

REFERAT Direktionen d. 10-06-2014

Mødedato Tirsdag d. 10. juni 2014 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 10-06-2014.....	3
Udviklingsenheden Status på implementering.....	5
Status og årshjul for ledernetværk.....	9
Udmøntning af effektiviseringspuljen 2014.....	12
Benchmarkanalyse på administrationsområdet.....	14
Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksne (DI).....	18
Forslag til langsigtede økonomipolitik i Høje-Taastrup Kommune.....	21
Indstilling om udbud af revisionsydelser.....	26
Drøftelse om den boligsociale indsats.....	29
Anvendelse af lønopsamlingspuljen (promillepuljen).....	32
Håndtering af overtallige medarbejdere.....	36
Status på sygefravær ift. måltal - maj 2014.....	39
Forstærket sygefraværsindsats - fra ekstern til intern bistand.....	44
Elev- og praktikpladsstrategi - forslag til sag for ØU.....	47
Beredskabsplan i kritiske situationer.....	51
Lukket.....	54
Anskaffelse af nyt dispositionssystem.....	55
Status på talegenkendelse i Jobcentret.....	58
Omlægning af ansættelsesforhold for talehørelærere.....	61
Øvrige sager 10-06-2014.....	64
Lukket.....	66

Punkt 1: Økonomifølging 10-06-2014

14/867

Økonomiopfølgning 10-06-2014

Baggrund

Digitaliseringsstrategien

Materialet eftersendes af ØDC (Jane og Jean deltager under punktet).

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Jane Henriksen og Jean Rygaard/ØDC deltog under punktet.

Direktionen drøftede strategiens hovedpunkter:

- 1) Obligatoriske digitaliseringsprojekter, der skaber værdi
- 2) Digital velfærd
- 3) Implementering i bund
- 4) Drift og infrastruktur

Direktionen roste oplægget og tilkendegav, at det var fornuftige temaer og godt med en tydeliggørelse af investeringer og effekt.

På mødet med Chefforum 11/6 skal det bl.a. drøftes, hvordan effektiviseringerne kan hentes.

Det nedsættes en digitaliseringsstyregruppe, herunder projektgørelse af delprojekter, mv.

ØDC er i gang med at udarbejde et business case-værktøj, som bliver et vigtigt element i arbejdet.

Efter præsentationen i Chefforum, skal der en fornyet sag på til direktionen. Den politiske involvering kan godt vente (pt. august).

Punkt 2: Udviklingsenheden Status på implementering

09/10043

Bilag

LederNyt-7-2014.pdf

Udviklingsenheden Status på implementering

Baggrund

Direktionen besluttede i november 2013 at etablere en udviklingsenhed i Byrådscentret per 1. januar 2014.

Enheden er etableret og der er foretaget en centerchefrunde om forventninger til samarbejdet.

Udviklingsenheden deltager på direktionsmødet til en snak om Direktionens forventninger til enhedens arbejde med afsæt i de beskrevne succeskriterier.

INDSTILLING

Det indstilles, at Direktionen drøfter og godkender succeskriterier for udviklingsenheden.

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede i november 2013 at etablere en udviklingsenhed i Byrådscentret per 1. januar 2014 med nedenstående formål.

Formål

Udviklingsenheden skal understøtte og udvikle kommunens strategiske arbejde. Herunder fremme gennemførelsen af kommunens større, tværgående projekter og udviklingsindsatser.

Udviklingsenheden skal:

- Bistå kommunens øverste ledelse med strategiske analyser, oplæg mv.
- Fremme gennemførelse og implementering af kommunens programmer og projekter.
- Understøtte kommunens udviklingsaktiviteter om styring, kvalitetsudvikling og innovation.
- Fremme helhed og tværgående samarbejde på leder- og medarbejderniveau.
- Øge borger- og brugerinddragelsen og samarbejdet med kommunens omverden.

Opgaver/tydelser

Det sker ved, at enheden..

- Er tovholder for udvikling og opfølgning på tværgående politikker og strategier.
- Yder konsulentbistand til Direktion, Chefforum og decentrale ledere.
- Er program- og projektleder for større tværgående udviklingsprojekter og programmer.
- Bidrager med strategiske vinkler i diverse projekter.
- Er tovholder for styringsværktøjer: Aftalestyring, KVIK/kvalitetsudviklingsværktøjer og projektmodel.
- Understøtter kommunens ledernetværk, innovationsledernetværk og kommunens konsulentnetværk.
- Tilbyder vejledning, undervisning og procesbistand til ledere og medarbejdere om:
 - Kommunens projektmodel
 - Procesoptimering og LEAN
 - Innovation
 - Kvalitetsudvikling herunder borger- og brugereffekter
 - Borger- og brugerinddragelse

I vores arbejde har vi fokus på tværgående relationer og samarbejde, nytænkning og erfaringer i vores omverden.

Konsulenterne i Udviklingsenheden skal arbejde der hvor opgaven bedst muligt løses – eksempelvis ved periodevis placering i øvrige centre.

Enheden blev sammensat af 3 ½ normering fra Byrådscenteret, 2 normeringer fra ØDC, ½ normering fra HRC (2-3 dage ugentligt) samt nyansættelse af en konsulent/chefkonsulent.

Enheden er pt. etableret med de nævnte interne omrokeringer. Der er ansat en specialkonsulent, praktikant og 2 studerende.

I maj måned blev muligheden for at centrale og decentrale ledere kan rekvirere konsulenthjælp fra enheden udmeldt til organisationen, jf. vedlagte nyhed.

Centerchef-runde

Byrådscenterets ledelse har i foråret foretaget en runde til samtlige centerchefer om samarbejde og forventninger til Byrådscentret herunder til Udviklingsenheden. Det blev her drøftet:

- Hvordan kan vi bedst muligt samarbejde om større, tværgående indsatser og projekter?
- Kan der være behov for procesbistand på dit område? (Innovation, kvalitetsudvikling/KVIK, projektmodel,

procesoptimering/LEAN, borger- og brugerinddragelse)

- Hvordan bliver en udviklingsenhed en succes?

Centercheferne lagde særligt vægt på samarbejdet om større udviklingsprojekter. Det synes i høj grad at give mening i centrene, at Byrådscenterets projektledere indgår i større, tværgående projekter ressourcemæssigt såvel som metodisk.

Der er stor forskel på hvilket behov, der er for procesbistand på de enkelte områder. Særligt synes der efterspørgsel på procesoptimering og LEAN-analyser samt på nye metoder til borger- og brugerinddragelse.

Centercheferne tilkendegav, at udviklingsenheden er en succes, når enheden

- Udfordrer organisationen – også "opad".
- Hjælper organisationen med at tænke nyt og anderledes. Har de skæve vinkler.
- Er med til at optimere arbejdsgange
- Understøtter vores borgerfokus – vi ved alt for lidt om, hvad borgerne ønsker.
- Kommer ud i organisationen – blandt andet udstationering.
- Skaber ejerskab! Inddrag hele tiden. Det må aldrig blive diktater.
- Er kompetente projektledere, der fører projekter sikkert i havn.
- Kan tilføre udviklingsprojekter tydelige roller og ansvar også for driften.
- Er professionelle med høj faglighed på de områder, som vi varetager.
- Understøtter tværgående samskabenhed.
- Kan generere fælles læring, som kan videreformidles - blandt andet til Chefforum.
- Gode proceskonsulenter, der kan facilitere borgerinddragelse på nye måder.
- Arbejder efter, at vi alle er i samme båd.
- Ikke sprøjter nye tiltag ud over organisationen.

Evaluering og succeskriterier

Efter et år skal Udviklingsenheden evalueres. Evalueringen skal blandt andet tage afsæt i en række succeskriterier. Det forslås at udviklingsenhedens arbejde såvel som evalueringen tager afsæt i nedenstående succeskriterier.

Kriterierne for at enheden lever op til sine mål er, *at Udviklingsenheden..*

1. *Bidraget til kommunens strategiske udvikling med oplæg, analyser og konsulentbistand til kommunens øverste ledelse*
2. *Er kompetente projektledere, der fører projekter sikkert i havn. Herunder tilfører udviklingsprojekter tydelige roller og ansvar også for driften.*
3. *Udfordrer organisationen – også "opad".*
4. *Kommer ud i organisationen og understøtter den decentrale ledelse.*
5. *Skaber lokalt ejerskab i opgaver og indsatser*
6. *Hjælper organisationen med at tænke nyt og anderledes. Har de skæve vinkler og et stærkt omverdensfokus.*
7. *Er med til at optimere arbejdsgange.*
8. *Understøtter borgerfokus og borgerinddragelse på nye måder.*
9. *Understøtter tværgående samskabelse og fælles læring*

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Udviklingsenheden/BYC deltog under punktet.

Direktionen udtrykte tilfredshed med Udviklingsenhedens første måneders indsatser, og understregede behovet for, at Udviklingsenheden understøtter organisationens arbejde med implementering/effektvurdering.

Direktionen godkendte de opstillede succeskriterier, som dog reduceres.

Direktionen kom desuden i deres drøftelse ind på:

- Prioritering af opgaver/ressourcer
- Hvordan der bestilles opgaver i enheden
- Koblingen af de fem indsatser til styringsdagsordenen - styring og forenkling. Her skal "udfordringsretten" ske – også opad
- Fokus på den administrationspolitiske dagsorden

- Udfordringen med de ledelsesmæssige referencer i projektarbejdet
- Konsulenterne har selv stort ansvar til at tydeliggøre udfordringer
- Tydelig forventningsafstemning indledningsvis
- Vigtigheden af at konsulenterne bruger hinanden mht. udfordringerne
- Relationen til hhv. direktionen, centercheferne og organisationens øvrige konsulenter (bl.a. i konsulentnetværket)

Punkt 3: Status og årshjul for ledernetværk

13/27333

Bilag

Årshjul Emner til ledernetværk

Status og årshjul for ledernetværk

Baggrund

Som led i udviklingen af Høje-Taastrup Kommunens strategiske ledelse blev der pr. marts 2014 nedsat tværgående ledernetværk for de 100 ledere, der deltager i kommunens Strategiske Lederforum.

Nærværende sagsfremstilling giver en status på netværkene samt forslag til emner for de tværgående emner, som netværkene skal nå omkring i det kommende års tid. Denne status gives ligeledes på Strategisk Lederforums møde den 18. juni 2014.

INDSTILLING

Det indstilles, at Direktionen godkender årshjulet for emner til kommunens ledernetværk.

