

# REFERAT Direktionen d. 08-11-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 08. november 2022 kl. 10:00

**Mødested**           Mødelokale B105

**Mødedeltagere**   Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier  
Skastrup, Anya Krogh Manghezi

## Indholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| Øvrige sager.....   | 3  |
| Implementering af budget.....   | 4  |
| Udkast til Strategi for arbejdskraft i Høje-Taastrup Kommune 2023-2027.....         | 5  |
| Renovering af Klub Impulsen.....  | 8  |
| Orientering om manglende hjemmel til aftalte vilkår for meritpædagogstuderende..... | 11 |
| Opfølgning på budgetforlig 2023.....  | 14 |

## **Punkt 1: Øvrige sager**

21/24696

### **Beslutning Direktionen den 08-11-2022**

Direktionen drøftede kort enkelte punkter, bl.a. rygning på det nye rådhus som Byrådet også har drøftet, og der var en kort drøftelse om, hvordan sagen om sagsbehandlingsfrister forelægges, hvilket drøftes med Lars inden processen fastlægges og direktionen involveres.

## **Punkt 2: Implementering af budget**

21/24696

### **Baggrund**

Sagen eftersendes fra ØC

### **Beslutning Direktionen den 08-11-2022**

Sagen fremgår som dagsordenspunkt nr. 6

# Punkt 3: Udkast til Strategi for arbejdskraft i Høje-Taastrup Kommune 2023-2027

21/20641

## Baggrund

Byrådscentret og HR-Centret indstiller, at direktionen drøfter om udkastet til strategi for arbejdskraft i Høje-Taastrup Kommune kan bruges som udgangspunkt for den efterfølgende proces, samt godkender procesplanen.

## Indstilling

Byrådscentret og HR-Centret indstiller, at direktionen drøfter, om udkastet til strategi for arbejdskraft i Høje-Taastrup Kommune kan bruges som udgangspunkt for den efterfølgende proces, samt godkender procesplanen.

## Beslutning Direktionen den 08-11-2022

Anja og Trine deltog i drøftelsen og gennemgik kort første version af strategien. På bagkant heraf drøftede direktionen, hvordan en konkretisering af de forskellige temaer kan være med til at styrke formidlingen, men også at det bør fremgå klart, hvad målsætningen indenfor de forskellige temaer er. Det blev derfor aftalt, at udkast til strategien forelægges direktionen igen inden procesrullet som beskrevet i sagen igangsættes.

## Sagsfremstilling

Ramme af strategiarbejdet

Opgaven om arbejdskraftudfordringen er forankret med programledelse hos direktør Anya Manghezi. Indsatsen har haft som hovedopgave at udarbejde en fælles strategi med tilhørende handleplaner, som skal give fælles strategisk retning på arbejdet med arbejdskraftudfordringen i Høje-Taastrup Kommune.

Da direktionen igangsatte arbejdet med arbejdskraftudfordringen, blev der identificeret tre pejlemærker for arbejdet med rekruttering og fastholdelse, samt yderligere et er kommet til. De fire pejlemærker har dannet afsæt for indsatser, konkrete projekter og for dialoger med organisationen om arbejdskraftudfordringen.

De fire pejlemærker er:

- Stærkt omdømme og tiltrækning og rekruttering af kompetente ledere og medarbejdere
- Fastholde og udvikle de medarbejdere vi allerede er
- Stærk uddannelseskommune og attraktiv samarbejdspartner
- Nye velfærdsløsninger

De fire pejlemærker har dannet grundlag for udkast til strategi for arbejdskraft.

Processen frem til nu

Strategien er blevet til i et tæt samspil med organisationen både HU-arbejdsgruppe, HU, Chefforum, ledergrupper i centrene og en strategisk udpeget ledergruppe. Ambitionen i strategien er, at ledere og medarbejdere skal kunne se sig selv i strategien, og den skal bidrage til at sikre en prioritering ift., hvad der er det vigtigste at gøre sammen fremover. Strategien skal altså anviser koncernfokus, og derudover skal strategien sætte retning for de evt. yderligere tiltag de enkelte fagområder måtte vælge at arbejde med. Ved at vælge at involvere organisationen på denne måde har de forskellige interessenter både kvalificeret arbejdet, påbegyndt den lokale forankring af indsatsen samtidig med, at der er skabt ejerskab til de næste etaper i arbejdet med arbejdskraftudfordringen.

## Fokus i strategien

Strategiarbejdet har taget udgangspunkt i programmets formål, som er: ”At sikre tilstrækkeligt med medarbejdere og ledere med de rette kompetencer til løsning af de kommunale kerneopgaver.”

Med afsæt i formålet og de drøftelser, der har været med organisationen, er der udledt tre temaer, som det anbefales, at strategien adresserer.

### Tema 1: Vi skaber rammer for en hverdag i balance

Vi skaber rammer for en hverdag i balance ved at arbejde målrettet med Høje-Taastrup Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Det handler bl.a. om fokus på den attraktive arbejdsplads med plads til at udleve sin faglighed i kollegiale fællesskaber og at fortælle de gode historier til andre.

