

REFERAT Direktionen d. 02-06-2015

Mødedato Tirsdag d. 02. juni 2015 kl. 10:00

Mødested B102

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 02-06-2015.....	3
Øvrige sager 02-06-2015.....	5
Status på indtægtsprojekt med BDO.....	7
Lukket.....	10
Politik for håndtering og forebyggelse af sygefravær.....	11
Servicetjek af værdibaseret personalepolitik.....	13
Forberedelse af K29 den 3. juni og KKR den 19. juni.....	16
Principper for styregrupperarbejde.....	18
Prioritering ifm. Revus.....	21
Digitale selvbetjeningsløsninger kontanthjælp.....	24
Lukket.....	27

Punkt 1: Økonomifølging 02-06-2015

14/32918

Punkt 2: Øvrige sager 02-06-2015

14/32918

Øvrige sager 02-06-2015

Baggrund

Status med borgmesteren

Borgmesteren deltager under punktet kl. 10. Her henvises til notat under 'Direktionen internt'

Aktuelle politiske/strategiske sager

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Direktionen afholdt status med borgmesteren.

Punkt 3: Status på indtægtsprojekt med BDO

14/27391

Status på indtægtsprojekt med BDO

Baggrund

Direktionen godkendte d. 10.12.2014 at Høje-Taastrup Kommune indledte et samarbejde med BDO omkring indtægtsoptimering på områderne for statsrefusion og mellemkommunale betalinger.

Direktionen bevilgede samtidig 1,0 mio. kr. til projektet fra effektiviseringspuljen for 2014.

INDSTILLING

ØDC indstiller, at direktionen tager orienteringen til efterretning

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Samarbejdet med BDO blev startet op ultimo februar 2015, efter forudgående dialog om kontraktlige forhold. Efter at projektet nu har kørt i ca. 3 måneder og der er afdækket et betydeligt indtægtpotentiale, er det relevant at præsentere direktionen for en status.

Projektet består af 2 dele, hhv. statsrefusioner og mellemkommunale betalinger. Siden der er tale om 2 relativt forskellige projekter, så gives der en kort status på hvert projekt.

Statsrefusioner

Projektet har indtil videre afdækket indtægter for 3,2 mio. kr. Der er primært afdækket merindtægter indenfor beskæftigelsesområdet vedr. forsørgelses- og aktiveringsudgifter samt det specialiserede børneområde i forhold til merudgifter. Alle afdækkede indtægter er såkaldte overførsler, det vil sige at der ikke er tale om serviceudgifter. BDO's fund på dette område er forelagt revisionen og de har godkendt de 3,2 mio. kr. Teknisk er disse merindtægter nu påført regnskab 2014 som berigtigelser og Høje-Taastrup Kommune kan forvente at modtage indtægterne fra Socialministeriet efter sommerferien, når ministeriet forventes at godkende regnskabet.

Fundet på de 3,2 mio. kr. udløser et honorar til BDO på 0,7 mio. kr. som finansieres af direktionens bevilling til projektet. BDO honoreres efter et "no cure no pay" princip og BDO's honorar nedtrappes jo større beløb der afdækkes. Indtægterne fra projektet tilgår kommunekassen. Når Høje-Taastrup Kommune modtager indtægterne fra Socialministeriet, så bogføres de under direktionen, hvorfra de tilgår kommunekassen.

BDO har primært fokuseret på regnskabsårene 2011 og 2012. Der må forventes at være et potentiale i at gennemgå regnskabsårene 2013 og 2014. Dette er dog indtil videre stillet i bero, da yderligere fund på denne del af projektet kun vil afdække overførsler.

Mellemkommunale betalinger

Projektet vedrørende mellemkommunale betalinger er mindre fremskredet end projektet vedrørende statsrefusioner. BDO har indtil videre afdækket et muligt indtægtpotentiale på 0,5 mio. kr., hvoraf knap 0,2 mio. kr. er serviceudgifter og godt 0,3 mio. kr. er overførsler. BDO's fund på de mellemkommunale betalinger vurderes pt. af medarbejdere i SHC, BAC og SUOC og det er sandsynligt at ikke alle 0,5 mio. kr. resulterer i en indtægt. Arbejdsgangen er, at Høje-Taastrup Kommune vurderer kvaliteten i BDO's fund. Vurderes denne tilfredsstillende, så fremsendes der faktura til anden kommune. Når indtægten er modtaget fra anden kommune udløser det honorar til BDO.