Sagsfremstilling

Formålet med kommunens ledernetværk er:

- 1. Samstemt ledelse - bringe ledere sammen på tværs af organisation og skabe fælles billeder, sprog og mening omkring organisationen og den retning, den skal udvikle sig i.*
- 2. Professionalisering af ledelse – styrke den enkelte leders kompetencer i ledelse via sparring, erfaringsudveksling, refleksion og inspiration.*
- 3. Strategisk dialog mellem Direktionen og de øvrige ledelsesniveauer - Direktionen kan sende emner/udkast/temaer til drøftelse i ledernetværkene, som sender input tilbage og dermed bidrager til udviklingen af kommunen.*

Netværkene skal som minimum mødes en gang hvert kvartal. Det er netværksdeltagerne, der planlægger møderne herunder emner, som tjener formålet. Der har været tilbud om, at en Direktør kan deltage i det første netværksmøde i de netværk, hvor der ikke er en direktør i deltagerkredsen. Konsulenter fra Udviklingsenheden står til rådighed med ideer til emner og materialer samt til at facilitere det første møde.

Ud over netværkets egne emner udmelder Direktion og Chefforum nogle tværgående temaer, som der ønskes inputs til.

På intranettet findes en beskrivelse af formål, deltagerliste, tværgående temaer, samt at nye ledere automatisk kommer i et ledernetværk.

Netværkene vil blive evalueret efter ca. 1 år blandt andet med henblik på at undersøge deltagerens udbytte.

Opstartsfasen

Alle 11 netværk har afholdt eller planlagt møder. 5 netværk har afholdt første møde og planlagt et eller flere kommende møder. De resterende 6 netværk afholder deres første møde i juni. Et enkelt netværk har pt. bedt om at få faciliteret deres første møde.

På de afholdte netværksmøder er mulige fremtidige emner blevet drøftet. Eksempler er:

- Sparring om personligt lederskab med udgangspunkt i ledelsesmæssige udfordringer
- Viden om andre områder - Udvikling via forskellighed
- Sygefravær og trivsel
- Strategi og udvikling versus kerneydelsen
- Helhedstænkning
- Sundhed på tværs
- Personaleledelse

Nogle har talt kodeks for ledernetværket, eksempelvis Åben, tillidsfuld dialog,

Fortrolighed (tavshedspligt), Tilstedeværelse – nærvær (obs lpad og telefoner).

Tværgående emner

De tværgående emner udmeldes i forbindelse med Strategisk Lederforum den 18. juni, hvor ledernetværkene er på dagsorden.

Emnerne er sammentænkt med dagsorden for Strategisk Lederforum tidligere behandlet i Direktionen. Se forslag til årshjul i bilag, hvor emner i 2014 er:

· *Direktionens strategibrev*

Input til Direktionens strategibrev for 2015. Hvordan bliver der arbejdet med pejlemærkerne fra sidst? Herunder de tre pejlemærker, som er trukket frem i aftalestyringskontrakterne (Innovation, Kvalitetsudvikling og Borgerbrugereffekter).

Hvilke temaer vil være væsentlige at fremhæve i et nyt strategibrev? Samt forslag til konkrete udviklingsprojekter.

· *God ledelse*

Lederevaluering: Hvilke refleksioner giver tilbagemeldingen på evalueringerne anledning til? Hvad har vi brug for fremadrettet for at understøtte god ledelse?

Netværkene vil blive bedt om via mail at melde tilbage med konkrete inputs til Udviklingsenheden, som samler op på indsparkene.

Strategisk Lederforum

På Strategisk Lederforum er følgende på dagsorden (45 min.):

Dialogen mellem Direktionen og ledernetværkene:

- Årshjul med temaer

Status på de første måneder med ledernetværk v/ Anne Fjellerad og Konny Riising

- Hvordan har vi valgt at gennemføre det/de første møde(r)?

- Hvad har vi planlagt?

- Hvordan opleves det at drøfte ledelse på tværs af niveauer og faggrupper?

- Hvad har det givet anledning til at refleksioner?

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Godkendt.

Punkt 4: Udmøntning af effektiviseringspuljen 2014

14/8564

Bilag

Implementering af elektronisk blanket/formularsystem

Principper for udmøntning af tværgående effektiviseringsgevinster

Udmøntning af effektiviseringspuljen 2014

Baggrund

Byrådet godkendte i 2012, at der afsættes midler til effektiviseringsfremmende investeringer på det administrative område svarende til 5 mio. kr. i 2014. Midlerne udmøntes i forbindelse med ansøgninger herom.

INDSTILLING

Det indstilles at:

- ØDC tildeles 130.000 kr. fra effektiviseringspuljen 2014
- Direktionen drøfter principper for udmøntning af tværgående effektiviseringsgevinster.

Sagsfremstilling

Direktionen godkendte allerede i 2013 ansøgninger om midler fra effektiviseringspuljen 2014 til:

- Konsulentbistand i forbindelse med genopretningsarbejdet i SHC
- Indkøb af nyt disponeringssystem, jf. særskilt mødesag "Anskaffelse af nyt disponeringssystem" på Direktionsmødet den 10.6.2014.

Det er opgjort, at udgiften til konsulentbistand udgør 188.000 kr. som omplaceres fra effektiviseringspuljen. Ligeledes er det opgjort at udgiften til et nyt disponeringssystem udgør 147.000 kr. som skal finansieres fra effektiviseringspuljen 2014, jf. ovenstående.

ØDC bidrager med yderligere én ansøgning om midler fra effektiviseringspuljen 2014 til indkøb af et elektronisk blanketsystem.

ØDC har udarbejdet ansøgningen ud fra de godkendte kriterier og anbefaler finansiering af investeringer på 130.000 kr. i 2014. Investeringen bidrager til effektivitetsfremme, og der er anslået en tværgående effektiviseringsgevinst på netto 185.000 kr. i 2015 stigende til 715.000 kr. fra 2016 og frem.

Effektiviseringsgevinsten indgår som et prioriteringsforslag til Budget 2015-2018.

De tre ansøgninger udgør til sammen et beløb på 465.000 kr., som skal finansieres fra effektiviseringspuljen 2014. Kommunens digitaliseringsstrategi er finansieret med 700.000 kr. fra puljen og ved finansiering af ovenstående forslag resterer der 3,8 mio. kr. i puljen for 2014.

Principper for udmøntning af tværgående effektiviseringsgevinster

I forbindelse med implementering af tværgående effektiviseringsforslag frigives ressourcer, som bør kapitaliseres for at undgå et serviceglid. I vedhæftede bilag beskrives principper for kapitalisering af tværgående forslag.

Der er et behov for at få fastlagt principper herfor, idet der er flere prioriteringsforslag til budget 2015, som indeholder effektiviseringer, der kan udmøntes bredt. Eksempelvis flådehåndtering og ikke mindst digitaliseringsstrategien. Endvidere gælder det også for de forskellige tværgående forslag, som finansieres med midler fra effektiviseringspuljen, eksempelvis vedlagte forslag til elektronisk blanketsystem samt forslag vedr. integration mellem SD-løn og Acadre (pt. indgår effektiviseringen på budget 2015 listen).

Det indstilles at direktionen at drøfter de foreslåede principper.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Direktionen godkendte ØDC's ansøgning til indkøb af elektronisk blanketsystem.
Principperne for udmøntning udskydes til direktionsseminaret 20. juni.

Punkt 5: Benchmarkanalyse på administrationsområdet

13/24597

Bilag

Benchmarkrapportst fra BDO.

a38188583a6c4f69a0d6f56ca278532d

8c5f8967cd8f445f9f43dde0ac58e951

0c38b964ae664306a96a78843f4513e8

Benchmarkanalyse på administrationsområdet

Baggrund

Baggrunden for denne sag er, at i foråret 2014 har HTK udleveret data til BDO i forbindelse med, at de har gennemført en benchmarkanalyse for Hvidovre Kommune, hvor fokus er på hovedkonto 6. I benchmarkanalysen indgår Hvidovre, Tårnby, Gladsaxe og Glostrup. BDOs rapport er vedlagt som bilag.

INDSTILLING

Direktionen drøfter rapporten.

Sagsfremstilling

Denne sag opsummerer de overordnede resultater fra benchmarkinganalysen på administrationsområdet. Det skal endvidere bemærkes, at selve rapporten også indeholder afsnit på udvalgte områder, der analyseres dybere. Det drejer sig om stabe, sagsbehandling, byggesagsbehandling, it, økonomiopgaver, løn og personale og pension – arbejdsgange og snitflader i forbindelse med hjælp til borgere (der ikke har mulighed for hjælp fra pårørende) omkring formalia ved indflytning på plejecenter/bosted.

Generelt set er det vigtigt, at sammenligninger mellem kommuner tages med et vist forbehold, idet nogle forskelle kan forklares med forskelle i konteringspraksis. Benchmark kan således primært bruges til at identificere områder, hvor en nærmere undersøgelse synes relevant. ØDC vurderer overordnet, at rapporten ikke giver anledning til at pege på oplagte effektiviseringspotentialer.

For at kortlægge den administrative baseline analyseres først de udvalgte kommuners regnskab. Der er her indhentet regnskab for Hovedkonto 6 for 2013 i sammenligningskommunerne. På baggrund af dette regnskab er udgifterne til administration beregnet på baggrund af Økonomi- og Indenrigsministeriets definition.

Tabellen viser først denne beregning, hvorefter særligt interessante funktioner er udvalgt. Dette er gjort for at kunne identificere, hvor forskellene mellem kommunerne er. Regnskabstallene er endvidere sat i forhold til indbyggertallet, som det fremgår af nedenstående tabel.



Kilde: Regnskab indsendt af kommunerne.

Note: Forskelle på tal fra DST til nu/regnskab 2013. Gruppering 200 er ikke inddraget.

Af tabellen kan det udledes, at Høje-Taastrup Kommune har næst højeste nettoudgifter pr. indbygger på Hovedkonto 6.

I ovenstående tabel er udgifter pr. indbygger endvidere specificeret for udvalgte under funktioner^[1]. Denne udspecificering viser, at der er betydelige forskelle mellem kommunernes udgifter pr. borger på de udvalgte funktioner. Bl.a. viser specificeringen, at Høje-Taastrup Kommune har de højeste udgifter til it og telefoni. En årsagsforklaring til de højere it udgifter pr. indbygger, kan måske findes i, at outsourcing af IT driften er dyrere en "In house" drift, og modsvares af en høj kvalitet i driften. Administrationsanalysen giver dog anledning til at overveje en nærmere analyse af netop IT-udgifter med henblik på at finde årsagsforklaringer på de højere udgifter til IT og forslag til nedbringelse af samme. Opmærksomhed skal rettes på, at der kan være forskellige i konteringspraksis blandt kommunerne, herunder specielt på kontering af systemafgifter til fagsystemer, løbende drift af pc'er mv.



Ovenstående tabel viser øverst det totale indbyggertal, totale antal ansatte, totale antal administrative ansatte samt den samlede månedlige lønudgift til disse. På baggrund af disse tal udregner BDO en række nøgletal.