Dette tema knytter sig særligt til, hvordan vi sikrer tilstrækkeligt med medarbejdere og ledere, dvs. volumen. Med dette tema skærpes forpligtelsen i organisationen til professionalisering af rekrutteringsforløb og onboarding, det fortsatte arbejde med at udvikle en attraktiv arbejdsplads og de gode fortællinger herom, samt det at imødekomme de tendenser, der tegner sig ift. fremtidens arbejdsplads. Dette vurderes særlig vigtigt, fordi det i høj grad bidrager til en stærk fortælling om HTK som arbejdsplads, hvilket påvirker fastholdelse og rekrutteringssituationen i kommunen.

### Tema 2: Vi sikrer høj faglighed og kvalitet i kerneopgaven

Dette tema knytter sig til, hvordan vi sikrer de rette kompetencer dvs. uddannelse af fremtidens medarbejdere og udvikling af de nuværende. Heri ligger både kommunens uddannelsesforpligtelse og løbende kompetenceudvikling af medarbejdere. Høje-Taastrup kommune skal have DNA som en uddannelseskommune, hvor fokus er på kompetenceudvikling og skabelse af en kultur, der gør det attraktivt at uddanne sig i vores organisation både som elev og som medarbejder/leder med lang anciennitet.

Med dette tema præciseres det, at vi som organisation skal se os som en vigtig brik i at uddanne fremtidens medarbejdere og samtidig også sikre fokus på en stærk faglig identitet hos medarbejderne herunder løbende kompetenceudvikling, fordi det for fagprofessionelle medarbejdere er en vigtig faktor for søgning til faget og ift., hvad der opleves som en attraktiv arbejdsplads.

### Tema 3: Vi finder kloge velfærdsløsninger sammen med andre

I dette tema lægges der vægt på, at arbejdskraftudfordringen er en problemstilling, der er større end mekanismen rekruttering og fastholdelse. Hvis vi skal levere robust velfærd i fremtiden, skal vi være nysgerrig på at gå nye veje sammen med borgere og øvrige aktører. Dette mindset bør forankres i organisationen på lige fod med fx den gode rekrutteringsproces.

Temaet knytter sig til selve opgaveløsningen, dvs. løsning af de kommunale kerneopgaver. Her er udgangspunktet, at vi skal have løst opgaverne på den bedst mulige måde, og hvordan vi ved et fokus på selve opgaveløsningen kan justere på

behovet for arbejdskraft fx gennem kloge arbejdsgange, andre måder at organisere os på, andre samarbejdspartnere også civilsamfundet, pårørende m.fl. eller brug af nye teknologier.

## Proces

Direktionen behandler med denne sag 1. udkast af strategien. Der lægges op til at dette udkast indgår i drøftelser i organisationen bl.a. HU og chefforum i den kommende periode mhp., at der fremlægges et endeligt oplæg til direktionsbehandling i januar 2023.

I forbindelse med direktionsbehandlingen i januar vil der også blive fremlagt en implementeringsplan og forslag til det videre arbejde med handleplaner. Det vil være i handle- og implementeringsplanerne, at til- og fravalg tydeliggøres herunder roller og ansvar i den videre proces og balancen mellem koncernperspektivet og det lokale handlerum.

## Tidsplan:

Direktionsdrøftelse, 8. november 2022

Arbejdsgruppedrøftelse – ad hoc ledelsesgruppe, 14. november

HU-arbejdsgruppedrøftelse, 30. november

Chefforumdrøftelse, ultimo november/primus december

Hovedudvalgsdrøftelse, 15. december 2022

Direktionsgodkendelse januar 2023

## **Bilag**

Strategi for arbejdskraft - bilag direktionssag 7. november 2022

## Punkt 4: Renovering af Klub Impulsen

22/18644

### Baggrund

Der skal med denne sag træffes beslutning om renovering af Klub Impulsen og Musikskolens nuværende lokaler for at sikre sammengængende pædagogiske m<sup>2</sup>. Klub Impulsen overtager Musikskolens lokaler, når de flytter til Børne- og Kulturhuset.

### Indstilling

At direktionen tager stilling til

- a) om sagen skal fremlægges for Økonomiudvalget og Byrådet til december-møderækken med indstilling til at godkende, at der gives en tillægsbevilling på 8,9 mio. kr. i 2023 til finansiering af renovering af Musikskolens samt Klub Impulsens lokaler i 2023.
- b) Om sagen skal fremlægges i forbindelse med kapacitetsanalyse for Høje-Taastrup Øst, herunder også med et samlet ressourceblik for CEIS.

### Beslutning Direktionen den 08-11-2022

Direktionen besluttede, at sagen forelægges i december-møderækken - indstilling a. I forhold til finansieringen i sagen bør der lægges op til, at puljen af uforbrugte anlægsmidler finansierer renoveringen.