Såfremt alle 0,5 mio. kr. medfører en indtægt, så vil det udløse et honorar til BDO på knap 0,2 mio. kr.

Status økonomi

Status for økonomien i projektet er nu, at der samlet set forventes indtægter for 3,8 mio. kr. som samtidig udløser et honorar på 0,9 mio. kr. til BDO. Af de 3,8 mio. kr. i indtægter udgør overførsler 3,6 mio. kr. Modregnes BDO's honorar i de forventede indtægter, udviser projektet en positiv businesscase på ca. 2,9 mio. kr.

Table 1: Status projektøkonomi indtægtsoptimering BDO

Projekt	Statsrefusion	Mellemkommunale betalinger	I alt
Forventet honorar BDO	722.225	162.140	884.366

Indtægter for HTK (år):			
2011	2.259.766		
2012	925.108		
2013	37.379		
2014		540.468 (1)	
Heraf:			
<i>Serviceudgifter</i>	0	162.317	162.317
<i>Overførsler</i>	3.222.253	378.151	3.600.404
Samlet indtægt:	3.222.253	540.468	3.762.721

Note 1: i tabel 1 forudsættes fuld realisering af indtægter fra mellemkommunale betalinger. Pt. vurderes den forventede indtægt på 540.468 kr. ikke fuldt ud at kunne realiseres.

Honoraret til BDO skal afregnes i serviceudgifter fra direktionens bevilling på 1,0 mio. kr. Det fremgår af tabel 1, at det forventede honorar til BDO udgør knap 0,9 mio. kr. og derfor forventes rammen for serviceudgifter og direktionens projektbevilling snart at være brugt.

Der har i den seneste uge været dialog med BDO omkring denne problematik. På den baggrund er det aftalt, at projektet fremadrettet så vidt muligt undtager overførsler fra BDO's analyser. Derudover er det tydeliggjort, at projektet fremadrettet skal være "selvfinansierende" på serviceudgifter, forstået herved at de fundne serviceudgifter skal anvendes til at honorere BDO, såfremt honoraret overstiger 1,0 mio. kr. svarende til direktionens bevilling.

Fremadrettet proces

I den kommende periode fokuseres på projektet for mellemkommunale betalinger. For hver 500.000 kr. som projektet afdækker, er der aftalt en såkaldt timeout, hvor både BDO og Høje-Taastrup Kommune har mulighed for at stoppe projektet. ØDC følger fremdriften i projektet nøje og vurderer ved hver timeout fordele og ulemper ved at fortsætte.

Læring

Høje-Taastrup Kommune har også løbende vurderet de fund som BDO har foretaget ud fra et læringsperspektiv. Helt generelt og kort kan det siges, at størstedelen af fundene er konstateret ved BDO's faglige viden, herunder erfaringer fra opgaver i andre kommuner. Dermed også sagt, at Høje-Taastrup Kommune af egen drift ikke vil kunne lave tilsvarende fund. Nogle af fundene kan der imidlertid drages læring ud af og bør medføre øgede indtægter til Høje-Taastrup Kommune fremadrettet.

Når projektet er afsluttet vil ØDC lave en samlet opsummering på både læringen og økonomien i projektet.

Punkt 4: Lukket

14/16244

Punkt 5: Politik for håndtering og forebyggelse af sygefravær

15/6431

Bilag

Politik for håndtering og forebyggelse af sygefravær

Politik for håndtering og forebyggelse af sygefravær

Baggrund

Som en del af sygefraværsindsatsen 2015, er det i forbindelse med aftalestyring besluttet, at HR-Centret beskriver kommunens politik for håndtering og forebyggelse af sygefravær. Denne sag fremlægges med henblik på direktionens stillingtagen til politikken.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller at:

- 1) Politikken forelægges Chefforum og HU til drøftelse.
- 2) Direktionen godkender politikken med det forbehold, at behandling i HU og Chefforum ikke giver anledning til rettelser i politikken.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Direktionen godkendte sagen og sender den videre til behandling i Chefforum og HU.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommunes politik for sygefravær har hidtil været beskrevet fragmenteret på HR-portalen. Direktionen har besluttet, at arbejdspladser med sygefravær over måltal skal følge de anbefalinger, som kommunen har for håndtering af sygefravær. Derfor, har der vist sig behov for at samle kommunens politik og det fremgår af HR-Centrets aftale for 2015, at centret skal sørge for en beskrivelse af kommunens politik.