Af ovenstående tabel kan det udledes at:

- Høje-Taastrup Kommune har anden færrest ansatte med ca. 77,5 ansatte pr. tusind indbyggere,
- Høje-Taastrup Kommune har færrest, administrative ansatte pr. tusindeindbyggere med ca. 12,
- Høje-Taastrup Kommune har næst flest ikke-administrative ansatte pr. tusind indbyggere,
- Høje-Taastrup Kommune har den næstlaveste administrationsgrad på 15,8, %, som kun er 0,2% efter Gladsaxes administrationsgrad.
- Ved at sammenholde lønudgifterne til administrative ansatte med indbyggertallet er Høje-Taastrup Kommune billigst med ca. 484 kr. pr. indbygger,
- Høje-Taastrup Kommune har den højeste gennemsnitsmånedsløn for de administrative ansatte.

Gennemsnitlig månedsløn for administrative ansatte

Tabel 9 på side 27 i rapporten viser, hvordan den samlede lønsum fordeler sig på de forskellige grupper, som udgør de administrative medarbejdere. Tabellen viser således den gennemsnitlige månedsløn for de forskellige personalegrupper.

Af tabellen kan det udledes, at blandt sammenligningskommunerne og region hovedstaden har Høje-Taastrup Kommune:

- højeste gennemsnitlige månedsløn for grupperne: chefer og kontor- og IT-personale,
- lavest gennemsnitlige månedsløn for socialrådgivere/socialformidlere,
- næst højst gennemsnitlige månedsløn for akademikere. Der er dog kun en forskel på 11 kr. op til Hvidovre Kommune, som har den højeste gennemsnitlige månedsløn for akademikere.

Kompetencer

En del af BDOs undersøgelse indeholder en spørgeskemaundersøgelse. I den gennemførte spørgeskemaundersøgelse har lederne i de fire kommuner oplyst egen uddannelsesmæssige baggrund. Det er centerchefsniveauet, som deltager i denne undersøgelse.

BDO skriver, at det her har været muligt at vælge flere af kategorierne, hvilket gør, at det samlet set kan summere til over 100 %.

Af kompetenceprofilen på side 27 i rapporten kan det udledes at:

- hovedparten af lederne i de fire kommuner enten har en lang eller mellemlang videregående uddannelse,
- Høje-Taastrup Kommune er den kommune, hvor flest chefer har en lang videregående uddannelse,
- niveauet i chefernes gennemsnitsløn kan ses i sammenhæng med chefniveauets kompetenceprofil.

^[1] Summerer ikke til totalen på Hovedkonto 6, da følgende funktioner ikke er med : 6.45.54,55 og 59 dvs. Natur- og Miljøbeskyttelse samt administrationsbidrag vedr. Udbetaling Danmark

ØKONOMI

Ingen bemærkninger.

Direktionen besluttede, at der udarbejdes en sag til ØU.

Undersøgelsen bruges desuden som anledning til en strategisk drøftelse i direktionen og senere Chefforum, herunder om lønbånd og span af control (tidligere analyse om ledelseslag). Ansvarlig Per Aalbæk.

Punkt 6: Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksne (DI)

14/1114

Bilag

Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn (BURC)

Budgetoplæg 2015-18 for det specialiserede voksenområde (SHC)

Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksne (DI)

Baggrund

Det specialiserede socialområde for børn og voksen har siden 2008 været økonomisk udfordret. De to områder har siden 2009 fået etårige tilførsler bl.a. via udmøntning af en central pulje under Økonomiudvalget, hvor der er afsat 31 mio. kr. i 2014 faldende til 24 mio. kr. i 2015 og fremover.

Ved indgangen til 2014 har Økonomiudvalgets centrale pulje vist sig ikke at kunne imødekomme det forventede forbrug. Denne problemstilling øges i takt med, at puljen reduceres i 2015 og fremefter.

INDSTILLING

ØDC, SHC og BURC indstiller:

- at udvidelsesbehovet indarbejdes i budgetlægningen for 2015 og overslagsår (prioriteringsbidrag), således at der fra og med 2015 arbejdes med retvisende budgetter.
- at det eventuelt drøftes om der skal indarbejdes yderligere besparelser (prioriteringsbidrag) svarende til hel- eller delvis finansiering af den økonomiske udfordring.
- at Administrationen arbejder videre med budgetmodellerne (se bilag).

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i kommissoriet "Budgetoplæg 2015-2018 for det specialiserede socialområde for børn og voksen (BURC og SHC)", der blev godkendt på direktionsmødet den 3. februar 2014, er der nu udarbejdet to budgetoplæg. Budgetoplæggene danner udgangspunkt for Direktionens drøftelse og beslutning i forhold til en langsigtet økonomisk løsning på de to områders økonomiske udfordringer, herunder drøftelse af den videre proces. Der er i budgetoplæggene ikke inddraget resultater fra budgetanalysen af institutionsstrukturen samt analysen af specialundervisningen. Begge analyser er igangsat i foråret 2014.

Hovedkonklusionen fra de to budgetoplæg

Tabel 1 viser, at der forventes en budgetudfordring i størrelsesorden: 51 mio. kr. (2015) til 45 mio. kr. (2018). Efter udmøntning af ØU's særlige "pulje" til det specialiserede socialområde på 24 mio. kr. er der et ikke finansieret budgetbehov på 27 mio. kr. (2015) til 21 mio. kr. (2018).

Tabellen viser, at der efter udmøntning af ØU' pulje er et ikke finansieret budgetbehov på 22 mio. kr. i 2014, hvilket forventes at stige til 27 mio. kr. i 2015. Budgetbehovet, før udmøntning af ØU's pulje, forventes at falde med 2 mio. kr., så stigningen kan derfor primært relateres til nedskrivningen af ØU's pulje med 7 mio.kr.

Tabel 1. Økonomisk udfordring på det specialiserede socialområde (børn og voksne) i perioden 2015-2018, mio. kr. (2014-priser).

Budgetbehov i årene:	Regnskab 2013	Forventet 2014	Forventet 2015	Forventet 2016	Forventet 2017	Forventet 2018
SHC ¹	33	44	43	42	40	37
BURC	9	9	8	8	8	8
Samlet budgetbehov	42	53	51	50	48	45
ØU's pulje	-44	-31	-24	-24	-24	-24
Ikke finansieret budgetbehov²	-2	22	27	26	24	21

Noter

1. Forventet regnskab 2014 svarer til forventningerne ved 1. budgetopfølgning.

2. Mindreforbruget i regnskab 2013 kan relateres til manglende mellemkommunal afregning på BURC's område. Den manglende afregning medfører, at BURC i stedet betaler udgiften på regnskab 2014, hvilket der er taget højde

for i BURC's prognose.

Beregningen bygger på en forudsætning om, at centrene implementerer besparelser, som led i handleplaner for 9,5 mio. kr. (2015) til 15,3 mio. kr. (2018), hvilket er vist i tabel 2. En del af de viste handleplanstiltag står p.t. tillige på listen over prioriteringsbidrag (markeret med *), og indgår her i den samlede sum af prioriteringsbidrag.

Budgetreduktionerne kan naturligvis ikke bruges både som handleplanstiltag og som prioriteringsbidrag i forhold til budget 2015-2018. Der udestår således beslutning om, hvorvidt der skal præsenteres:

1) en budgetudfordring på 27 mio. kr. i kombination med at de i tabel 2 nævnte handleforslag udgår af listen over prioriteringsbidrag –

eller

2) et "brutto" problem som er 9,5 mio. kr. højere, dvs. 36,5 mio. kr. (punkter markeret med * i tabel 2 modregnes ikke, men fastholdes på prioriteringslisten)

På voksenhandicapområdet, har der i de senere år været en betydelig aktivitetsstigning (se bilag til sagen eller beskrivelsen af aktivitetsudviklingen i 1. budgetopfølgning forelagt på Byrådets majmøde). I forventningerne til regnskab 2015 og fremover i tabel 1, er der *ikke* indarbejdet en eventuel fortsat stigning fra 2014.

Tabel 2. Handleplaner, som allerede er indarbejdet i oplæg 2015-2018

Indarbejdede Handleplaner	2015	2016	2017	2018
Kløverhuset, Taastrup Torv og Frøgård Alle	-4,3	-4,3	-4,3	-4,3
Spiraleffekter - jf. strategiplanen *	-4,5	-7,3	-9,2	-10,3
Det nye dagtilbud Park Job og Aktivitet	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0
SHC i alt	-12,8	-15,6	-17,5	-18,6
Mindre brug af ekskluderende undervisningstilbud. *	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0
Træning af elever i egen transport. *	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
Omlægning fra længerevarende ophold for anbragte børn. *	-2,5	-2,5	-2,5	-2,5
BURC i alt	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0
Samlet (begge centre)	-17,8	-20,6	-22,5	-23,6

Mere detaljerede oplysninger om udviklingen i økonomien i perioden 2011-2014 samt beregningen af den forventede økonomiske udfordring i perioden 2015-2018 kan læses i de to budgetoplæg, som er vedlagt som bilag. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der på børneområdet udestår en vurdering af fremtidige merudgifter (i forlængelse af folkeskolereformen) på mellemkommunalt køb af specialtilbud.

Budgetudfordringen er meget markant. Revisionen har i forbindelse med revision af regnskab 2012 påpeget, at budgetterne skal være realistiske, så styringsgrundlaget er i orden. Dette forhold taler for at opskrive budgetterne til de forventede udgifter. Samtidig er det vigtigt at fastholde et pres på at reducere og styre udgifterne. Dette kunne tale for at budgetlægge i underkanten af det forventede forbrug eller alternativt (og bedre) stille større krav til handleforslag på områderne.

Alternativt kan der udarbejdes flere besparelsesforslag. På SHC's område foreligger der således forslag til konkrete servicereduktioner, som dog tidligere har været afvist politisk. Ligeledes ville der på BURC's område kunne udarbejdes besparelsesforslag på fx forebyggelse. Besparelser på forebyggelse vurderes imidlertid at være fordyrende på længere sigt.

ØKONOMI

Se sagsfremstilling

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Udsættes til mødet 17.06.2014.

Punkt 7: Forslag til langsigtede økonomipolitik i Høje-Taastrup Kommune

14/1484

Bilag

Indtægts- og udgiftsprognose 2015-2028 (ØU)

Forslag til langsigtede økonomipolitik i Høje-Taastrup Kommune

Baggrund

Høje-Taastrup Kommunes langsigtede økonomiske politik udløber hvorfor der med denne sag fremlægges forslag til en ny langsigtet økonomisk politik. Hertil kommer, at Folketinget siden den gældende økonomiske politik blev udarbejdet, har vedtaget en budgetlov, der skal sikre kommunernes budgetoverholdelse og som indeholder skærpede krav til kommunernes økonomistyring og frihedsgrader. Budgetloven stiller dermed krav til en langsigtet styring af den kommunale økonomi.

Udkastet til den langsigtede økonomipolitik er bygget op om emner, som Byrådet godkendte den 26.02.2013. Målsætningerne blev drøftet indledningsvist på Byrådets strategi- og budgetseminar den 10. april 2014.