### Sagsfremstilling

**Institutions- og Skoleudvalget fik på møde d. 30-11-2021 status og behov for m<sup>2</sup> i Klub Impulsen. Klub Impulsen har færre m<sup>2</sup>/klubmedlem end resten af klubberne i Høje-Taastrup Kommune (1,39 m<sup>2</sup>/klubmedlem pr. oktober 2022). Impulsen har historisk været den klub i kommunen med lavest antal m<sup>2</sup>/klubmedlem. Klub Impulsen har gennem en årrække haft udfordringer ift. at fastholde medlemmer fra 6. klasse og opefter, da klubbens størrelse og indretning ikke understøtter muligheden for at skabe pædagogiske rum og tilbud målrettet juniorklubmedlemmer, uden at de skal være i samme lokale som fritidsklubmedlemmer (3. – 5. klasse). Juniorklubmedlemmer ønsker ikke at dele lokaler med fritidsklubmedlemmer og har derfor fravalgt klubbens tilbud.**

**Klub Impulsen er 374 m<sup>2</sup>. Derudover har der i en årrække været opsat to pavilloner på samlet 200 m<sup>2</sup>. Klub Impulsen er i dag 574 m<sup>2</sup>. Pavillonerne skal nedtages, når der er en permanent løsning for Klub Impulsens m<sup>2</sup>-udfordringer.**

**Musikskolen flytter ind i det kommende Børne- og Kulturhus primo 2023. Musikskolens lokaler ligger i umiddelbar forlængelse af Klub Impulsens lokaler og er på 446 m<sup>2</sup>. Pavillonerne på 200 m<sup>2</sup> nedtages, når Klub Impulsen ibrugtager Musikskolens lokaler. Samlet vil Klub Impulsen efter overtagelse af Musikskolens lokaler være 820 m<sup>2</sup>.**

**Klub Impulsen har pr. oktober 2022 229 fritidsklubmedlemmer, 57 juniorklubmedlemmer og 6 aftenklubmedlemmer. I alt 292 klubmedlemmer. Klub Impulsen har medlemmer fra tre skoler samt en gruppeordning. Dette kræver en særlig indsats ift. at skabe aktiviteter og fællesskaber på tværs.**

**Restriktioner under Corona medførte, at der blev opsat to yderligere pavilloner ved Klub Impulsen som samlet var på 200 m<sup>2</sup>. Klub Impulsen havde med Corona-pavillonerne i alt 827 m<sup>2</sup>. Erfaringer herfra viste, at Klub Impulsen med flere m<sup>2</sup> har fastholdt medlemmer i**

**længere tid, også fra 6. klasse og op. Pavillonerne blev nedtaget i 2022, hvilket har skabt et m2-mæssigt pres på Klub Impulsen ift. at facilitere pædagogiske aktiviteter og fællesskaber.**

Klub Impulsen i m2

|   | Bruttoareal |
|---|-------------|
| Klub Impulsen   | 374 m2      |
| Klub Impulsen inkl. ældre opsatte pavilloner (200 m2) | 574 m2      |
| Klub Impulsen og Musikskolens lokaler                 | 820 m2      |

M2/klubmedlem – alle klubber (gennemsnit oktober 2021 – oktober 2022)

| JK + FK           | Gnm.snit 12 mdr. | Antal m2 | M2/klubmedlem |
|-------------------|------------------|----------|---------------|
| 5'Inn             | 265              | 1946     | 7,33          |
| Basen             | 182              | 789      | 4,33          |
| Klubben i centrum | 66               | 826      | 12,58         |
| Impulsen          | 268              | 374      | 1,39          |
| Reerslev          | 61               | 599      | 9,89          |
| Sengeløse         | 173              | 671      | 3,86          |
| Trillingeklubben  | 169              | 642      | 3,80          |

**Klub Impulsen har i fritidsklubben, som er fra skoledagens afslutning til kl. 18.00, 1,7 m2 pr. fritidsklubmedlem.**

### **Pædagogiske forhold**

Fritids- og ungdomsklubberne inspirerer og stimulerer til leg og læring og forholder sig aktivt og deltagende til børnefællesskaber, venskaber, gruppedynamikker og in- og eksklusionsprocesser blandt børn og unge. Klubber har en vigtig rolle i forhold til at få øje på børn og unge, der ikke trives, er på vej ud i kriminalitet, eller har en adfærd, der kan skabe risiko for at de ekskluderes fra fællesskabet. Fritidspædagogikken er understøttet af de fysiske rammer. Derfor er det vigtigt, at de fysiske rammer giver mulighed for at arbejde pædagogisk med samt tiltrække større og mindre grupper af klubmedlemmer ift. relationsdannelse, fællesskab og aktiviteter. Dette er for nuværende udfordret i Klub Impulsen, jf. Institutions- og Skoleudvalgets orientering på møde d. 30-11-2021 om status og behov for m2 i Klub Impulsen.

Administrationen vurderer, at renoveringen af Musikskolens og Klub Impulsens nuværende lokaler, som beskrevet i bilag 1, herunder nedrivning af vægge, overordnet vedligeholdelse samt opsætning af køkken mm., vil give Klub Impulsen m2 og rumdeling, som vil være afgørende for, at den samlede Klub Impulsens m2 bliver brugbare til at drive klub i. Renoveringen vil medføre, at Klub Impulsen vil have større og mindre rum til kreative aktiviteter, makerspace-aktiviteter, bevægelsesaktiviteter, et opdateret køkken mm. En samlet renovering af Klub Impulsen med Musikskolens nuværende lokaler vil give et samlet klubudtryk, som vil understøtte integrationen af klubmedlemmer på tværs af skoler med fokus på især juniorklubmedlemmer, som for nuværende er svære for Klub Impulsen at fastholde pga. deres m2-udfordringer.