HR-Centret har i vedlagte bilag sammenfattet politikken, som har fokus på:

- 1) At sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen, skal håndteres og forbygges i tide, så sygefraværet alene omfatter reel sygdom.
- 2) At der altid skal igangsættes en aktiv indsats for at få en sygemeldt medarbejder tilbage så hurtigt som muligt, så fraværet fra arbejdspladsen ikke trækker unødigt længe ud.
- 3) At sygemeldte medarbejdere forventes at bidrage til de initiativer, som lederen og arbejdspladsen tilbyder, så genoptagelse af arbejdet kan ske hurtigst muligt.
- 4) At kolleger bidrager konstruktivt til at finde løsninger, der kan få den sygemeldte hurtigt og værdigt tilbage til arbejdet.
- 5) At lederen skal have fokus på, at presset på de tilbageværende kolleger ikke bliver for stort. Omsorg og indsats skal omfatte både den sygemeldte medarbejder, de tilbageværende kollegaer og de langtidsfriske.

Politikken understøttes af en vejledning, der henvender sig til kommunens ledere og indeholder handlingsanvisende anbefalinger til håndtering og forebyggelse af sygefravær. Vejledningen præcisere samtidig, at på arbejdspladser, hvor sygefraværet ligger over måltal, skal anbefalingerne følges.

Da en politik for håndtering af sygefravær er en del af kommunens personalepolitik, bør den sammenskrevne politik fremlægges for HovedUdvalget til drøftelse inden endelig vedtagelse. HR-Centret foreslår desuden, at den sammenskrevne politik samt vejledningen drøftes i Chefforum inden den fremlægges for HovedUdvalget.

Politikken vil – efter godkendelse – blive videreformidlet i Ledernyt, på HR-portalen og til nye ledere på "God Ledelse i HTK".

Punkt 6: Servicetjek af værdibaseret personalepolitik

14/30843

Bilag

Overvejelser om proces for "servicetjek af VP"

Serviceetjek af værdibaseret personalepolitik

Baggrund

Direktionens strategibrev for 2015 indeholder et punkt om serviceetjek af værdibaseret personalepolitik. En arbejdsgruppe under HovedUdvalget med kommunaldirektøren som formand er nu klar med et forslag til proces for dette serviceetjek.

Kommunaldirektøren ønsker med denne sag at orientere direktionen om arbejdsgruppens arbejde.

INDSTILLING

HR-Centret indstilles,

1. at orienteringen tages til efterretning
2. at sag med arbejdsgruppens forslag fremlægges i HovedUdvalget på juni-mødet
3. at Direktionen på mødet foreslår, at den lokale proces igangsættes via sektor-MED.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Godkendt.

Sagsfremstilling

Serviceetjek af værdibaseret personalepolitik kom ind i Direktionens strategibrev for 2015 på opfordring fra HovedUdvalget. På et møde den 20. november blev det aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe med det forslag at komme med et oplæg til og plan for en proces.

Arbejdsgruppen har bestået af Niels Krüger, Lone Johnsen, Karin Mikkelsen, Vibeke Lyng, Lars Holte, Pia Luciw, Anja Hafstrøm, Arne Schøller Larsen og Hanne Borchersen.

Arbejdsgruppen har afholdt to møder (9. marts og 9. april 2015).

Det har været vigtigt for arbejdsgruppen, at en kommende proces tilrettelægges, så den relaterer sig til driften og at der ikke er et krav om at alle skal "ud til noget". Det vigtigste er, at der kommer til at ske en drøftelse på den enkelte arbejdsplads. Desuden bør drøftelserne ud i MED-systemet og der bør være et element af frivillighed i forhold til, hvordan processen gribes an lokalt.

