. 05. april 2016 kl. 10:15

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 05-04-2016.....	3
Øvrige sager 05-04-2016.....	4
Budgetdokument 2. og 3. niveau.....	5
Håndtering af demografiregulerede budgetter.....	7
Status på Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020 – perioden april 2015 - april 2016.....	9
Rusmiddelstrategi.....	12
Forberedelse af K29 og KKR april 2016.....	13
Lukket.....	14
Lukket.....	15
Strategisk anvendelse af lønpromillepuljen.....	16
Lukket.....	19
Lukket.....	20

Punkt 1: Økonomiopfølgning 05-04-2016

15/26452

Beslutning Direktionen den 05-04-2016

Slides til byrådets budgetseminar blev drøftet. De tilrettes med baggrund i drøftelsen.

Punkt 2: Øvrige sager 05-04-2016

15/26452

Sagsfremstilling

Aktuelle politiske/strategiske sager

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

Punkt 3: Budgetdokument 2. og 3. niveau

15/95

Baggrund

I forbindelse med drøftelser af formål med og indhold i budgetdokumenter i Høje-Taastrup Kommune den 10. november 2015, besluttede direktionen, at sagen skulle videresendes til en drøftelse i Chefforum inden den endelige beslutning. Emnet har været drøftet i chefforum ultimo 2015 og med denne sag fastlægges endelig form for budgetdokumentet til budget 2017. Arbejdet med budgetdokument for budget 2017 igangsættes herefter.

Indstilling

ØDC indstiller, at Direktionen godkender, at:

- budgetdokument 2. niveau fremover indeholder:

1. Beskrivelse af udvalgets ansvarsområde
2. Beskrivelse af politikområdernes mål
3. Beskrivelse af politikområdernes udfordringer
4. Økonomisk oversigt (tabel)
5. Mængdeforudsætninger (hvis der er sådanne på området)

- der årligt på baggrund af det vedtagne budget udarbejdes budgetdokument 3. niveau, som fremsendes til centercheferne i december med henblik på at udmelde budgettet til alle budgetansvarlige ledere.

Beslutning Direktionen den 05-04-2016

Godkendt.

Sagsfremstilling

1. Budgetdokument 2. niveau

Budgetdokument 2. niveau udarbejdes til politikerne som understøttende bemærkninger i budgetprocessen, og fremsendes til politisk niveau forud for årets budgetseminar, til udvalgmøderne i september samt efter budgetvedtagelsen.

Efter drøftelse af budgetdokument 2. niveau i chefforum i ultimo 2015 foreslår ØDC, at budgetdokumentet ændres og fremover indeholder:

- Beskrivelse af udvalgets ansvarsområde
- Beskrivelse af politikområdernes mål
- Økonomisk oversigt (tabel)
- Mængdeforudsætninger (hvis der er sådanne på området)
- Beskrivelse af politikområdernes udfordringer

Mål

Budgetdokument 2. niveau indeholder en oversigt over politiske målsætninger fra vedtagne strategier og politikker. Der følges op på målene i kommunens årsregnskab. Det betyder, at der i Regnskab 2015 blev fulgt op på de målsætninger, der blev beskrevet i budgetdokument 2. niveau 2015-18, udarbejdet i 2014.

Der vil ligeledes blive fulgt op på de politiske målsætninger i budgetdokument 2. niveau 2016-19 i forbindelse med Regnskab 2016.

Vedr. 2015 var målene af meget forskellig karakter på tværs af politikområderne, hvilket også afspejles i opfølgningen i Regnskab 2015.

Til budget 2016 ensrettede ØDC i samarbejde med centercheferne målene, således at målene på tværs af politikområderne er overordnet beskrevet og i overensstemmelse med vedtagne strategier og politikker. ØDC foreslår, at målene i budgetdokument 2. niveau også fremover forbliver overordnede. Målene fra 2016 er vedhæftet som bilag. Umiddelbart synes der kun i mindre omfang at være behov for at justere målene til budget 2017.