INDSTILLING

ØDC indstiller, at direktionen drøfter udkast og indstiller videre til ØU at:

Administrationen indstiller,

at Byrådet godkender forslaget til langsigtet økonomipolitik for Høje-Taastrup Kommune.

at Byrådet tager notat om langsigtet indtægtsprognose til orientering

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune har igennem mange år haft en langsigtet økonomisk politik, som har dannet grundlag for den økonomiske styring – herunder den årlige budgetlægning.

Gennem de seneste år er der kommet en øget fokus på Høje-Taastrup Kommune som vækst kommune. Dette forslag til en langsigtet økonomipolitik skal derfor ses i sammenhæng med, at Høje-Taastrup som vækstkommune har brug for via den førte økonomiske politik at generere råderum til at afholde udgifter til byudvikling og til levering af service til nye borgere.

Den langsigtede økonomipolitik indgår i kommunens styringshierarki, hvor den fungerer som styringsværktøj til at koble det enkelte års 4-årige budgetplanlægning med Byrådets udviklingsstrategi, så der skabes mulighed for de nødvendige investeringer i kommunens langsigtede udvikling.

Endvidere skal den langsigtede økonomiske politik danne grundlag for en proaktiv økonomisk styring, der imødegår kommende års udfordringer således at økonomiske stop/go-løsninger undgås.

Forslaget til økonomisk politik indeholder målsætninger på følgende områder:

1. Det skattefinansierede driftsresultat
2. Anlægsudgifter
3. Indtægter
4. Kassebeholdningen
5. Den langfristede gæld
6. Formue- og gældspleje
7. Økonomistyring og effektivisering

I nedenstående konkretiseres målsætningerne på de 7 områder:

1 Størrelsen på det skattefinansierede driftsresultat

Når indtægterne fra skat og tilskud og udligning har finansieret driftsudgifterne, skal der fortsat være råd til

– Anlægsudgifter

– Afdrag på eksisterende lån

– Likviditetsopbygning i forhold til byudviklingsprojekter

– Opretholdelse af kassebeholdningen jf. nedenfor

Udgifter til afdrag og opbygning af likviditet i forhold til byudviklingsprojekter ligger relativt fast i forlængelse af tidligere års budgetter og aftaler. Baggrunden for det foreslåede niveau for målsætningen er dels budget 2014 dels en forventning om behov for at øge anlægsinvesteringerne i forbindelse med byudviklingen.

Byrådets målsætning er, at resultatet af ordinær drift skal være mellem 3.800 og 5.200 kr. pr. borger (190 og 250 mio. kr.)

2 Størrelsen anlægsudgifterne

Størrelsen af kommunens anlægsinvesteringer skal fastsættes under hensyntagen til et realistisk ambitionsniveau samt behovet for at understøtte kommunens udviklingsstrategi.

Anlægsudgifter skal:

- Fastholde værdien af kommunens infrastruktur, dvs. anvendes til vedligehold af bygninger, veje mv.
- Understøtte ønsket om at udbygge og udvikle Høje-Taastrup særligt:
 - Byudvikling i Nærheden og Høje-Taastrup C
 - Understøtte investeringer i den faglige udvikling på serviceområderne

Kommunerne styres på bruttoudgifter, og i aftalen mellem KL og regeringen fastsættes et årligt maksimalt niveau. Historisk har Høje-Taastrup haft et lavere anlægsbudget end kommunens andel af den aftalte ramme. Baggrunden for det foreslåede niveau for målsætningen er dels budget 2014 dels forventningen om behov for at øge anlægsinvesteringerne i forbindelse med byudviklingen. Høje-Taastrup kommunens forholdsmæssige andel af det aftalte anlægsniveau i 2014 er 180 mio. kr.

Byrådets målsætning er, at netto anlægsudgifterne skal være mellem 2.400 og 3.700 kr. pr. borger (115 og 180 mio. kr.)

3. Indtægter

Kommunerne er underlagt sanktioner på skatteområdet, som indebærer, at kommunerne under ét skal holde skatten i ro.

Indtægterne fastlægges for så vidt skatteopkrævningen i forbindelse med budgetvedtagelsen.

Skatteindtægter:

- Indkomstskat: 24,7 %
- Grundskyld: 24,6 ‰
- Dækningsafgift erhverv: 9,35 ‰
- Selskabsskat, kommunen kan ikke selv fastsætte denne.

Takster fastsættes indenfor de lovgivningsmæssige rammer og reguleres herudover kun for pris- og lønudvikling.

Byrådets målsætning er at fastholde uændret skat

4. Kassebeholdningens størrelse

Kassebeholdningens størrelse spiller en rolle i forhold til at sikre kommunens økonomiske handlefrihed.

Kassebeholdningens skal være af en størrelse så:

- der er mulighed for at handle strategisk i akutte situationer uden at det får konsekvenser for det øvrige drifts- og anlægsniveau (stop and go),

- kommunen er mindre sårbar overfor uforudsete økonomiske begivenheder, som fx strukturelle ændringer i indtægtsgrundlaget (fx ændringer i udligningssystemet, skattesystemet, refusionsomlægning. Disse ændringer er på vej),
- der er råd til den at finansiere den fremtidige byudvikling.

Byrådets målsætning er, at kassebeholdningen skal være mellem 280 og 320 mio. kr. (gennemsnit over 356 dage)

5. Den langfristede gæld

I udgangspunktet bør indtægtssiden kun i begrænset omfang baseres på lånefinansiering, da ydelserne på gælden lægger beslag på fremtidige indtægter og dermed reducerer det fremtidige råderum. Kommunernes adgang til lånefinansiering er jf. lovgivningen meget begrænset, hvorfor udviklingen i gælden i høj grad afhænger af historiske beslutninger samt fremtidige beslutninger om lånoptagelse.

Det betyder at:

- lovgivningen fastlægger den maksimale lånoptagelse
- administrationen skal søge alle relevante låne-puljer med henblik på at Byrådet årligt tager stilling til evt. udnyttelse af yderligere låneadgang

Byrådets målsætning er, at den langfristede gæld ikke må stige (lånoptagelsen må ikke være højere end årets afdrag)

6. Formue- og gældspleje

Den finansielle styring tilrettelægges, så der opnås størst mulig enkelhed i det daglige arbejde samt en optimering af afkast under hensyntagen til risikoen. Principperne for Høje-Taastrup Kommunes formuepleje samt gældspleje er beskrevet i kommunens finansielle strategi.

Byrådets målsætning er, at formue- og gældsplejen skal tilrettelægges med henblik på, at maksimere afkastet og begrænse finansielle omkostninger.

Målsætningen er fastlagt i Den finansielle Strategi, som er vedtaget i Byrådet d. 18/3 2014.

7. Økonomistyring og effektivisering

For at fremtidssikre en økonomi i balance, er det nødvendigt løbende at effektivisere og skabe råderum til nye, politiske initiativer. Dette råderum skaber Høje-Taastrup Kommune selv. Derfor arbejdes der vedvarende med effektivisering og omstilling for at kunne understøtte kommunens udviklingsstrategi og faglige strategier på sektorområderne.

Effektiviseringstiltagene tager afsæt i Høje-Taastrup Kommunes pejlemærker i Udviklingsstrategien: helhed, nytænkning og ansvar.

Byrådets målsætning i forhold til økonomistyring og effektivisering er:

- at der ikke gives kasse-finansierede tillægsbevillinger, hvilket skal undgås ved anvendelse af 4-trinsmodellen
- at der i budgetprocessen skal indgå et katalog med forslag til omprioritering på 1-2 pct.

Langsigtet indtægtsprognose

I forbindelse med strategiseminarer i april fremlagde administrationen scenarier for kommunens økonomi på længere sigt. Notat herom er vedlagt denne sag. Det skal understreges, at fremskrivningerne ved valg af andre forudsætninger ville være anderledes.

Ingen bemærkninger.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Direktionen roste oplægget. Direktionen drøftede indhold og proces for den politiske sag (august), som revideres ift. de indkomne bemærkninger.

Punkt 8: Indstilling om udbud af revisionsydelser

14/7718

Bilag

Oplæg om udbud af revisionsydelser

Indstilling om udbud af revisionsydelse

Baggrund

HTKs kontrakt om den kommunale revision med revisionsfirmaet KPMG udløber ved udgangen af 2014, og HTK skal derfor genudbyde kontrakten om revisionsydelse for regnskabsåret 2015 og frem.

Genudbuddet giver HTK anledning til at vurdere om HTKs forbrug af revisionsydelse er afstemt med behovene med hensyn til omfanget af revisionens ydelse, rapportering og mødeaktivitet.

ØDC har udarbejdet vedlagte oplæg til en beslutning om HTKs fremtidige brug af revisionsydelse.

INDSTILLING

ØDC indstiller, at direktionen beslutter, at

- HTK gennemfører et selvstændigt EU-udbud af revisionsydelse, jf. oplæggets punkt 5.2.1.
- den udbudte kontrakt omfatter den nuværende revisionsydelse (lovpligtig revision og visse tillægsydelse, jf. oplæggets punkt 3.2) og enkelte yderligere tillægsydelse i form af revision af selvejende institutioner (option), revision af Feriefonden (option), og et management letter/servicebrev i årets løb efter behov, jf. oplæggets punkt 3.3,
- revisors mødeaktivitet omfatter som hidtil ét ordinært møde med direktion og ØU i forbindelse med aflægning af beretning om revisionen, jf. oplæggets punkt 3.3,
- kontraktperioden er tre år regnet fra den 01-01-2015 med mulighed for forlængelse to gange med to år, i alt 7 syv år, jf. oplæggets punkt 3.4,
- tildeling af kontrakten sker på grundlag af "det økonomiske mest fordelagtige tilbud" som tildelingskriterium med underkriterierne "pris" med en vægtning på 50 %, "kvalitet" med en vægtning på 30 %, og "service" med en vægtning på 20 %, jf. oplæggets punkt 5.2.3, og at evalueringsmetoden er "bedst til prisen", jf. oplæggets punkt 5.2.4, og
- udbuddet igangsættes med offentliggørelse af udbudsbekendtgørelse i EU senest primo juli 2014 og afsluttes med kontraktindgåelse efter Byrådets behandling af revisorvalget på byrådsmødet den 18-11-2014 og (kun i tilfælde af revisorskifte) indhentelse af statsforvaltningens godkendelse af revisorvalget, jf. kommunestyrelovens § 42.

Sagsfremstilling

HTKs kontrakt om den kommunale revision med revisionsfirmaet KPMG udløber ved udgangen af 2014, og HTK skal derfor genudbyde kontrakten om revisionsydelse for regnskabsåret 2015 og frem.

Som led i forberedelsen af udbuddet har ØDC afholdt møder med revisionsfirmaerne PWC, KPMG, BDO og Deloitte om det forestående udbud.

Genudbuddet giver HTK anledning til at vurdere om HTKs forbrug af revisionsydelse er afstemt med behovene med hensyn til omfanget af revisionens ydelse, rapportering og mødeaktivitet.