Resultatet af arbejdsgruppens drøftelser har ført frem til et forslag om, at der gennemføres til en proces – "Serviceetjek af værdibaseret personalepolitik" – med følgende formål:

1. At bringe værdibaseret personalepolitik til debat i organisationen
2. At give HovedUdvalget – via MED-systemet – viden om, hvad og i hvilket omfang, der er behov for at justere i vores værdibaserede personalepolitik
3. At den enkelte arbejdsplads – via en lokal debat – afklarer, om der er behov for justeringer i den måde man lokalt arbejder med den værdibaserede personalepolitik samt aftaler og implementerer de besluttede tiltag
4. At HovedUdvalget samler op på dette og foreslår konkrete ændringer, hvis der er behov for dette.

Indhold i en proces:

1. Der gennemføres et antal (2-3) **kick-off-arrangementer** for ledere, TR'er og AMR'er som igangsætning af den lokale debat. Dette indeholder følgende temaer:
 - a. Oplæg om baggrunden for at vi har en værdibaseret personalepolitik v/ Lars og Vibeke
 - b. Rammesætningen for værdibaseret personalepolitik, herunder regler, der gælder og rammen for den værdibaserede personalepolitik. Oplæg v/ Hanne (a la oplæg for arbejdsgruppen og for Chefforum)
 - c. Ideer til, hvordan den lokale drøftelse kan finde sted

- d. Tilbud om sparring eller facilitator (se nedenfor)
2. Der gennemføres **lokale processer** som på forhånd tilrettelægges og aftales i trio'en leder, TR, AMR. I det omfang, der lokalt er behov for det, kan man få sparring fra en HR-konsulent på, hvordan processen kan tilrettelægges. Hvis lederen og/eller TR/AMR vurderer, at det er meget vanskeligt at gennemføre en konstruktiv proces selv, kan der undtagelsesvis tilbydes bistand af en facilitator (HR-konsulent). Desuden stiller HU's medlemmer sig til rådighed som "rejsehold" i forhold til lokale drøftelser. Den lokale proces skal handle om:
- Hvordan fungerer værdibaseret personalepolitik i dagligdagen?
 - Er der noget, vi bør sætte mere/mindre fokus på?
 - Hvordan sikrer vi en løbende evaluering/opfølgning?
 - Har vi forslag til generelle justeringer, som skal bringes (via sektorudvalg) til HovedUdvalget?
3. Der gennemføres drøftelser på sektor-MED, hvor der samles op på input fra egne lokal-MED. Det er sektor-MED's opgave at vurdere, hvad centret selv vil arbejde videre med og hvad der fælles fra centret skal bringes videre til HovedUdvalget.
4. Der samles op i HovedUdvalget på de input, der er kommet fra sektor-MED og de lokal-MED, der ikke har tilknytning til et sektor-MED. Dette sker som en temadrøftelse i udvalget med afsæt i følgende spørgsmål:
- Hvad har vi fået tilbage af kommentarer fra MED-organisationen og hvilke af disse vil vi arbejde videre med?

Tidsplan

Arbejdsgruppen foreslår, at servicetjek af værdibaseret personalepolitik sker ud fra følgende tidsplan:

Hvornår	Hvad	Hvem
August - oktober	Udarbejdelse af materialer i form af: <ul style="list-style-type: none"> · De gode historier (video) · Planchesæt om hvorfor og rammesætningen · Spil i "light"-udgave · Faktaark, herunder hvilke temaer, der er omfattet af VP, regler, der stadig gælder og hvordan VP anvendes på konkrete beslutninger · Beskrivelse af spørgsmål og procesforslag 	HR-Centret i samarbejde med arbejdsgruppen.
November	Kick-off-arrangementer	Tilbud til ledere, TR'er og AMR'er, men ikke pligt til deltagelse
November 2015 – januar 2016	<ul style="list-style-type: none"> · Drøftelser i lokaludvalg · Opsamling i sektor-MED · Resultater sendes til HU 	Hele MED-organisationen
Februar – april 2016	Afklaring af ændringsbehov <ul style="list-style-type: none"> · Opsamling fra lokal- og sektor-MED · Behandling i HU · Behandling i direktionen 	HR-Centret, HU og direktionen med inddragelse af Chefforum.