Målene skal have sammenhæng til fagudvalgets kort- og langsigtede strategi, og i budgetprocessen er det relevant, at politikerne gør sig overvejelser, om der er afsat tilstrækkelige ressourcer til at nå målene. I årsregnskabet følges der op på, hvorvidt målene er nået.

Økonomisk oversigt

Budgetdokument 2. niveau indeholder en økonomisk oversigt

Pris og mængdeforudsætninger

Budgetdokument 2. niveau beskriver i varierende omfang politikområdernes budgetforudsætninger – priser og mængder.

Udfordringer

Budgetdokument 2. niveau indeholder en beskrivelse af de udfordringer, hvert politikområde står overfor som en orientering til politikerne. Chefforum drøftede på foranledning af ØDC muligheden for at udelade beskrivelsen af

politikområdernes udfordringer, men i chefforum var der stemning for at bibeholde afsnittet. ØDC, foreslår at afsnittet flyttes til efter målsætningerne, således disse får mere fokus.

Tilretningen indebærer at følgende er udeladt:

- Beskrivelse af aktivitetsområder og økonomisk udsving mellem årene
- Økonomisk oversigt fordelt på udgifter og indtægter er erstattet af en henvisning til bevillingsoversigten

2. Budgetdokument 3. niveau

Formålet med budgetdokument 3. niveau er, at lederne får udmeldt deres budget (budgetansvarlige områder) og fungerer på den måde som en fælles platform mellem budgetansvarlige, centerchefer og direktionen omkring det økonomiske udgangspunkt.

Budgetdokument 3. niveau er for 2016 udarbejdet på alle områder på nær CEIS ligesom dokumentet på BURCs område fortsat er i proces. Dokumenterne er detaljeret i varierende omfang.

ØDC foreslår i forlængelse af drøftelserne i chefforum, at der arbejdes videre med differentierede budgetdokument 3. niveau, med afsæt i forskellige behov for budgetstyring i organisationen.

Fællesmængden for alle budgetdokument 3. niveau for budget 2017 foreslås at være:

- Det vedtagne budget fordelt på administrativ og politisk struktur
- Beskrivelse af hvordan budgettet er dannet (priser, mængder, demografi, tekniske korrektioner, PL mm.) og oversigt over de politiske beslutninger (jf. mødesager, budgetvedtagelser o.a.) der er truffet på hvert politikområde (budgetbindinger).
Dette punkt har hidtil været en del af budgetdokument 2. niveau.
- Områdets eventuelle takster

Efter behov og ønske kan dokumentet udvides med centerspecifikke forhold.

Dokumentet opdateres én gang årligt efter budgetvedtagelsen med deadline for opdatering primo december.

ØDC foreslår, at centercheferne er ansvarlige for udarbejdelsen af budgetdokument 3. niveau, mens ØDC udarbejder dokumentet.

Bilag

Mål - budgetdokument 2. niveau 2016

Punkt 4: 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
- Daginstitutionsoverområdet
- 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.

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-trinsmodellen.

Beslutning Direktionen den 05-04-2016

Udskudt til mødet den 12. april.

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 direktions 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 incitamenter 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 gennemskuelig økonomistyring - både centralt og decentralt.

Punkt 5: Status på Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020 – perioden april 2015 - april 2016

14/3439

Baggrund

Byrådet vedtog 18-03-2014 Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020. I den forbindelse blev det vedtaget, at administrationen gør status over for Byrådet én gang årligt i maj.

I denne sag gør administrationen status på Planen for perioden april 2015 – april 2016. Sagen forelægges Direktionen forud for den politiske behandling i maj. Sagen omfatter en samlet vurdering af Planens faglige og økonomiske resultater og barrierer pr. april 2016. Den økonomiske effekt er dog kun opgjort frem til februar 2016. Sidst i sagen redegør administrationen for, hvad der især vil blive arbejdet med i 2016.

Bilagt sagen er et notat (Bilag 1), som uddyber de enkelte projekters fremdrift, resultater og eventuelle barrierer, samt en revideret implementeringsplan (Bilag 2).

Indstilling

At Direktionen godkender administrationens redegørelse og dermed lader sagen gå videre til politisk behandling.