ØDC har udarbejdet vedlagte oplæg til en beslutning om HTKs fremtidige brug af revisionsydelse.

Oplægget indeholder i punkt 2 følgende resumé:

- HTK skal indgå en revisorkontrakt med virkning for regnskabsåret 2015.
- Grundet kontraktværdien er kontrakten om revisionsydelse til HTK udbudspligtig i henhold til udbudsdirektivet (EU-udbud), og HTK gennemfører et selvstændigt udbud, da HTK's krav til kontrakten gør, at SKI-rammeaftalen på området vurderes at være uegnet som grundlag for tildelingen, jf. oplæggets punkt 5.2.1.
- Den udbudte kontrakt vil omfatte den nuværende revisionsydelse (lovpligtig revision og visse tillægsydelse, jf. punkt 3.2) og enkelte yderligere tillægsydelse i form af revision af selvejende institutioner (option), revision af Feriefonden (option), og et management letter/servicebrev i årets løb efter behov, jf. oplæggets punkt 3.3.
- revisors mødeaktivitet omfatter som hidtil ét ordinært møde med direktion og ØU i forbindelse med aflægning af beretning om revisionen, jf. oplæggets punkt 3.3,
- Kontraktperioden er tre år regnet fra den 01-01-2015 med mulighed for forlængelse to gange med to år, i alt 7 syv år, jf. oplæggets punkt 3.4.
- Tildeling af kontrakten sker på grundlag af "det økonomiske mest fordelagtige tilbud" som tildelingskriterium med underkriterierne "pris" med en vægtning på 50 %, "kvalitet" med en vægtning på 30 %, og "service" med en

vægtning på 20 %, jf. punkt 5.2.3. Evalueringsmetoden er "bedst til prisen", jf. oplæggets punkt 5.2.4.

· Udbuddet igangsættes med offentliggørelse af udbudsbekendtgørelse i EU senest primo juli 2014 og afsluttes med kontraktindgåelse efter Byrådets behandling af revisorvalget på byrådsmødet den 18-11-2014 og (kun i tilfælde af revisorskifte) indhentelse af statsforvaltningens godkendelse af revisorvalget, jf. kommunestyrelovens § 42.

Oplægget består derudover af punkt 3 om afgræsning af ydelsen, punkt 4 om honorar, punkt 5 om konkurrencemodellen for et udbud og endelig punkt 6 med en tidsplan for udbuddet.

ØKONOMI

Ingen bemærkninger.

Oversigt

Ingen bemærkninger.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Godkendt.

Punkt 9: Drøftelse om den boligsociale indsats

14/13799

Bilag

Bilag til HTK's ansøgning om § 17 tilskud

Drøftelse om den boligsociale indsats

Baggrund

Onsdag den 11. juni holder Byrådet en temadrøftelse om det boligsociale område. I denne anledning er det oplagt at direktionen drøfter hvordan vi administrativt støtter op om de mange indsatser, og kan/skal indsatsen styrkes på det boligsociale område. Denne sag påpeger emner/idéer som kunne overvejes for at nå målsætningerne på området.

INDSTILLING

Drøftes i direktionen.

Sagsfremstilling

De politiske målsætninger på det boligsociale område er beskrevet i udviklingsplanen (undgå parallelsamfund), den boligsociale politik og i Integrations- og Medborgerskabspolitikken (Mål: højest et boligområde på regeringens ghettoliste i 2016, ingen områder i 2020). . Vi bruger ressourcemæssigt hvad der svarer til drift af en klub i hvert af vores udsatte boligområder.

Vedlagte bilag er udarbejdet til brug for ansøgning om ministeriel udligningsstøtte sidste år, og redegør for indsatserne på det boligsociale område. Det fremgår at indsatserne er meget bredspektrede både organisatorisk og politisk.

Ideer til øvrige tiltag

Hvis indsatsen skal styrkes yderligere kan nedenstående emner overvejes:

· Tænk den kommunale kernerdrift ind i indsatsen

Erfaringerne fortæller, at hvis den boligsociale indsats for alvor skal lykkes, skal man i højere grad indtænke kommunens kernerdrift. Selsmoseskolen og klubben i Taastrupgaard er eksempler herpå, men dette er blot ét område af flere, hvor man kunne lave en mere målrettet tværfaglig indsats

· Boligstruktur/boligpolitik

De faglige tiltag skal tænkes sammen med fysisk planlægning, der kunne række udover områdefornyelse og renoveringer. Man kunne også udfordre boligstrukturen, som Høje-Taastrup kun gradvist kan påvirke gennem ventelistaner af ressourcestærke borgere til udsatte områder. Man kunne eksempelvis anviser ressourcetsvage borgere væk fra de udsatte områder såfremt man have anvisningsret til andre områder i kommunen. I byudviklingen kan man indtænke udfordringerne i de udsatte områder.

· Udarbejde en ny boligsocial politik

Nuværende boligsociale politik er fra 2002, og er indfriet eller ikke længere aktuel på mange områder. Der er formuleret mål i Integrationspolitikken og der er helhedsplaner i boligområderne. Spørgsmålet er om indsatserne skal følges endnu tættere med politisk forankrede handleplaner for områdernes udvikling

· Monitorering af indsatserne

Politisk og administrativ opfølgning på om indsatserne virker kan også gøres gennem monitorering af nøgletal om kontanthjælpsmodtagere, kriminalitetsforebyggelse, m.v . frem for at vente på ministeriets årlige opgørelse.

· Politisk og administrativ organisering

Byrådet besluttede i februar at placere det boligsociale område under Socialudvalget jf. styrelsesvedtægten. Der er imidlertid ikke taget stilling til i hvilket fagudvalg områdefornyelsen skal ligge. Områdefornyelsen kan være med til at understøtte en positiv udvikling i de udsatte boligområder, men områdefornyelsens fokus er både geografisk og indholdsmæssigt bredere. Dels fokuserer områdefornyelsen på et helt kvarter/bydel. Dels består områdefornyelsen primært af fysiske indsatser f.eks. infrastruktur og byrum, og i mindre grad sociale og kulturelle indsatser. Det foreslås, at udvalgsager i forbindelse med områdefornyelse placeres i plan- og miljøudvalget, der normalt håndterer byudviklingsprojekter.

Alternativt kunne man nedsætte et et §17, stk 4 udvalg med et særligt opdrag, og dermed også skabe et forum hvor repræsentanter for boligforeningerne kan inddrages. Et sådan udvalg kan se samlet på alle indsatser frem for at se dem isoleret (områdefornyelse i PMU, sociale boligplaner i SSU, integrations- og kulturindsatser i FKU og kriminalpræventiv indsats i ISU).

Centerplacering

Den boligsociale indsats og områdefornyelsesindsatsen er i dag placeret i Center for Fritid og Kultur. Det giver

mulighed for et tæt samarbejde med integrationsområdet, det kriminalpræventive område, klubområdet, frivillighedsområdet, idrætsområdet og kulturområdet. Uden for FKC er der endvidere samarbejde med fagcentrene AMC, ISC og SHC f.eks. om fremskudte indsatser i de udsatte boligområder. Disse fagcentre adskiller sig dog fra den boligsociale indsats og fra FKC ved at være mere personsagsorienteret. Det anbefales derfor, at det boligsociale område og områdefornyelsen forbliver i FKC. Alternativt kunne den boligsociale indsats og områdefornyelsen, med sin helhedsorienterede og tværsektorielle tilgang, placeres i BYC.

Byrådets temamøde

Til Byrådets temamøde er følgende program:

1. De udsatte boligområder i Høje-Taastrup Kommune: Hvad gik galt og hvad har vi gjort for at vende udviklingen? (30 min.)

v. Rune Bæklund, Boligsocialt Ansvarlig, HTK

2. De boligsociale helhedsplaner i Tåstrupgård, Charlott kvarteret og Gadehavegård. Hvad laver de og virker det? (30 min.)

Café-runde v. Projektlederne for de boligsociale helhedsplaner

3. Hvordan kommer vi videre? Udvikling af den kommunale kærnedrift til at løse de boligsociale udfordringer (30 min.)

v. Lars A. Engberg, Statens Byggeforskningsinstitut

4. Spørgsmål og debat (30 min.)

Dagsorden kan lede frem til politiske indspark til, hvordan indsatsen kan styrkes.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Anders Christensen og Rune Bæklund/FKC deltog under punktet og drøftede tilrettelæggelsen af Byrådets temamødet 11/6 (NB: udsat til september).

Direktionen kom i deres drøftelse bl.a. ind på:

- Formålet med temadrøftelsen, som er en præsentation af hvad det er vi gør i dag og rammesætning af en debat om hvad vi bør gøre fremadrettet
- Behovet for at der udarbejdes en ny boligsocial politik
- Det boligsociale område, i bredere forstand, skal være et af de prioriterede projekter i 2015 i strategibrevet

Direktionen tog ikke stilling til organiseringselementet.

Punkt 10: Anvendelse af lønopsamlingspuljen (promillepuljen)

12/29756

Anvendelse af lønopsamlingspuljen (promillepuljen)

Baggrund

Direktionen godkendte den 11. marts 2014 en indstilling fra Økonomi- og Digitaliseringscentret om, at HR-Centret skulle udarbejde en konkret sag med forslag til, hvad lønopsamlingspuljen (promillepuljen) fremadrettet kan anvendes til.

I denne sag fremlægges nogle forslag til anvendelsen.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at Direktionen

1. godkender, at Lønopsamlingspuljen (promillepuljen) fremover skal anvendes til supplement til lokal løndannelse og til oprettelse af nye faste eller midlertidige stillinger og
2. tager stilling til, om der skal udarbejdes procedurebeskrivelser for behandling af ansøgninger til puljen.

Sagsfremstilling

Lønopsamlingspuljen (promillepuljen) har eksisteret gennem mange år og budgettet er øremærket til løn. Den blev oprindeligt oprettet i forbindelse med udmøntning af den lokale løndannelse. Før bindingerne på lokal løndannelse blev ophævet med O.08, blev lokal løn udmøntet den 1. april og udmøntningen var nøje fastsat i "kar" som betød, at bestemte beløb skulle udmøntes til de enkelte faggrupper. Den daværende direktion ønskede, at direktionen kunne vælge fx at hæve bestemte personalegrupper i løn, og da dette ikke var muligt inden for rammerne af den lokale løndannelse med de daværende bindinger, blev promillepuljen oprettet. Puljen dannes ved, at der hvert år fjernes 1 promille af lønbudgetterne og lægges over i promillepuljen. Det betyder, at der i år 1 blev reduceret med 1 promille, i år 2 var det yderligere 1 promille, dvs. 2 promille, i år 3 var det 3 promille osv. Da promillepuljen har eksisteret i mere end 10 år er lønbudgetterne dermed nu reduceret med mere end 1% og disse beløb er overført til promillepuljen. Denne løsning medførte, at der altid ville være penge i promillepuljen, som direktionen varigt kunne uddele til de ønskede områder.