Chefforum fik den 13. maj forelagt ovenstående og tilkendegav enighed i processen, idet der dog fremkom forslag om at den lokale debat igangsættes via sektor-MED frem for direkte fra HovedUdvalget til lokal-MED.

Punkt 7: Forberedelse af K29 den 3. juni og KKR den 19. juni

14/21159

Bilag

Dagsorden K29 den 3. juni 2015.pdf

MZ mødeforberedelse KKR 19. juni 2015

Mødeforberedelses til K29

Bilag 1 Sagsfremstilling vedr. task force klimatilpasning.pdf

Bilag 2 Projektkoncept for Task Force.pdf

Bilag 3 Forslag til proces for udvikling af fælles initiativer .pdf

Bilag 4 Beskrivelse af de 10 forslag til fælles initiativer bilag til K29_2605.pdf

Bilag 5 udkast til skabelon for arbejdsgruppernes kommissorier.pdf

Bilag 6 Opsamling på dialog RH og kommunerne i planområdet Nord.pdf

Bilag 7 Udviklingsstrategi for det specialiserede socialområdet og specialundervisning 2016_udkast_K29.pdf

Bilag 8 Opsummering af konklusioner og anbefalinger_Udviklingsstrategi 2016_Udkast_K29.pdf

Bilag 9 Hovedstadsregionens Styringsaftale i Rameaftale 2016 endeligt udkast_K29.pdf

Bilag 10 Præsentation af årsrapport 2014 Socialtilsyn Hovedstaden K29 den 3.6.2015.pdf

Bilag 11a Følgende til notat om §§ 107 og 108 problematik - Til Ministeriet Socialstyrelsen og KL (2).pdf

Bilag 11b Notat om §§ 107 og 108 problematik april-maj 2015 docx (2) (2).pdf

Bilag 12 Foreløbigt budget og foreløbige takster 2016 socialtilsyn 3.6.15.pdf

Bilag 13 Energivision.pdf

Bilag 14 Copenhagen Film Fund.pdf

Bilag 15 Sager til KKR Hovedstaden 19. juni 2015.pdf

Forberedelse af K29 den 3. juni og KKR den 19. juni

Baggrund

Direktionen har besluttet, at Borgmesteren i forbindelse med KKR- møder skal modtage et dækkende mødeforberedelsesmateriale. Næste KKR-møde i Hovedstaden afholdes den 19. juni 2015.

INDSTILLING

Direktionen bedes beslutte, hvilke dagsordenspunkter til KKR-mødet den 19. juni, der skal udarbejdes mødeforberedelsesmateriale til. Se oversigten over dagsorden til mødet i KKR-hovedstaden i bilag 15. På baggrund af direktionens indstilling igangsættes arbejdet i administrationen.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Direktionen ønsker at sag 7 og 9 behandles samlet. Der skal således udarbejdes et samlet udkast til mødematerialet.

Sagsfremstilling

Det skal bemærkes, at forberedelsen af KKR-dagsorden tager afsæt i dagsordensmaterialet til K29. K29 afholder møde den 3. juni, hvorfor denne drøftelse også vil kunne spille ind i dette møde.

Bemærkninger til hhv. KKR-dagsorden og K29 dagsorden kan indskrives i de to medsendte mødeforberedelsesdokumenter.

Det endelige mødeforberedelsesmateriale skal foreligge torsdag den 11. juni.

Punkt 8: Principper for styregruppearbejde

10/19826

Bilag

Principper for styregruppearbejde (aktuelle udkast)

Bilag: Nye afsnit til projekthåndbog - Direktionsmøde, maj 2015

Udkast til nyt projektmandat, marts 2015

Principper for styregruppearbejde

Baggrund

Direktionen og Chefforum besluttede i 2013 på baggrund af en evaluering af HTKs projektkultur samt proces og drøftelser i Chefforum, at sætte skærpet fokus på kommunens styregruppearbejde. Ønsket var at fremme kommunens realisering og implementering af udviklingsprojekter samt styrke samstemt ledelse via en professionalisering af styregruppearbejde.