Musikskolens lokaler, som de fremstår nu, har mange små lukkede rum. Dette vil kræve flere pædagogiske ressourcer ift. opsynsoplygten. Administrationen har tidligere arbejdet på en mindre model rent økonomisk, som kun inkluderede

vedligehold i form af maling mm. Administrationen vil skulle regne yderligere på denne. Administrationen vurderer ikke den mindre model for egnet, da den ikke vil ændre Musikskolens rumfordeling. Klub Impulsen har givet udtryk for, at de i så fald ønsker at fastholde brug af de nuværende pavilloner.

Administrationen vurderer ikke, at den mindre model vil give rammer, som Klub Impulsen kan drive klub i, da Musikskolens lokaler ikke er designet eller kodet til at understøtte god fritidspædagogik. Administrationen vurderer, at en samlet renovering, jf. bilag 1, vil give de rette rammer for et samlet pædagogisk klubtilbud. Administrationen vurderer, at en samlet renovering vil udgøre en permanent løsning på Klub Impulsens m2-udfordringer og sikre de fysiske rammer for et vedvarende pædagogisk godt klubtilbud.

#### Tidsplan

Renovering af Klub Impulsens og Musikskolens lokaler inkl. brugerinddragelse, forarbejder, udbud og byggeri forventes at tage 12 måneder fra Musikskolen flytter.

#### **Økonomi**

Renovering af Musikskolens og Klub Impulsens nuværende lokaler er estimeret til at koste 8,9 mio. kr., jf. bilag.

#### **Bilag**

Bilag - Omkostninger ved renovering af Musikskolens lokaler samt Klub Impulsen.docx

# Punkt 5: Orientering om manglende hjemmel til aftalte vilkår for meritpædagogstuderende

21/2925

## Baggrund

I august måned 2022 er 22 medarbejdere, som er enten pædagogmedhjælpere eller pædagogiske assistenter i Kommunens dagtilbud, startet på meritpædagoguddannelsen. Herudover har en medarbejder fået ekstraordinært lov til at påbegynde uddannelsen i starten af 2022. Det er planlagt, at de næste hold starter op i 2024 og 2026.

De 23 medarbejdere er afsted på fuld tid det første år med fuld løn. De to resterende år af uddannelsen skal de arbejde i institutionen svarende til fire femtedel af deres ansættelsestid.

Institutions- og Skolecenteret er imidlertid blevet gjort opmærksom på af KL, at der ikke er hjemmel til at udbetale løn, hvis der ikke ydes en effektiv arbejdsindsats for lønnen, hvilket indebærer, at de aftalte vilkår for meritpædagoguddannelsen, er overenskomststridige.

## Indstilling

HRC og ISC indstiller

1. at direktionen drøfter hvordan sagen håndteres

## Beslutning Direktionen den 08-11-2022

Direktionen drøftede udfordringen og tilsluttede sig administrationens forslag om, at det igangværende hold færdiggøres og at det blev samtidig aftalt, at der skal udformes et brev fra borgmesteren til KL i forhold til udfordringen og mulige løsninger herpå.

## Sagsfremstilling

I budgetforliget for 2022 blev der besluttet en opkvalificering og styrkelse af pædagogiske personaler i Kommunens daginstitutioner. Det blev besluttet, at dette skulle ske jf. model C i Byrådssag fra 31-08-2021. Uddannelsesplanen, og modellerne som fremgik af denne sag, blev foreslået på baggrund af en dialog om rekrutteringsudfordringen mellem Kommunen, BUPL og FOA.

Model C er gengivet nedenfor.

C. Orlov med løn 1. år og forberedelse i fritiden 2. og 3. år

| Beskrivelse  | Udfordringer   | Fordele                            | Økonomi                            |
|--|--|------------------------------------|------------------------------------|
| Den studerende får fuld løn alle 3 år.   | Den studerende får ikke fri til forberedelse 2. og 3. år, dvs. skal foregå i fritiden. | Ret attraktivt for den studerende. | Nettoudgift pr. studerende 323.000 |
| 2. og 3. år gives orlov 1 dag om ugen til undervisning. Forberedelse foregår i fritiden. |  | Attraktiv for institutionen.       | kr.                                |

Institutionen får dækket  
vi- kar via SVU og ekstra  
bevil- ling.

Med valget af model C i budgetforliget blev der givet midler til, at 25 studerende kan påbegynde meritpædagoguddannelsen hvert andet år med opstart i 2022. I tråd med beslutningen påbegyndte 22 medarbejdere, som enten er pædagogmedhjælpere eller pædagogiske assistenter, på et Høje-Taastrup Kommune hold på meritpædagoguddannelsen i august måned. Udover de 22 medarbejdere, var der 1 medarbejder, som allerede var startet på meritpædagoguddannelsen i starten af 2022.

Som det fremgår af model C udbetales der fuld løn alle tre år af uddannelsen.