Beslutning Direktionen den 05-04-2016

Direktionen udtrykte ros til sagen og godkendte redegørelsen med henblik på videre politisk behandling.

Sagsfremstilling

Der er i perioden april 2015 – april 2016 arbejdet med 18 projekter. Heraf er 2 afsluttet i perioden og 2 er sat i bero med henblik på senere genoptagelse. Se oversigt i Bilag 1.

Fokuspunkter i den faglige omstilling april 2015 – april 2016

Siden sidste status pr. maj 2015 er resultaterne af den faglige omstilling for alvor begyndt at vise sig. Udgifterne til borgere i kommunens egne bomiljøer er faldet med 5,9 mio. kr. i løbet af to år. En udgiftsreduktion, som er realiseret ved, at borgerne har udviklet sig positivt i forhold til at leve et mere selvstændigt liv i egen bolig eller med et job.

Fokus har i 2015 været på at lægge grundstenene til at opnå større effekt af indsatserne til borgerne. Der er blevet arbejdet med nye metoder i samspillet mellem borger, myndighed og tilbud. Det drejer sig især om metoder i forhold til at udrede borgerens støttebehov, at sætte mål sammen med borgeren og at følge systematisk op på borgerens mål.

Sideløbende hermed har Social- og Handicapcentret afprøvet en model for rehabilitering i 20 konkrete borgerforløb.

Borgerne har deltaget i at formulere sine egne mål og i månedlige opfølgingsmøder. Det har medført, at borgerne har rykket sig markant og sideløbende hermed har nedbragt deres støttebehov. I nogle tilfælde er de flyttet i egen bolig, mens andre er kommet i gang med en uddannelse eller har fået job på særlige vilkår. Disse gode erfaringer bygges der videre på i en bredere udrulning af den rehabiliterende tilgang i Centrets tilbud i 2016 og frem.

På styringssiden er Social- og Handicapcentret i 2015 lykkedes med at etablere de grundlæggende forudsætninger for økonomi- og aktivitetsstyring. Der er blandt andet udviklet nye kontoplaner til de fleste områder, der er udarbejdet nye budgetter til alle tilbud og for alle paragraffer vedrørende myndigheds køb, der er etableret nye strukturer vedrørende intern afregning, og ikke mindst er det nye disponeringssystem Calibra taget i brug. Der er endvidere foretaget en omorganisering af økonomiopgaven i Centret.

Økonomisk effekt af den faglige omstilling og aktuelle barrierer

Den økonomiske effekt af den faglige omstilling udgør pr. februar 2016 3,5 mio. kr. årligt, når der holdes op imod den oprindelige baseline. Hvis nye borgere - som ikke indgik i den oprindelige baseline - regnes med, er der en yderligere effekt på 2,4 mio. kr. årligt.

Det betyder, at de borgere, som var i kommunens egne tilbud pr. 01-01-2014, samlet koster 3,5 mio. kr. mindre pr. år nu, end de gjorde i starten af 2014. Og at nye borgere, som er flyttet i kommunens egne tilbud efter 1.1.2014 samlet koster 2,4 mio. kr. mindre pr. år nu, end de gjorde, da de blev visiteret til tilbuddene.

I alt er der således pr. februar 2016 opnået en årlig effekt på 5,9 mio. kr. som følge af den faglige indsats i kommunens tilbud.

Udgiftsreduktionen frem til nu - set i forhold til den oprindelige baseline - er lykkedes ved, at 9 borgere er flyttet fra bomiljøerne og ud i deres egen bolig med støtte og ved at 2 borgere er skiftet fra beskyttet beskæftigelse på kommunens dagtilbud, Solgården, til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. For så vidt angår de nye borgere, så drejer det sig om 10 borgere, som har kunnet tilbydes en anden type indsats, fordi deres støttebehov er blevet mindre i perioden.