Fra oktober 2014 til februar 2015 blev der gennemført et workshopforløb for Chefforum og udvalgte niveau 3 ledere i samarbejde med konsulentfirmaet LEAD – Enter next level. På baggrund af læring fra forløbet besluttede Direktionen i marts 2015, at iværksætte en række udviklingsinitiativer. I denne sag præsenteres leverancer/status på 4 af udviklingsinitiativerne.

INDSTILLING

Administrationen indstiller, at Direktionen godkender

- Principper for styregruppearbejde i HTK. Principperne præsenteres og drøftes i Chefforum den 10. juni.
- Nye afsnit i projekthåndbogen (Principper for styregruppearbejde og Samarbejde mellem projektejer og projektleder).
- Den nye skabelon til projektmandat.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Godkendt.

Sagsfremstilling

Principper for styregruppearbejde

På baggrund af læringspointer fra og evaluering af workshopforløbet om styregruppearbejde er der udarbejdet 10 principper for styregruppearbejde i HTK. Principperne er tænkt som retningslinier for det arbejde og ansvar, som styregruppemedlemmerne og projektejeren har i Kommunens projekter. Målgrupperne er således styregruppemedlemmer og projektejere.

Det er projektejeren, som har hovedansvaret for, at den pågældende styregruppe arbejder ud fra principperne, og at styregruppen efter behov forholder til gruppens praksis i relation til principperne.

Det er tanken, at principperne skal have en grafisk fremstilling på et et-sides plakat, som kan udgøre et synligt objekt til styregruppemøderne (kan f.eks. hænges på væg eller ligges på bord).

Principperne præsenteres i vedlagte bilag. Overskrifterne lyder:

- 1) Det første styregruppemøde – kom godt i gang
- 2) Påtag jer styregrupperollerne – arbejde for projektet
- 3) Tilpas arbejdet i styregruppen til projektets kompleksitet
- 4) Hold fast i formålet og den ønskede effekt
- 5) Tag ansvar for projektets fremdrift
- 6) Arbejd bevist med strategisk kommunikation
- 7) Udfør tværgående ledelse og positiv kommunikation
- 8) Tag ansvar for det gode styregruppemøde
- 9) Sørg for implementeringen
- 10) Etabler tæt parløb mellem projektejer og projektleder.

Nye afsnit og pointer i projekthåndbogen

På baggrund af workshopkens læringspointer er der indarbejdet skærpede pointer i Kommunens projekthåndbog og enkelte nye afsnit. Projekthåndbogens primære målgruppe er projektledere, men følgende to nye afsnit har også projektejere som målgruppe (se bilag for de to afsnit):

- Principper for styregruppearbejde – afsnittet omhandler principperne for styregruppearbejde og giver for hvert princip en række anbefalinger til, hvordan projektejer og projektleder kan arbejde med at principperne efterleves og bringes i spil i styregruppen.
- Samarbejde mellem projektejer og projektleder – afsnittet skitserer en række væsentlige områder for samarbejde, herunder præciserer afsnittet rollernes individuelle og fælles ansvar inden for de pågældende samarbejdsområder. Afsnittet indeholder endvidere en spørgeguide, som projektejer og projektleder kan bruge ved den indledende forventningsafstemning i forbindelse med opstart af nye projekter og dermed samarbejde.

Projekthåndbogen er endvidere blevet udvidet med nye afsnit om dagsordner og referater i forbindelse med til styregruppemøde, kobling mellem projekt- og basisorganisation.

Øget fokus på implementering og organisering i skabeloner

Udviklingsaktivitet: tilretning af projektmodellens skabeloner, så de giver anledning til mere konkrete overvejelser om implementeringsdelen/gang til drift, ressourceforbrug og organisering, og så projektmandatet skærpes som styregruppens vigtigste dokument.

Projektmodellens fire skabeloner til hhv. projektmandat, projektbeskrivelse, projektstatus og lærings- og overdragelsesnotat er tilrettet i henhold til udviklingsaktiviteten. I bilag findes den nye skabelon til projektmandatet. Ændringerne omfatter ny rækkefølge i overskrifterne samt tilføjelser/ændringer markeret med rød skrift.

Workshop for projektledere

I august/september afholdes en workshop for projektledere vedr. projektlederens rolle i forbindelse med styregruppearbejde og samarbejde med projektejer. Centercheferne har udpeget workshopdeltagerne de 43 projektledere, som er indkaldt.