Gennem de senere år har promillepuljen ikke været anvendt til det oprindelige formål, men derimod til at "lape huller", og administrationen af puljen er flyttet fra HR-Centret til Økonomi- og Digitaliseringscentret. Puljen har fx været anvendt i situationer, hvor en direktør/direktionen fx har godkendt at et center ansatte flere medarbejdere end hvad lønbudgettet kunne dække eller når medarbejdere er blevet flyttet til andre centre uden at der har været plads på lønbudgetterne til dette.

Forslag til fremadrettede formål

Fremadrettet foreslås puljen defineret til at dække følgende formål:

1. Supplement til lokal løndannelse
2. Oprettelse af nye faste eller midlertidige stillinger

Ad 1. Supplement til lokal løndannelse

Der er ikke længere forlodsfinansiering, hvilket betyder, at der ikke er fastsat beløb til lokal løndannelse. Det betyder, at enheder/afdelinger med en meget lav personaleomsætning, ikke får frigjort midler til en fortsat lønudvikling. Desuden kan der være enheder/afdelinger, som ikke har mulighed for at løfte lønnen på et fagområde til et konkurrencedygtigt niveau, fordi det ikke er muligt at konvertere "mange billige" stillinger til "få dyre" stillinger. Eller der kan være et ønske om at hæve lederlønnings (lønbånd) og derfor øge lønbudgetterne hertil.

Der kan også være tale om at puljen kan finansiere, at en bestemt type stillinger (fx specialiststillinger eller konsulentstillinger) på tværs af centre/enheder ønskes løftet til et højere niveau. Dermed kan puljen bidrage til såvel at harmonisere som at øge lønspændet på bestemte områder.

Desuden kunne puljen anvendes til at honorere særlige innovative indsatser (funktions- eller resultatløn) eller særlige

indsatsområder inden for eller på tværs af et center/en enhed.

Endelig kan puljen anvendes til at ændre på stillingsstrukturer – fx ved at ændre en stilling som medarbejder til en lederstilling eller til at løfte en lederstilling fra ét niveau til et højere niveau.

Ifølge procedureaftale om lokal løndannelse i HTK, skal alle ledere forhandle løn med de faglige organisationer mindst én gang årligt, uanset om der er frie lønmidler hertil eller ej.

HR-Centret foreslår, at anvendelse af promillepuljen til dette formål medfører, at der etableres en proces for ansøgning og behandling af ansøgninger, som knytter sig til forhandlingerne om lokal løndannelse. Såfremt direktionen ønsker at promillepuljen skal anvendes til at forfølge dette formål, foreslår HR-Centret, at der efterfølgende udarbejdes en sag om proces og administration af ordningen, som baserer sig på én årlig ansøgningsrunde.

Fx kunne følgende kriterier inddrages i vurderingen:

- Behovet for at øge lønniveauet inden for bestemte faggrupper pga. konkurrenceudfordringer
- Behovet for at øge lønniveauet inden for en bestemt arbejdsplads for at motivere til en bestemt (tidsbegrænset) indsats
- Behovet for at kunne belønne en faggruppe/arbejdsplads/enkeltpersoner for en særlig indsats, som har bidraget til effektivisering/innovation
- Behovet for at kunne øge enkeltpersoners løn permanent eller midlertidigt pga. særlig indsats eller særlige kompetencer, som ønskes fastholdt

Ad 2. Oprettelse af nye faste eller midlertidige stillinger

Der er i dag ikke en systematisk stillingstagen til, om der er overensstemmelse mellem opgaverne og de personaleresourcer, der er afsat til at løse opgaverne. Siden 2010 har der primært været fokuseret på muligheden af at reducere antallet af stillinger – ikke mindst på det administrative område. Men samtidig kommer der nye opgaver til og/eller nogle områder oplever en særlig belastning som følge af flere brugere kommer til og skal betjenes af et uændret antal medarbejdere. Og endelig kan der opstå behov for helt nye stillinger som følge af ændrede prioriteringer på overordnet niveau, hvilket fx gjorde sig gældende med oprettelse af Udviklingsenheden. Det skal bemærkes, at anvendelsen af promillepuljen til dette formål ikke er en forøgelse af lønbudgetterne, men blot en omprioritering fra en central lønpulje til én eller flere decentrale puljer. Også selvom puljen alene anvendes til det første formål, vil midlerne hen ad vejen kunne konverteres til nye stillinger ved stillingsledighed, da pengene ikke ryger tilbage i promillepuljen.

De senere års administration af promillepuljen dokumenterer, at der også er behov for at direktionen har handlerum til at kunne øge antallet af stillinger midlertidigt eller permanent på udvalgte områder. Men der foretages i dag ikke nødvendigvis en vurdering af behovet på alle områder. Der er derfor en risiko for, at nogle områder overses, mens andre i højere grad kommer i fokus og tilgodeses, ligesom der ikke nødvendigvis i dag foretages en ensartet vurdering af, hvad der er en øget belastning og hvor der derfor er behov for at øge antallet af medarbejdere midlertidigt eller permanent.

Såfremt direktionen ønsker at anvende promillepuljen til dette formål, foreslår HR-Centret, at der efterfølgende udarbejdes en sag om proces og administration af ordningen, som gør det muligt at foretage en samlet vurdering på tværs af organisationen for at vurdere, om der er behov for at tilføje enkeltområder flere lønmidler til faste eller midlertidige stillinger.

Fx kunne følgende kriterier inddrages i vurderingen:

- En forøget arbejdsbelastning pga. flere sager pr. medarbejder
- En forøget arbejdsbelastning pga. øgede krav til indholdet i arbejdet
- En forøget arbejdsbelastning pga. nye opgaver, som ikke kan løses af de eksisterende medarbejdere eller med det eksisterende antal medarbejdere inden for et område
- Behovet for at kunne udføre nye opgaver, som ikke hidtil har været løftet, men som nu prioriteres

Udsættes til mødet 17.06.2014.

Punkt 11: Håndtering af overtallige medarbejdere

13/20726

Håndtering af overtallige medarbejdere

Baggrund

Den 4. marts 2014 behandlede direktionen en sag om ledelsesmæssig håndtering af overtallige medarbejdere.

Direktionen ønskede at drøfte sagen i Chefforum, inden den endelige beslutning træffes.

Sagen blev drøftet i Chefforum den 30. april 2014.

Denne sag indeholder dels en kort opsummering af den oprindelige sag og dels Chefforums synspunkter til indstillingerne.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at:

1. Den hidtidige praksis med at udpege overtallige medarbejdere efter, hvem der bedst kan undværes, erstattes af en ny praksis. Den nye praksis bygger på et helhedssyn på HTKs samlede behov vurderet ud fra såvel afgivende som modtagende ledes behov. Der tages samtidig hensyn til, at der kan være situationer, hvor et område er under omstilling og dermed har behov for nye kompetencer, som ikke vil kunne dækkes ved omplacering af medarbejdere.
2. Omplacering af medarbejdere sker efter 4-trins-modellen.
3. Betaling af eventuel godtgørelse for usaglig afskedigelse dækkes af afgivende leders budget.

Sagsfremstilling

Medarbejdere er ansat med hele kommunen som arbejdsområde. I en situation med overtallige medarbejdere, har kommunen som arbejdsgiver pligt til at forsøge at omplacere de overtallige, hvis der findes ledige stillinger, der er egnede til de overtallige medarbejdere inden for hele kommunen som arbejdsplads. Denne pligt gælder i høringsperioden.

Omplacering af en overtallig medarbejder foreslås foretaget ud fra følgende 4 trin-modellen.

1. Omplacering inden for eget center
2. Omplacering inden for samme sektorområde i centret
3. Omplacering inden for centrets område
4. Omplacering til andre centre.

Chefforum bakker op om 4 trin-modellen, idet den overtallige medarbejder dog skal have de fornødne faglige kompetencer – eller skal med en mindre indsats kunne opnå dem – for at bestride stillingen. Desuden pegede Chefforum på, at der kan være situationer, hvor et område er under omstilling og dermed har behov for nye kompetencer, som ikke vil kunne sikres ved omplacering af medarbejdere. Det er afgørende vigtigt, at medarbejderne er fagligt velkvalificerede og er i stand til at løse arbejdsstedets opgaver, og det er en forudsætning for, at der kan ske omplacering.

I situationer med overtallighed har Høje-Taastrup Kommune hidtil fundet de overtallige medarbejdere ved at pege på dem, som ud fra en samlet vurdering på den enkelte arbejdsplads bedst har kunnet undværes.

Disse kriterier afløses af en fremadrettet drøftelse mellem den afgivende og modtagende leder om mulighederne for at besætte en ledig stilling med en overtallig medarbejder med afsæt i, hvordan både afgivende og modtagende arbejdsplads behov bedst muligt kan tilgodeses.

Chefforum var enige i denne model.

Hvis der ikke er nok ledige stillinger, som de overtallige medarbejdere kan flyttes over i, er det nødvendigt at afskedige. Udvælgelsen sker da med udgangspunkt i direktionens besluttede kriterier.

Hvis den faglige organisation ikke mener, at en afskedigelse er sagligt begrundet, kan organisationen fremsætte

krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse. Chefforum var enige om, at en sådan godtgørelse i givet fald betales af afgivende leder, og Chefforum var dermed ikke enige i HR-Centrets forslag om at dele udgiften mellem afgivende og modtagende leder.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Udsættes til mødet 17.06.2014.

Punkt 12: Status på sygefravær ift. måltal - maj 2014

13/20544

Bilag

Fravær i dage pr. center og sektor - april 2014 - pdf

Status på sygefravær ift. måltal - maj 2014

Baggrund

Denne sag fremlægges for at give direktionen en status på sygefraværet i forhold til sygefraværsmåltal.

INDSTILLING

Hr-Centret indstiller,

1. at direktionen tager orienteringen til efterretning og
2. at HR-Centret undersøger samtlige de nævnte enheder for at afdække, om der er uløste udfordringer i relation til sygefraværet, som bør løses
3. at HR-Centret på ny fremlægger en sag herom på direktionens første møde i august.

Sagsfremstilling

Sygefraværsmåltallene er fastsat på center- og sektorniveau. Tallene i denne sag tager afsæt i seneste sygefraværstatistik ultimo april 2014 og indeholder desuden data på institutionsniveau. Men når man går så langt ned i niveauerne, kan tallene ikke stå alene, idet der fx i flere institutioner er tale om sygefravær, som ER håndteret enten fordi de langtidssygemeldte er blevet raskmeldte eller fordi de er fratrådte eller på vej til at fratræde.

HR-Centret anbefaler derfor, at direktionen alene tager de efterfølgende informationer til efterretning og afventer yderligere initiativer til HR-Centret har haft mulighed for at gå mere detaljeret bag om tallene.