Tabel 1: Effekt af den faglige omstilling i mio. kr.:

Budgetår	Oprindelige forventninger pr. 01-01-2014	Justerede forventninger i	Realiseret effekt –	Realiseret effekt –	Samlet effekt
----------	--	---------------------------	---------------------	---------------------	---------------

		budget 2016-2019	oprindelige borgere	nye borgere	
2014	1,5		0,15	Ej opgjort	Ej opgjort
2015	4,5		1,7	Ej opgjort	Ej opgjort
2016	7,3	5,8	3,5 pr. februar 2016	2,4 pr. februar 2016	5,9 pr. februar 2016
2017	9,2	9,2			
2018	10,3	10,3			
2019		10,3			

Som ovenfor nævnt er der samlet set realiseret 3,5 mio. kr. i årlig effekt siden 2014 for så vidt angår de oprindelige borgere. Det betyder, at der skal realiseres yderligere 2,3 mio. kr. i 2016, hvilket administrationen forventer er realistisk. Som det også fremgår, har det været nødvendigt at justere forventningerne til den faglige omstilling, da effekterne har været længere om at indfinde sig end forudsat. Ved vedtagelsen af budget 2016 - 2019 blev der således lagt en ny profil for de økonomiske effekter, således at en større andel realiseres i overslagsårene end tidligere. Derudover arbejder administrationen med at lave et nyt skøn over effekten af den faglige omstilling, hvor både oprindelige og nye borgere indgår.

Det er fortsat en udfordring at finde boliger, som borgerne kan flytte ud i, når de ikke længere har behov for at bo i et af kommunens bomiljøer. Derudover er det en udfordring, at der er borgere, som ikke er motiverede for at flytte, og som kan vælge at blive boende, da de har en lejekontrakt efter almenboligloven.

Administrationen redegjorde for boligproblematikkerne, herunder begrænsningerne i lovgivningen, og administrationens tiltag i forhold til disse, i sagen ”Mangel på billige boliger ved overgang fra bomiljø til selvstændig bolig” på Socialudvalgsmødet 01-12-2015. Socialudvalget besluttede på mødet, at administrationen skal arbejde videre med en række konkrete forslag. Derudover arbejder kommunen aktuelt på at blive frikommune sammen med en række andre kommuner i et frikommunenetværk. Netværket vil afprøve forsøg i forhold til billige boliger, der går ud over de nuværende lovgivningsmæssige rammer.

Faglige fokusområder i 2016

Som ovenfor nævnt har administrationen i 2015 opnået gode erfaringer med nye arbejdsformer og metoder, som bygger på en rehabiliterende tilgang. I 2016 skal der bruges mange kræfter i organisationen på at sprede og implementere de gode erfaringer i hele organisationen under hensyntagen til de forskelligheder, der er. Derudover skal der arbejdes videre med udfordringerne omkring mangel på billige boliger, idet dette er en forudsætning for at de økonomiske effekter kan indfries.

I 2016 vil der også blive arbejdet videre med indsatsen i forhold til økonomi- og kapacitetsstyring. Der vil være særligt fokus på forbedret ledelsesinformation (bl.a. til Socialudvalget) og på fuld implementering af det nye disponeringssystem. Derudover vil der fortsat blive arbejdet med en række andre projekter og indsatser, som på forskellig vis understøtter den faglige omstillingsproces. Det drejer sig eksempelvis om indsatser inden for tidlig indsats og tværgående samarbejde, velfærdsteknologi, samspil med lokalsamfundet og frivillige samt lighed i sundhed. Ligeledes vil der blive arbejdet målrettet med at implementere fire evidensbaserede metoder i samspil med Socialstyrelsen. Det drejer sig om metoder inden for hjemløseområdet, socialpsykiatrien og området for udviklingshæmning.

Der henvises til Bilag 1 for en oversigt over og uddybning af disse projekter.

Samlet vurdering

På baggrund af de gode resultater, der er opnået i perioden april 2015- april 2016, den tydelige fremdrift inden for de enkelte projekter og det engagement der er blandt ledere og medarbejdere i forhold til den igangværende proces, er det fortsat administrationens vurdering, at den faglige omstilling sætter den rigtige retning for Socialområdet for voksne i Høje-Taastrup Kommune. Det gælder både i forhold til at levere indsatser af høj faglig kvalitet, som kan styrke de mennesker, der er omfattet af kommunens sociale indsatser og i forhold til ambitionen om at bringe udgifterne på området ned.