I forbindelse med kontakt til KL, er Høje-Taastrup Kommune imidlertid blevet gjort opmærksom på, at der skal være hjemmel til alle lønelementer, og den findes ikke i hverken overenskomster eller andre steder, og derfor er vores uddannelsesaftale (jf. model C) ikke gyldig. KL oplyser, at dette bekræftes af, at en afgørelse fra en faglig voldgiftsret om denne problematik har nået til samme konklusion, og at Kommunestyrelseslovens § 67 tilsiger, at Kommunernes Lønningsnævn skal have godkendt muligheden for at en kommune kan "give ud" af sine penge. Herudover siger KL, at det er et krav, at der ydes en effektiv arbejdsindsats for lønnen.

Kommunen har netop lagt op til at medarbejderne bevarer deres fulde løn under uddannelsen, mod at arbejdspladsen modtager SVU'en som refusion.

SVU – Statens voksenuddannelsesstøtte er en uddannelsesstøtte, der under en række forudsætninger, giver mulighed for efter- eller videreuddannelse i arbejdstiden. SVU'en kan både gives som kompensation for løn eller som i vores tilfælde, hvor arbejdsgiver kan få SVU'en som erstatning for arbejdskraften. Dette er reguleret i Bekendtgørelse om statens voksenuddannelsesstøtte.

I overenskomst 61.01 for pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er der under § 17 udelukkende mulighed for at yde tjenestefrihed uden løn.

KL har kun mulighed for at vejlede os til, at vi kalder medarbejderne tilbage fra uddannelse og oplyser som det er, at vi ikke har lovmæssigt grundlag til at lade dem fortsætte. Medarbejderne kan tilbydes at fortsætte uden løn, hvor de i stedet selv vil modtage SVU'en. Det er den eneste model KL kan bakke os op i.

KL fortæller, at HTK alternativt kan vælge at aftale lokalt, at nuværende hold kører videre på den aftale der er nu, og at kommunen ikke sender flere afsted. Det er naturligvis en udfordring, da der stadig mangler hjemmel. KL peger dog på, at det også kan være en udfordring at trække i land overfor medarbejdere, som er blevet lovet en uddannelse på de aftalte vilkår.

Det vil være en problematisk situation for både medarbejder og leder samt relationen og troværdigheden, hvis medarbejderne fratages den uddannelse de er blevet lovet. Vi har eksempler på medarbejdere, som er blevet lovet meritpædagoguddannelse i forbindelse med ansættelsen og hvor vi ved, at medarbejderne har sagt ja til ansættelse i HTK på den baggrund.

Rent ansættelsesretligt er det muligt at varsle medarbejderne tilbage på arbejde, men vi skal også være opmærksomme på, om der kan opstå et krav i relation til at der er tale om et aftalebrud. Dette vil skulle vurderes ud fra et erstatningsretligt perspektiv.

Hvis Kommunen vælger at lade nuværende hold gennemføre, kan revisionen gøre anmærkninger, og KL oplyser, at de ikke kan bakke os op i tilfælde af, at vi bliver udfordret på aftalen.

#### Praksis i andre kommuner

HRC har kontaktet en række af de kommuner, som også har lavet aftaler der svarer nogenlunde til den der er lavet i HTK.

I en kommune har man valgt, at lave samme aftale som os, hvor man betaler fuld løn det første år som et pilotprojekt. De var godt klar over, at de ikke havde hjemmel til det og har derfor besluttet, at dem der er sendt afsted nu fortsætter, men herefter stoppes ordningen.

I en anden kommune har man haft samme aftale som os, og har lige fornyet en aftale med FOA, som betyder at de ændrer vilkårene for 2. og 3. år men fastholder det første år med fuld løn. De havde ikke hørt, at man ikke kunne betale fuld løn det første år.

En tredje kommune havde samme aftale som os, og fortalte, at de tidligere har lavet aftaler hvor der ikke var hjemmel. De mente, at når de havde lavet en aftale med den faglige organisation, så mente de ikke, at nogen ville reagere på denne aftale. De ville ikke ændre praksis på baggrund af vores henvendelse.

En række vestegnskommuner (Ballerup, Albertslund, Brøndby og Rødovre Kommune) har lavet en form for samarbejde omkring meritpædagoger. Deres aftale er en kombination mellem undervisning og arbejde i hele studietiden.

#### Møde med FOA

HRC og ISC har haft møde med FOA, for at orientere dem om vores viden og for at høre hvad de tænker om sagen. FOA stiller sig uforstående overfor KL's melding og kan slet ikke se, at det harmonerer med at vi har ledelsesretten og dermed kan sige de skal uddanne sig. De mener også at SVU-regler, Kompetencefond mm er bygget op således, at man godt kan uddanne medarbejderne med fuld løn. Det var ret klart på mødet, at de ikke havde været vidende om, at der ikke var hjemmel ved indgåelse af aftalen.

Høje-Taastrup Kommune har informeret KL om, at det er en udfordring for kommunen, hvis vi ikke kan fortsætte med den aftale der er lagt op til, da der er store rekrutteringsudfordringer og mangel på pædagoger. KL oplyste til HR-centeret, at de er bekendt med problematikken og arbejder på at finde løsninger.

Efter mødet med FOA har KL meddelt, at de fastholder deres rådgivning og position.

## Punkt 6: Opfølgning på budgetforlig 2023

22/18549

### Baggrund

Budgetforlig 2023 indeholder flere elementer, som blev indarbejdet eller ændret i de sidste uger af budgetprocessen, og som derfor ikke forud for forliget er grundigt beskrevet og behandlet i direktionen. Direktionen er på tidligere møder i oktober blevet forelagt et overblik over forliget, men der udestår fortsat konkretisering af indhold og proces for politisk forankring for flere af forligspunkterne.