Punkt 9: Prioritering ifm. Revus

15/4534

Prioritering ifm. Revus

Baggrund

Den regionale vækst- og udviklingsstrategi (ReVus) er efter en indledende runde med administrativ høring, hvor HTK ikke meldte initiativer ind, nu sendt i offentlig høring med deadline for forslag den 19. juni.

Den 12. maj 2015 anbefalede ØU med følgende godkendelse i Byrådet den 19. maj, at HTK aktivt tager del i ReVus – herunder melder pågående og kommende aktiviteter ind, som HTK ser fordel i at placere i dette regi.

INDSTILLING

Det anbefales, at direktionen udvælger to-tre initiativer, som HTK vil have særligt fokus på.

Disse anbefales at indgå som høringssvar til ReVus som prioriterede initiativer.

De indsatser som ikke prioriteres blandt de to-tre, anbefales at blive beskrevet kort i høringssvar med note på, at de ikke er topprioritet. Dette for at regionen er opmærksom på, at vi har interesser inden for disse temaer også, så HTK vil blive tænkt aktivt ind hvis der viser sig oplagte samarbejdsmuligheder med fx andre kommuner.

Direktionen tager stilling til hvorvidt ØU og/eller Byrådet skal godkende prioriteringen af indsatserne.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Direktionen udvalgte følgende punkter, som skal undersøges og beskrives nærmere:

- Klimatilpasning og grøn mobilitet samlet
- Smart cities og datahub

Sagsfremstilling

En række initiativer blev listet i sagsfremstillingen til ØU og Byråd som mulige at koble til ReVus. Samtidig blev foreslået en kobling med mål om synergieffekt i forhold til det internationale arbejde, hvor eventuelle EU midler bør tænkes sammen med indsatser i regi af ReVus.

Den videre udvikling af de udvalgte initiativer vil blive drøftet såvel med regionen, Copenhagen Capacity (i regi af ReVus) og Cph. EU-office.

For alle indsatser gælder, at virksomheder, andre kommuner (evt. internationalt) og forskningsinstitutioner vil være mulige samarbejdspartnere.

- Innovation Community - Høje-Taastrup Kommune som digital frontløber

Den lokale udbyder af bl.a. fibernetløsninger GlobalConnect har sammen med Nordea Ejendomme lavet et oplæg til hvordan der kan indrettes/udvikles et 'Innovation House' i eksisterende lagerlokaler på Hørskæften, som tager afsæt i de unikke digitale muligheder lokaliteten giver, med målsætning om at skabe et arnested for digital udvikling.

Formål: At ny teknologi i hænderne på iværksættere kan skabe helt nye industrier. At træne etablerede industrier i at opdage effekten af ny teknologi. At tænke i udvikling af løsninger til det offentlige, fx wi-fi i hele kommunen, øvrige smart-city initiativer, udvikling af digitale teknologier som understøtter dagsordener som bl.a. 'lighed i sundhed', udvikling af velfærdsteknologi til den kommunale pleje mv.

(potentialeafklaring pågående i samarbejde med bl.a. Global Connect).

- Ressource- og symbiosecenter i Hedehusene Vest

Rockwool har i samarbejde med Niras lavet et første oplæg som skitserer muligheden for at etablere et ressource- og symbiosecenter på Rockwools grund i Hedehusene.

(potentialeafklaring pågående i samarbejde med Rockwool)

- Lighed i sundhed, velfærdsteknologi

Kan tænkes ind i sammenhæng med udvikling af 'innovation Community'. Potentiale for tværkommunalt samarbejde.

Kommunen kan agere testplatform for udvikling.

- Udvikling af transportcenter – fremtidens transport- og logistikklynge

Hvordan sikres en miljømæssig ansvarlig transportbranche? Udvikling, brug og udbredelse af alternative drivmidler. Geare branchen til at imødekomme stigende klimakrav fra EU, begrænset adgang til storbyer mv. Løsning af lokale infrastrukturelle udfordringer med intensiv transport nær storby.