De fleste centre og sektorer allerede på nuværende tidspunkt under måltal, jf. bilag til sagen. Det drejer sig om

- Borgerservicecentret
- Byrådscentret
- Center for Ejendomme og Intern Service
- HR-Centret
- Jobcentret (nu Arbejdsmarkedscentret)
- Social- og Handicapcentret
- Teknik- og Miljøcentret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

De resterende 5 centre gennemgås i det følgende og de arbejdspladser, der fremhæves er dem, som ligger mere end 25% over måltallet og med et gennemsnitligt sygefravær, der ligger mindst 4 dage over måltallet:

Børne- og Ungerådgivningscentret

Børne- og ungerådgivningscentret har et måltal 2014 på 10,9 dage, men havde ultimo april et gennemsnitligt sygefravær i de seneste 12 måneder på 12,9 dage. I 2013 var det gennemsnitlige sygefravær på 13,6 dage. Der er derfor sket et fald i løbet af de første 4 måneder af året. Det eneste center, der har et for højt sygefravær i administrationen, er BURC. Her er der dog sket en reduktion i sygefraværet siden 2013. Det er dog alene administrationen i BURC, der har nedbragt deres sygefravær, mens det decentrale niveau fortsat har et alt for højt sygefravær.

Flønghuset har gennem flere år haft et usædvanligt højt sygefravær, og det er fortsat gældende, jf. nedenstående tabel.

Sektor	Afdeling	Fravær apr. 2014	Måltal sektor	Afvigelse dage	Afvigelse pct.
BURC u. adm	Flønghuset	39,0	11,0	28,0	254,7

Flønghuset er den arbejdsplads i HTK, der ligger længst fra måltallet. HR-Centret har siden marts 2014 været involveret i en proces i Flønghuset med at reducere sygefraværet.

Fritids- og Kulturcentret

To kulturområder og to fritidsklubber har et forholdsmæssigt for højt sygefravær.

Nedenfor vises tallene for de fire institutioner på FKC's decentrale område, der ligger længst fra måltallet for 2014.

Sektor	Afdeling	Fravær apr. 2014	Måltal sektor	Afvigelse dage	Afvigelse pct.
Kulturinst.	Idrætsteam	25,2	9,7	15,5	159,8
Kulturinst.	Gadeplan+SSP-arb	14,3	9,7	4,6	47,8
Klubber	Impulsen	20,7	14,3	6,4	44,5
Klubber	Reerslev	19,0	14,3	4,7	32,9

Kulturområdet har et sygefraværsmål i 2014 på 9,7 dage, men opgørelsen ultimo april 2014 viser et gennemsnitligt sygefravær på 13,8 dage. Det er stort set svarende til 2013-niveauet. De enheder, der er årsagen til det høje sygefravær på kulturområdet, er Idrætsteamet og Gadeplan+SSP.

Idrætsteamet består af Fløng Svømmehal og Taastrup Svømmehal. Det høje sygefravær er i Taastrup Svømmehal. Der er et lavt sygefravær i SSP, mens det er højt i Gadeplan.

På klubområdet er måltallet i 2014 på 14,3 dage. Samlet set ligger klubberne under måltallet for 2014, men to klubber – Impulsen og Reerslev – har et sygefravær, som er den del over måltallet.

I Impulsen er sygefraværet dog faldende, idet det er faldet fra 28,5 dage i 2013 til 20,7 dage ultimo april 2014.

I Reerslev Fritidsklub er sygefraværet steget fra 6,9 dage i 2013. Det skyldes dog primært en langtidssygemeldt vikar, som er midlertidigt ansat.

Institutions- og Skolecentret

Sygefraværsmål tallene i ISC fordeler sig – ud over administrationen – på henholdsvis dagpasningssektoren og skolesektoren.

Nedenfor er vist de daginstitutioner, som har et forholdsvist højt sygefravær i relation til måltallet. Institutionerne er sorteret, så dem med det forholdsmæssigt højeste fravær er vist først:

Område	Afdeling	Fravær apr. 2014	Måltal sektor	Afvigelse dage	Afvigelse pct.
Område 6 Selvejende Inst.	Daginst. Korshavegård	30,7	14,8	15,9	107,6
Område 1 Mølleholmen/Hedehusene	Daginst. Parkhaven	26,6	14,8	11,8	79,6
Område 3 Torstorp/Borger	Daginst. Æblehaven	26,0	14,8	11,2	75,4
Område 3 Torstorp/Borger	Daginst. Nøddektræt	24,1	14,8	9,3	63,0
Område 4 Selsmosen/Charlotte/Sengeløse	Daginst. Taastrupvang	23,9	14,8	9,1	61,7
Område 1 Mølleholmen/Hedehusene	Daginst. Kildehuset	23,2	14,8	8,4	57,0
Område 4 Selsmosen/Charlotte/Sengeløse	Daginst. Taastruphøj	22,8	14,8	8,0	53,8
Område 3 Torstorp/Borger	Daginst. Klatretræet	22,5	14,8	7,7	52,1
Område 2 Reerslev/Gadehave/Fløng	Daginst. Bakketoppen	22,4	14,8	7,6	51,1
Område 2 Reerslev/Gadehave/Fløng	Daginst. Lunden	21,4	14,8	6,6	44,3

Område 4 Selsmosen/Charlotte/Sengeløse	Daginst. Solsikken	21,0	14,8	6,2	42,0
Område 4 Selsmosen/Charlotte/Sengeløse	Daginst. Solhøj	20,4	14,8	5,6	37,8

På dagpasningsområdet var det gennemsnitlige sygefravær ultimo april på 14,4 dage, hvilket er lidt under måltallet for 2014 på 14,8 dage. Der er dog tale om en lille stigning i sektorens sygefravær i forhold til 2013.

Ser man på områdeniveau, ligger kun ét dagpasningsområde – område 3 – over måltallet. Her er det gennemsnitlige sygefravær på 17,2 dage. Der er tre daginstitutioner i Område 3, der har et sygefravær som ligger på mere end 4 dage over deres måltal og er mere end 25%.

Selvom de øvrige områder ligger under måltallet, er der enkelte institutioner i de øvrige områder, som ligger temmelig højt i relation til måltallet. Når disse områder har et sygefravær under måltallet, skyldes det alene, at der er institutioner i disse områder, der har et relativt lavt sygefravær og som dermed bidrager til at reducere det samlede sygefravær i området.

På skoleområdet er måltallet for 2014 på 11,7 dage. Det er karakteristisk på skoleområdet, at det høje sygefravær primært kan henføres til højt sygefravær i SFO'erne. Dog har Hedehusene Skole, Mølleholmskolen, Reerslev Skole og Torstorp Skole også et forholdsmeæssigt højt sygefravær blandt lærerpersonalet, der betyder, at disse skolars sygefravær ligger en del over måltallet for 2014.

Nedenfor er vist de skoler og SFO'er på skolerne, der har det forholdsmeæssigt største sygefravær og som ligger en del fra måltallet for 2014:

Område	Afdeling	Fravær apr. 2014	Måltal sektor	Afvigelse dage	Afvigelse pct.
Hedehusene Skole	Sfo Hedehusene Skole	32,8	11,7	21,1	180,5
Gadehaveskolen	Sfo Gadehaveskolen	30,8	11,7	19,1	163,1
Torstorp Skole	Sfo Torstorp Skole	22,2	11,7	10,5	89,3
Reerslev Skole	Sfo Reerslev Skole	21,3	11,7	9,6	81,7
Mølleholmskolen	Sfo Mølleholmskolen	19,9	11,7	8,2	70,2
Hedehusene Skole	Hedehusene Skole	18,1	11,7	6,4	54,7
Mølleholmskolen	ISC Møllehøj dagklub	17,6	11,7	5,9	50,3
Mølleholmskolen	Mølleholmskolen	17,4	11,7	5,7	48,3
Torstorp Skole	Torstorp Skole	17,1	11,7	5,4	46,2
Borgerskolen	Sfo Borgerskolen	16,3	11,7	4,6	39,1
Reerslev Skole	Reerslev Skole	15,7	11,7	4,0	34,5

Sundheds- og Omsorgscentret

Samlet ligger Sundheds- og Omsorgscentret på 14,6 dage blot 0,2 dage over måltallet for 2014. Det skal bemærkes, at plejecentre, hjemme- og tandplejen har haft et faldende sygefravær siden 2013.

Ultimo april 2014 er plejecentrene under ét på niveau med måltallet for 2014, dvs. 14,9 dage. Et enkelt plejecenter ligger over måltallet. Det er Sengeløse Plejecenter, jf. nedenfor:

Center	Sektor	Område	Afdeling	Fravær apr. 2014	Måltal sektor	Afvigelse dage	Afvigelse pct.
SUOC	Plejecentre		Sengeløse plejecenter	20,3	14,9	5,4	35,9

HR-Centret har ikke haft ressourcer til at gennemgå samtlige enheder for at finde forklaringerne på sygefraværet, men foreslår, at dette sker hen over sommeren med henblik på at afdække, hvilke af de nævnte enheder, der aktuelt har uløste sygefraværsudfordringer, som bør håndteres med en mere intens indsats.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Godkendt med en understregning af, at der skal være dialog med de enkelte ledere mhp. handleplaner. Hver direktør er ansvarlig. HRC sætter frister/proces.

Punkt 13: Forstærket sygefraværsindsats - fra ekstern til intern bistand

14/13650

Bilag

Undersøgelse af sygefraværsinitiativer i andre kommuner

Forstærket sygefraværsindsats - fra ekstern til intern bistand

Baggrund

Der har gennem de senere år været afsat budgetmidler til ekstern bistand til sygefraværsindsatsen i form af sygdomsudredning. Da denne type tilbud til medarbejderne ikke længere kan ydes skattefrit, kan ordningen ikke anvendes.

For at sikre en 360 graders indsats i forhold til sygefraværet, er der fortsat behov for bistand i relation til den direkte kontakt til medarbejdere med hyppigt eller langvarigt fravær.

Med Byrådets beslutning om måltal for sygefraværet for perioden 2014-17, er der sat øget pres på at reducere sygefraværet. Det gør det i yderligere nødvendigt at sikre, at den decentrale sygefraværsindsats underbygges bedst muligt både på arbejdsplads- og på individniveau.