### Indstilling

ØC indstiller, at direktionen drøfter og beslutter:

- Håndtering af midlertidige investeringer, herunder:
  - hvordan det sikres, at de ikke bliver permanente
  - hvordan der følges op på effekten
  - om der skal afrapporteres politisk på effekten
- Konkretisering af indhold i udvalgte forligspunkter
- Hvorvidt politiske sager forelægges før eller efter udmøntning
- Resumeer opdateres svarende til de ændringer til direktionens budgetoplæg, som indgår i forliget
- Anlægsskemaer opdateres og lægges på hjemmesiden

### Beslutning Direktionen den 08-11-2022

Tina og Maria deltog i direktionens drøftelse, hvor det blev aftalt:

1. Forligspunkter i form af midlertidige investeringer drøftes konkret med den enkelte direktør ift. effekt og politisk forelæggelse, da de er meget forskellige og der dermed ikke kan gøres brug af samme tilgang.
2. ØC udarbejder anlægsskemaer for de udvalgte forligspunkter, som udestår og dette afklares i direktionen via mail, og vil efterfølgende blive lagt på hjemmesiden når de er endeligt godkendt.
3. Afklares ift. det enkelte punkt jf. ovenfor
4. ØC justerer resumeerne ift. de elementer, der indgår i budgetforliget
5. Godkendt, jf. ovenfor

### Sagsfremstilling

1-årige investeringer

I årets budgetforlig er der afsat en række konkrete initiativer eller puljer, som kun er et-årige. Implementeringen af dem kræver stor opmærksomhed på, at de implementeres på en måde, der gør, at investeringerne ikke trækker ind i 2024. Hvis det indebærer lønudgifter, kan det fx håndteres med midlertidige ansættelser eller ved på anden måde at tilpasse sig et lavere lønbudget i 2024 i forhold til 2023 indenfor eget center. Men det kræver ledelsesmæssig opmærksomhed.

Det kunne være hensigtsmæssigt at følge op på effekterne af de midlertidige investeringer, så organisationen bliver klogere på, hvad der virker, og hvordan det virker. ØC foreslår, at det er det ansvarlige center, som står for at definere, hvordan effekten af den midlertidige investering skal følges og opsamles. Det kan evt. være i samarbejde med ØC. ØC foreslår også, at direktionen drøfter, hvorvidt effekten af investeringerne skal afrapporteres politisk.

Flere af de midlertidige investeringer er anlæg, som ikke er beskrevet i et anlægsforlag. Det betyder, at det ikke nødvendigvis er dem alle, som er helt tydeligt indholdsmæssigt for organisation og borgere. ØC foreslår, at direktionen

drøfter, om der skal forelægges politisk sag med valgmuligheder før implementering eller sag som afrapportering på implementering. Som eksempel kan nævnes Insekthoteller; skal der fremlægges sag med forslag til hvilke rundkørsler de kan stå i, eller skal der opsættes insekthoteller, der hvor administrationen finder det mest hensigtsmæssigt og derefter afrapporteres til udvalget?

### Beslutningsgrundlag til brug for borgerinddragelse

Det er ikke kun et-årige anlægsprojekter, som mangler indholdsmæssig konkretisering. I både ISU47 og midlertidig skolekapacitet var der beskrevet alternative scenarier, som politikerne har taget stilling til i forbindelse med budgetforliget. I implementeringsprocessen er der behov for borgerinddragelse, som kræver, at de kan se, hvad der politisk er besluttet i forbindelse med budget 2023. ØC foreslår, at anlægsskemaerne opdateres, så de flugter med budgetforliget, og at de derefter offentliggøres på kommunens hjemmesiden. Alternativt eller som supplement dertil bør der forelægges særskilte politiske sager, hvor det besluttede scenario tydeliggøres sammen med proces for det videre arbejde og ansøgning om projekteringsbevilling, så projekterne kan konkretiseres yderligere, så de kan sendes i udbud og den endelige bevilling derefter kan gives fagudvalg, Økonomiudvalg og Byråd på baggrund af mere præcis beskrivelse af det konkrete projekt. En sådan proces åbner selvfølgelig for en ny politisk drøftelse, men den sikrer også mere åbenhed og større politisk forankring.

ØC foreslår, at der udarbejdes anlægsskemaer på de anlæg, som mangler og opdaterer de anlægsskemaer, hvor budgetforliget har ændret på beløb eller valgt scenario, samt at direktionen drøfter, hvorvidt anlægsskemaerne skal lægges på hjemmesiden.

I årets budgetforlig er der en række forligspunkter, som kræver lidt ekstra – enten fordi implementeringen involverer flere centre, eller fordi indhold og/eller periodisering er ændret i forhold til oprindelige prioriteringsforslag. Der kan også være forligspunkter, som indholdsmæssigt er uklare eller på anden måde kræver særlig opmærksomhed fra direktionen.