(Potentialeafklaring pågående i samarbejde med HTTC)

- Smart City initiativer – bl.a. ift. Nærheden og Høje-Taastrup C

Kan kobles til digitaliseringsdagsordenen 'Innovation Community'. Etablering af nyskabende prøveplatforme for udvikling- og brug af smart-cityteknologier bl.a. ift. etablering af Nærheden og Høje-Taastrup C.

Punkt 10: Digitale selvbetjeningsløsninger kontanthjælp

15/10353

Digitale selvbetjeningsløsninger kontanthjælp

Baggrund

Borger – og Arbejdsmarkedscenteret har valgt at anskaffe 4. digitale selvbetjeningsløsninger på kontanthjælpsområdet. Selvbetjeningsløsninger gør det let for borgerne at kommunikere digitalt med kommunen samtidig med, at de medvirker til en hurtig og effektiv sagsbehandling af høj kvalitet.

Selvbetjeningsløsningerne er ikke indkøbt som led i et yderligere effektiviseringspotentiale, men som en metode til at imødekomme de allerede væsentlige besparelser, som centeret skal gennemføre i år og efterfølgende år.

INDSTILLING

Orientering om anskaffelse af digitale selvbetjeningsløsninger på kontanthjælpsområdet.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 02-06-2015

Sagen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Borger – og Arbejdsmarkedscenteret har valgt at anskaffe 4. digitale selvbetjeningsløsninger på kontanthjælpsområdet. Det drejer sig om følgende løsninger:

- Kontanthjælpsansøgning
- Enkeltydelsesansøgning
- Anmodning om ferie for kontanthjælpsmodtagere
- Ansøgning om ledighedsydelse

Selvbetjeningsløsninger gør det let for borgerne at kommunikere digitalt med kommunen, samtidig med, at de medvirker til en hurtig og effektiv sagsbehandling af høj kvalitet. Løsningerne er nemme at bruge og de skaber værdi for både borgerne og kommunen.

Fordelene ved løsningerne frem for de almindelige blanketløsninger er bl.a.:

- Færre fejl i ansøgningerne, hvilket medfører færre tilbageløb
- Højere datakvalitet, som giver hurtigere og bedre sagsbehandling
- Ansøgninger kan udfyldes hjemmefra.
- Mulighed for forhåndsafgørelse, hvor objektivt uberegtede ansøgninger straks afklares.
- Løsninger er dynamisk er dynamisk, så hjælpetekster og spørgsmål tilpasses ud fra borgerens svar og personlige data

Borgerne kan enten vælge at gøre det hjemmefra eller de kan vælge at møde op i borgerbetjeningen og få hjælp til at søge digitalt.

En række kommuner i hovedstadsområdet har allerede brugt løsningerne igennem en længere periode, og deres erfaringer med at guide borgerne over på løsningerne har været meget tilfredsstillende. København, Rudersdal og Ballerup Kommuner har fx opnået en digitaliseringsgrad på mellem 75 og 80 %. Dette mål er dog kun opnået ved en fuldstændig afskaffelse af mulighed for papiransøgning.

Den model har centeret også valgt i forhold til at sikre mest optimal udnyttelse af løsningerne. Den traditionelle papiransøgning vil derfor efter en indkøringsperiode blive afskaffet. Løsningerne er samtidig også en metode til at vende borgerne til at søge digitalt, idet KOMBITs monopolbrudsløsninger vil indeholde digitalt ansøgningsmodul. Kontrakten med Fujitsu har 1. månedsopsigelse.

Købet af de 4. løsninger, har ikke til formål at skabe yderligere effektiviseringspotentiale, men derimod en metode til at imødekomme de allerede væsentlige besparelser, som centeret skal gennemføre i år og efterfølgende år.

De 4. løsninger bliver implementeret i uge 21.

ØKONOMI

Selvbetjeningsløsningerne har en licens på kr. 50.000 samt implementeringsomkostninger på kr. 25.000 kr. Licens dækker alle udgifter til løsningen, og der kommer således ingen uforudsete udgifter – hellere ikke såfremt løsningen skal tilpasses til ny lovgivning eller hvis Fujitsu opgraderer med ny funktionalitet. Centeret har søgt digitaliseringspuljen om finansiering af løsningerne.

Punkt 11: Lukket

14/32918