Den faglige omstilling retter sig i udgangspunktet mod kommunens egne tilbud, idet det er her vi har mulighed for at påvirke den faglige indsats. Administrationen vurderer imidlertid, at den hyppige opfølgning med klare mål for indsatsen også kan give en effekt i forhold til borgere, som kommunen køber tilbud til uden for kommunen. Det er der i dag ikke ressourcer til, hvorfor administrationen aktuelt arbejder på et investeringsforslag i forbindelse med budget 2017.

Bilag

Bilag 1: Status på fremdrift på projekter under Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020 - perioden april 2015 - april 2016

Bilag 2: Revideret implementeringsplan - april 2016

Punkt 6: Rusmiddelstrategi

15/11879

Baggrund

Forbruget af hash blandt unge er en udfordring på landsplan. 10 % af alle unge mellem 15 og 25 år har røget hash indenfor den sidste måned, men tallene er langt højere for visse grupper af unge. På Vestegnen har næsten 20 % af de unge i 10. klasse røget hash indenfor den sidste måned ifølge en SSP-undersøgelse fra 2013. Mange unge betragter det som normalt og ufarligt at ryge hash.

Administrationen har foretaget en rundspørge for at få mere viden om unges forbrug af hash og andre stoffer i kommunen. Undersøgelsen viser, at især hash er en stor udfordring, og at det er et stof, der er let at få fat i for de unge. Mange af de unge, der kommer i kommunens Fritids- og Ungdomsklubber, ryger hash i deres fritid i et sådan omfang, at det påvirker deres hverdag negativt, herunder deres skolepræstationer og generelle trivsel.

Administrationen har derfor igangsat en række aktiviteter på tværs af kommunens centre og eksterne samarbejdspartnere, herunder bl.a. produktionsskolen og gymnasiet, for at håndtere problemet.

I denne sag fremlægger administrationen et udkast til en rusmiddelstrategi, der skal tjene som rettesnor i samarbejdet omkring unge, der bruger rusmidler. Strategien beskriver de overordnede principper, som samarbejdet bygger på og indeholder også mere konkrete handlemuligheder. I tillæg til rusmiddelstrategien vil der blive udarbejdet en mere konkret handleplan for den forebyggende indsats.

Indstilling

1. At Direktionen tager stilling til, om sagen skal behandles politisk, herunder hvilke udvalg, sagen skal behandles på.
2. At direktionen tager stilling til, om rusmiddelstrategien skal sendes i høring blandt de aktører, der arbejder med unge.

Beslutning Direktionen den 05-04-2016

Der var enighed i direktionen om, at sagen ikke skal behandles politisk, idet den omhandler administrative procedurer. Per Aalbæk afklarer med centret, hvordan høring håndteres samt evt. orientering af det politiske niveau vedr. status på det faglige på området.

Sagsfremstilling

Administrationen igangsatte i juni 2013 den såkaldte Markedsplads om unge og rusmidler. Markedspladsen er et åbent mødeforum, hvor repræsentanter fra de aktører, der arbejder med unge, mødes hvert halve år. På hver markedsplads deltager omkring 40 fagfolk og ledere fra både eksterne samarbejdspartnere og forskellige afdelinger i kommunen. Formålet med markedspladserne er først og fremmest at skabe kendskab til hinanden blandt de aktører, der arbejder med unge, der bruger rusmidler. Derudover er markedspladserne et sted, hvor der deles viden om aktuelle indsatser overfor målgruppen. Markedspladserne medvirker til, at samarbejdet omkring unge og rusmidler bliver mere helhedsorienteret. Markedspladserne har synliggjort behovet for en fælles strategi for håndtering af unge og rusmidler. Administrationen igangsatte derfor en proces i juni 2015, hvor der i første omgang blev udarbejdet en kortlægning af problemets omfang og nuværende handlemuligheder. Kortlægningen bekræftede, at unges hash-forbrug er et stort problem i kommunen. Samtidig mangler fagfolk (fx klubmedarbejderen eller læreren på uddannelsesstedet) handlemuligheder, når de står med en ung, som er på vej ud i et misbrug.