Nedenfor de forligspunkter, som i ØCs optik kræver direktionens opmærksomhed eller stillingtagen. De er opdelt på, om præcisionen mest går på indhold eller proces. Sidst i notatet følger overblik over de seks forslag, der er ændret i forhold til oprindelige prioriteringsforslag, enten i form af periodisering eller beløb.

Indholdsmæssigt mangler følgende punkter præcisering:

| Forslag  | Mangler præcisering i forhold til   |
|--|---|
| ISU 11 Udskolingstilbud til unge i sårbare og udsatte positioner i regi af Ungdomsskolen | Betydning af, at både investering og effektivisering er halveret i 2023 ift. oprindeligt forslag, der havde taget højde for skoleår. Ø spurgte til denne ved 2. behandlingen. |
| ISU 47 Flere skoletilbud til børn med særlige behov og omlægning af Reerslev Skole       | Tydeliggøre at scenario 1 er valgt. Det kan gøres enten ved en separat politisk sag eller ved at anlægsskema opdateres og lægges på hjemmesiden.                              |
| POL07 Udvidelse af kapacitet i dagtilbud og skoletilbud for børn med særlige behov       | Placering af ny gruppeordning + økonomi, da det er dyrere både på drift og anlæg.   |
| Anlæg: Skole - midlertidig   | Tydeliggørelse af hvad der er besluttet, særligt overfor borgerne. Skal anlægsskema lægges på hjemmesiden eller   |

|  |   |
|--|---|
| kapacitetshåndtering   | skal der være særskilt politisk bevillingssag i stedet for, at den er en del af den samlede frigivelsessag?   |
| Anlæg: Dagtilbud - midlertidig kapacitetshåndtering                            | Tydeliggørelse af hvilket scenario, der er besluttet, særligt overfor borgerne. Det foreslås, at der forelægges selvstændig politisk sag, hvor der søges om projekteringsbevilling, som kan bruges til præcisering og estimering af endeligt anlægsprojekt.   |
| Rekrutteringspulje (skal den omdøbes til kompetenceudvikling og rekruttering?) | Indhold og kriterier for at søge. I budgetforliget er der afsat 4 mio. kr. for, at puljen også skal gå til kompetenceudvikling af fx PAU'er til pædagoger eller SOSU hjælpere til SOSU assistenter. ØC foreslår, at direktionen drøfter, om den også skal gå til frikøb af medarbejdere på uddannelse samt hvilke kriterier puljen i øvrigt skal udmøntes efter. ØC foreslår også, at HRC udarbejder sag til direktionen om kriterier og fordeling af puljen, og når året er gået, udarbejder sag om, hvilken effekt indsatsen har medført. ØC foreslår, at direktionen drøfter, om der skal afrapporteres politisk med en selvstændig sag. |
| Mentorbarn   | Indhold og samarbejde med Mentorbarn. Der er afsat 0,5 mio. kr. i 2023 til at igangsætte et samarbejde med Mentorbarn og til at afdække hvilke børn, der kan og vil gøre brug af indsatsen. ØC foreslår, at BURC udarbejder sag til direktionen, som også berører, hvorvidt det er muligt at igangsætte indsatsen som et-årig. Sagen behandles efterfølgende i ISU.   |
| Pulje til understøttelse af Fremtidens Skole                                   | Af budgetforliget fremgår, at ansøgninger skal behandles i ISU. Puljen skal (ændre navn eller) tænkes sammen med Sammen om skolen. ØC foreslår, at ISC udarbejder sag til direktionen med kriterier og en proces for ansøgning, som efterfølgende kan behandles i ISU.  |
| Investering i energireducerende tiltag   | I notat til byrådet vedr. budgetinitiativer er der foreslået afsat 0,5 – 1 mio. kr. til at udbygge databaserede og intelligente styringsværktøjer, udskifte og ombygge ventilationsanlæg, forbedre mulighederne for styring og udskiftning af gamle lyskilder til LED samt øge styring og konvertering til fjernvarme. I budgetforliget er der afsat 1 mio. kr. ØC foreslår, at CEIS udarbejder sag til direktionen med forslag til udmøntning af puljen, som efterfølgende forelægges Økonomiudvalget.   |

Procesmæssigt mangler følgende punkter præcisering:

|   |   |
|---|---|
| Forslag   | Mangler præcisering i forhold til   |
| ØU03 Justering af den administrative organisation | Konkret udmøntning ikke fastlagt. Det foreslås, at konkretisering og implementering er forankret i direktionen. Plan for, hvordan punktet kan implementeres, skal i MED høring. Beløb og periodisering er ændret. |
| ØU 04b Basisbudgetter                             | Konkret udmøntning ikke fastlagt. Det foreslås, at konkretisering og implementering er forankret i  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>direktionen. Plan for, hvordan punktet kan implementeres, skal i MED høring.</p>  |
| POL08 Politisk udvidelsesforslag på ungeområdet  | <p>Implementeringen hænger sammen med udarbejdelse af handleplan for udmøntning af anbefalinger i PWC-rapport, som skal forelægges direktionen.</p>  |
| Pulje til håndtering af befolkningsvækst m.m.  | <p>ØC foreslår, at puljen forankres i direktionen, samt at det kun kan peges på finansiering fra puljen i forbindelse med budgetopfølgningerne, hvor det samlede billede af evt. udfordringer som følge af befolkningsvækst er kendt.</p>  |
| Bufferpulje til håndtering af prisudvikling  | <p>ØC foreslår, at puljen forankres i direktionen, samt at det kun kan peges på finansiering fra puljen i forbindelse med budgetopfølgningerne, hvor det samlede billede af evt. udfordringer som følge af energi og kollektiv trafik er kendt.</p>  |
| Særtilskud til selvejende institutioner med ekstraordinære energiomkostninger  | <p>Af budgetforliget fremgår det, at der skal forelægges sag for ØU. ØC foreslår, at puljen forankres i direktionen, samt at det kun kan peges på finansiering fra puljen i forbindelse med 1. budgetopfølgning, hvor det samlede billede af evt. udfordringer som følge af høje energipriser på de selvejende institutioner på dagtilbud, klub og fritidsområdet er kendt. ØC koordinerer og udarbejder efterfølgende sag til ØU.</p> |
| Sundheds- og bevægelseshus   | <p>ØC foreslår, at BYC udarbejder en sag til direktionen med hjælp fra ØC i forhold til finansiering. Sagen skal efterfølgende forelægges ØU.</p>  |
| Frivillig cafédrift  | <p>Hvem der skal træffe beslutning om fortsat cafédrift. SUOC bemærker, at det er uklart om det er plejehjem, beboere eller pårørende. Da der samtidig i forliget indgår en analyse af køkkenerne på plejehjemmene, vil der alt andet lige være en sammenhæng mellem de to elementer af budgetforliget. SUOC foreslår derfor, at der laves en politisk afklaring af forventningerne til de to forligspunkter i en sag til ÆSU.</p>     |
| Veterankoordinatorfunktionen øges til en fuldtidsstilling  | <p>Af budgetforliget fremgår det, at funktionen opnormeres og udvides til at omfatte redningsfolk, politifolk og sundhedsfagligt personel, som har været udsendt. ØC foreslår, at direktionen drøfter, hvor veterankoordinator-funktionen skal forankres. Den har tidligere ligget i BAC og BYC, men kunne også ligge i FKC.</p>   |
| <p>ØC foreslår, at to budgetforligselementer samtænkes med eksisterende tiltag:</p>  |  |
| <p>- Styrke kommunens e-handel<br/>ØC foreslår, at forslaget tænkes sammen med ØU01 Indkøb og udbud, eksisterende udbudspulje og contract management i ØC.</p> |  |
| <p>- Nedbringelse af sygefravær<br/>ØC foreslår, at forslaget tænkes sammen med eksisterende arbejde med sygefravær i HRC.</p>                                 |  |

## Forslag ændret i budgetforlig

Nogle prioriteringsforslag er vedtaget med en anden effekt eller periodisering end det, som fremgår af de oprindelige prioriteringsforslag, der er udsendt til byrådet, fremgår af resumeet fra budgetberegneren og budgetforliget samt har været i høring og ligger på hjemmesiden. For at der ikke skal opstå forvirring i organisationen om, hvad der er vedtaget, foreslås det, at resumeer og prioriteringsforslag opdateres på de 6 prioriteringsforslag, der er ændret, så de passer med det vedtagne budgetforlig.

Effekt og investering halveret for at opnå bedre tid til implementering på 2 forslag:

- ISU04 Pusterum – Indsats for børn med brug for en omsorgsindsats
  - ISU11 Udskolingstilbud til unge i sårbare positioner i regi af Ungdomsskolen
- Det oprindelige forslag tager hensyn til skoleår, så halveringen betyder, at klasserne ikke behøves at være fyldt helt op fra start.

Følgende 2 forslag er parallelforskuet tidsmæssigt med et år, så forslaget først effektmæssigt implementeres fra 2024 i stedet for 2023. Det giver bedre tid til at forberede implementering:

- ÆSU01 Reorganisering af rehabiliteringsindsatsen
- Det oprindelige forslag forudsatte, at rehabiliteringsteamet skulle huses i Pensionisternes Hus Vest i 2023, inden de skulle flytte til det nye hjemmeplejehus i 2024. Ved at forslaget er udskudt, kan rehabiliteringsteamet flytte direkte i det nye hjemmeplejehus og dermed bliver Pensionisternes Hus ikke påvirket af forslaget.
- ÆSU02 Etablering af fælleshus for kommunens dagcenter og daghjem
- Investeringen ligger i 2023 og skal bruges til at omdanne Pensionisternes Hus (Bygaden) til et fælleshus for dagcenter og daghjem, hvor den målgruppe der anvender Pensionisternes Hus (Bygaden) i dag, indtænkes i de nye aktiviteter. Effekten af forslaget skal først hentes fra 2024.

De sidste 2 forslag indføres anderledes beløbsmæssigt i forhold til oprindelige forslag:

- ØU02 Nedjustering af serviceniveauet på IT-området og nedlæggelse af IT-pulje
- Effekten er nedjusteret med 1,5 mio. kr. i 2023 og med 0,5 mio. kr. i 2024 og 2025. Effekten i 2026 er uændret.
- ØU03 Justering af den administrative organisation
- Nettoeffekten er nedjusteret med 3 mio. kr., 1,5 mio. kr. i 2024 og 0,5 mio. kr. i 2025. Effekten i 2026 er uændret.