Rusmiddelstrategiens overordnede formål er at bidrage til, at alle unge trives og at flere unge får en ungdomsuddannelse. Strategien indeholder dels de principper, som samarbejdet omkring unge i målgruppen bygger på, og dels konkrete handlemuligheder for fagfolk, når de er bekymrede for en ungs rusmiddelforbrug.

Rusmiddelstrategien gælder for arbejdet med unge op til 25 år, men med særligt fokus på unge under 18 år. Strategien skal hjælpe fagfolk i kommunen og deres samarbejdspartnere til at samarbejde om at:

- forebygge, at unge begynder at eksperimentere med rusmidler,
- forebygge, at eksperimenterende brug af rusmidler hos unge bliver til et regelmæssigt forbrug,
- støtte eller behandle de unge, der har et regelmæssigt forbrug eller misbrug af rusmidler.

Rusmiddelstrategien er vedlagt som bilag.

Økonomi

Rusmiddelstrategien har ingen økonomiske konsekvenser. De aktiviteter, der lægges op til i handleplanen, finansieres i udgangspunktet indenfor det/de ansvarlige centres økonomiske rammer.

Bilag

Rusmiddelstrategi (udkast til høring)

Punkt 7: Forberedelse af K29 og KKR april 2016

14/21159

Baggrund

Direktionen har besluttet, at Borgmesteren i forbindelse med KKR-møder skal modtage et dækkende mødeforberedelsesmateriale. Næste KKR-møde i Hovedstaden afholdes den 20. april 2016.

Indstilling

Direktionen bedes beslutte, hvilke dagsordenspunkter til KKR-mødet den 20. april, der skal udarbejdes mødeforberedelsesmateriale til. Se dagsorden i bilag 8.

Beslutning Direktionen den 05-04-2016

Der skal umiddelbart ikke udarbejdes mødemateriale til borgmesteren. Såfremt der opstår noget, der skal udarbejdes mødemateriale til, gives besked til Trine Groth.

Sagsfremstilling

Det skal bemærkes, at forberedelsen af KKR-dagsorden tager afsæt i dagsordensmateriale til K29. K29 afholder møde den 6. april, hvorfor Direktionens drøftelse også spiller ind til forberedelsen af K29-mødet. Mødeforberedelsesmateriale til Borgmesteren skal foreligge mandag den 11. april.

Bilag

Dagsorden for møde i K29 den 6. april 2016.pdf

Bilag 1 Copenhagen EU Office Årsrapport 2015.pdf

Bilag 2 Oversigtsnotat hovedstadsudligning marts 2016.pdf

Bilag 3 Plancher vedr hovedstadsudligningen 2016.pdf

Bilag 4 Transport for Greater Copenhagen rapport (3).pdf

Bilag 5 Analyse af udvikling i takstbelagte tilbud_KKR Hovedstaden_2016.pdf

Bilag 6 Status - Greater Copenhagen-samarbejdet.pdf

Bilag 7 Frie midler til GC-aktiviteter.pdf

Bilag 8 Sager til KKR-mødet den 20. april.pdf

Punkt 8: Lukket

16/8153

Punkt 9: Lukket

16/1365

Punkt 10: Strategisk anvendelse af lønpromillepuljen

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. 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. Denne sag fremlægges dermed i forlængelse af sagen fra august 2015.

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 05-04-2016

Udskudt den til 20. april.

Beslutning Direktionen den 08-02-2016

Udsat til mødet 01-03-2016.

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 (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)
- Investering i udvikling (fx erhvervsområdet)
- 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 i helt særlige sager kan direktionen vælge at bevilge varige midler af puljen.

Direktionen ønsker at oplægget skal indeholde 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 tidshorisont 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 stilling, der skal besættes	Løbende – hele året

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 dette dokument. 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 indsatser 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 11: Lukket

15/27039

Punkt 12: Lukket

15/26452