Denne sag indeholder et forslag til en alternativ anvendelse af midlerne, som vil tilgodese formålet, men da der er tale om at konvertere budgetmidler fra tjenesteydelser til løn (fra ekstern til intern bistand), skal ændringen i givet fald godkendes af Økonomiudvalget.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller,

1. at 515.200 kr. afsat til tjenesteydelser konverteres til løn til finansiering af en HR-konsulentstilling til sygefraværshåndtering
2. at der forelægges en sag for Økonomiudvalget herom i august 2014.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune gennemførte i 2009-11 "Projekt Aktiv Arbejdsmedicin", som blev leveret af Falck Healthcare. Projektet indebar, at godt 200 medarbejdere med langvarigt og/eller hyppigt sygefravær blev tilbudt udredning med henblik på at reducere sygefraværet. Projektet bidrog til en stor reduktion i sygefraværet på ca. 25%. Erfaringerne fra projektet var bl.a., at der er behov for en indsats overfor den/de medarbejdere, der har langvarigt og/eller hyppigt sygefravær. Derfor godkendte Byrådet i forbindelse med budget 2012 at der afsattes 0,5 mio. kr. årligt til individuel sygdomsudredning fra ekstern leverandør. Kort tid efter kom der nye skatteregler, som gav tvivl om arbejdsgivers mulighed for at tilbyde medarbejderne denne ydelse skattefrit. Derfor blev sagen i foråret 2013 sendt til SKAT til afgørelse. I efteråret 2013 svarede SKAT, at den del af udgiften, der dækkede over koordinatorfunktionen og behandlingen (begge dele leveret af Falck Healthcare) vil være skattepligtig for medarbejderen medmindre der er tale om en arbejdsskade.

I konsekvens af dette, har både HR-Centret og Hovedudvalget peget på, at der er behov for at kunne anvende disse midler til fortsat understøttelse af ledernes arbejde med at reducere sygefraværet og fastholde det på lavt niveau.

Hovedudvalget besluttede desuden, at en nedsatte følgegruppe omkring sygefraværsindsatsen skulle se på, hvilke andre initiativer, der anvendes i andre kommuner, som vi med fordel også kunne gøre brug af i HTK.

HR-Centret har undersøgt initiativerne i følgende kommuner:

- Assens Kommune
- Esbjerg Kommune
- Gladsaxe Kommune
- Hørsholm Kommune
- Københavns Kommune
- Næstved Kommune
- Odense Kommune
- Randers Kommune

- Skanderborg Kommune

Resultatet er opsummeret i oversigten i bilaget til sagen, som viser de forskellige initiativer, herunder om det er et initiativ, der i forvejen er kendt og anvendt i HTK eller om det er et nyt i forhold til de aktuelle tilbud.

Som det fremgår, er der kun tre initiativer, som p.t. ikke anvendes i HTK. Det er intern eller ekstern konsulent, der både sparere med ledere, AMR og TR og som har kontakt til sygemeldte. Da den eksterne konsulent vil være skattepligtig ydelse for medarbejderen, er kun den interne konsulent relevant at arbejde videre med. Desuden er indsatsen i relation til hygiejne ikke hidtil anvendt i HTK.

Hovedudvalgets følgegruppe anbefaler, at HTK udvider den eksisterende indsats med følgende to initiativer:

- Intern konsulent til at arbejde med individuel sygefraværsindsats, herunder at have kontakt til sygemeldte og være sparringspartner for lederne mv.
- Sætte fokus på hygiejne, infektion og smitte

Sidstnævnte initiativ vil relativt enkelt kunne igangsættes inden for de eksisterende ressourcer, mens ansættelsen af en intern konsulent forudsætter godkendelse af, at de budgetmidler, der er afsat til eksterne tjenesteydelser i stedet anvendes til løn.

Det er HR-Centrets vurdering, at sygefraværsindsatsen i dag kommer bredt omkring, men at der mangler en indsats på det individuelle niveau i de situationer, hvor lederne ikke selv kan komme videre i arbejdet med at få medarbejderen tilbage på arbejdet.

Et forsker i sygefravær har defineret sygefravær som *"et resultat af en individuel adfærd, der er påvirket af fx helbred, livsstil, familieproblemer, personlige karakteristika, jobtilfredshed, arbejdsmiljø og ulykker mv."*. Denne definition synliggør, at det er muligt at reducere sygefraværet ved at sætte ind overfor de påvirkninger, der ikke skyldes helbred.

Ansættelse af en intern konsulent til dette arbejde vil være det tilbud, der kan sikre, at også det individuelle fokus på det, der kan påvirkes, er dækket.

Samtidig vil ansættelsen af en intern konsulent særligt tilgodese to hensyn, som ikke blev oplevet som hensigtsmæssigt med Falck Healthcare som leverandør:

- Viden om udfordringer på arbejdspladserne vil blive i HTK frem for hos en ekstern leverandør
- Hensynet til arbejdspladsen vil altid veje tungere end hensynet til den sygemeldte

Det er ikke tanken, at en intern konsulent skal overtage lederens eget arbejde med at håndtere og forebygge sygefraværet, men konsulenten skal hjælpe lederen og først tage over der, hvor lederen og HR-Centret er enige om, at dette vil være det mest hensigtsmæssige. Desuden skal konsulenten gå tættere ind i en analyse af sygefraværet på arbejdspladsniveau med henblik på at afdække, hvilke medarbejdere, der har et atypisk sygefraværsmønster, der giver anledning til, at der skal sættes ind. På denne måde skal konsulenten være proaktiv overfor lederne, når der viser sig behov for det. Samtidig skal konsulenten indgå i den eksisterende indsats på arbejdspladsniveau sammen med de to andre HR-konsulenter, der arbejder med sygefraværsindsatsen, så det sikres, at indsatserne hænger sammen. Det bør også overvejes, om sygemeldte medarbejdere skal kunne kontakte konsulenten, som det fx er muligt i Københavns Kommune.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Direktionen besluttede, at der i HU-arbejdsgruppen om sundhed skal drøftes, hvordan driftsbeløbet aktivt kan bruges til at understøtte lederne (frem for en ansættelse).

Punkt 14: Elev- og praktikpladsstrategi - forslag til sag for ØU

14/3708

Bilag

Elevstrategi - udkast 2

Elev- og praktikpladsstrategi - forslag til sag for ØU

Baggrund

Direktionen godkendte den 11. marts 2014, at der skal udarbejdes en elevstrategi og at sagen skulle fremlægges for Chefforum den 19. marts og Økonomiudvalget den 8. april med henblik på input til strategien. Herefter skulle strategien udformes med inddragelse af Chefforum og HU inden endelig godkendelse i juni 2014.

Chefforum behandlede på sit møde den 19. marts den fremlagte skitse til en elevstrategi.

I konsekvens af de faldende bemærkninger blev det besluttet, at strategien skulle bearbejdes lidt mere inden en politisk fremlæggelse.

For at sikre dette, gav en gruppe af centerchefer input til det videre arbejde via et fokusgruppeinterview.

Der foreligger nu et mere bearbejdet udkast med forslag til svar på de strategiske spørgsmål, som er stillet i oplægget.

Sagen fremlægges for Direktionen med henblik på godkendelse af, at forslaget til indholdet i en elev- og praktikpladsstrategi nu forelægges for Økonomiudvalget.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller,

1. at direktionen godkender, at sagen nu fremlægges for Økonomiudvalget i august med nedenstående indhold
2. at HR-Centret herefter arbejder videre med færdiggørelsen af strategien og at Chefforum inddrages i dette arbejde inden fremlæggelse af den endelige strategi for Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Praksis for elev- og praktikpladser i kommunen har været, at det har været de relevante arbejdspladser, der har taget stilling til, i hvilket omfang de har ønsket og haft plads til ansættelse af elever og lærlinge. Når det gælder ulønnede praktikpladser som et led i et uddannelsesforløb, har aftalerne været indgået mellem uddannelsesinstitutionen eller den studerende og det enkelte center eller den enkelte kommunale arbejdsplads. Omfanget af elev- og praktikpladser har desuden været afhængigt af budgettets muligheder. Der er imidlertid en række udfordringer knyttet til økonomistyringen af området:

- Elevuddannelserne har forskellige længder og man kan derfor ikke (uden budgetmæssige konsekvenser) konvertere ledige midler fra én type uddannelse til en anden
- Der er store forskelle på lønudgifterne til henholdsvis vokselever og ordinære elever, og først i forbindelse med rekrutteringen, kendes de kommende års udgifter til de elever, der faktisk ansættes
- Flere elever end tidligere vælger at afbryde deres uddannelser. Når dette sker, kan ledige midler ikke umiddelbart anvendes til ansættelsen af en ny elev, da udgifter til den nye elev, vil forskyde udgifterne og måske nok vil kunne rummes ad indeværende budgetår, men ikke nødvendigvis i de efterfølgende budgetår
- Flere elever end hidtil holder barselsorlov, mens de er under uddannelse. Det forrykker udgifterne til uddannelsen af den pgl. elev og der kan ikke umiddelbart ansættes en anden elev alene under barselsorloven
- Kommunerne har gennem de senere år modtaget præmie- og bonuspenge for at ansætte elever med henblik på at øge omfanget af kommunale praktikpladser. Indtægter og udgifter falder imidlertid ikke i samme år, og frafald på uddannelserne kan betyde, at pengene alligevel ikke kommer til udbetaling
- Præmie- og bonuspengene konteres på en central konto i HR-Centret med henblik på at anvende pengene på tværs af organisationen. Men der er ikke en ens linje fra center til center i forhold til, hvornår pengene indhentes (kræver en aktiv handling)

Det har samlet set medført det paradoks, at det har været nødvendigt at undlade at opbruge budgettet ét år for at

sikre, at det samlede antal ansatte elever og lærlinge har kunnet rummes inden for de efterfølgende budgetår. Der har gennem de senere år været fokus på at sikre, at kommunerne etablerer så mange elevpladser som muligt for at bidrage til, at så mange som muligt kan få en ungdomsuddannelse. Nogle kommunale arbejdspladser oplever imidlertid, at de allerede tager så mange elever og praktikanter, at det er vanskeligt at udvide kvoten. Udvidelsen er derfor hidtil primært sket på de områder, hvor arbejdspladserne har udtryk interesse for og ønske om at tag flere/nye elever og praktikanter.

Høje-Taastrup Kommune tilbyder i dag følgende lønnede elev- og lærlinguddannelser:

- Pædagogisk assistentuddannelse (PAU-elever)
- SOSU-elever
- EGU-elever
- Kontorelever
- Ernæringsassistentelever
- Gartnerelever
- Entreprenørmaskinmekanikerlæring
- Tandklinikerelever
- Teaterteknikerelever
- Eventkoordinatorelever

Det er administrationens opfattelse, at der er behov for en overordnet strategi for elev- og praktikpladser, som lægger sig op ad kommunens ønske om at bidrage til at sikre "uddannelse til alle" og som kan indeholde en klar holdning til, hvilke uddannelses typer, der skal tilbydes, hvor mange elever, vi ansætter, hvordan styringen skal foregå og hvordan vi bedst muligt administrerer elevuddannelserne. Sammenlagt skal en strategi bidrage til en enklere og mere målrettet styring af udbuddet af kommunale elev- og praktikpladser og økonomien på området.

Administrationen foreslår, at strategien udformes med afsæt i følgende temaer:

1. Udbuddet af elev- og praktikpladser
2. Talentudviklingsprogram for elever og praktikanter
3. Branding af elev- og praktikpladser
4. Budgetstyring af midler til elevpladser

Ad 1. Udbuddet af elev- og praktikpladser

Grundlaget for kommunens udbud af elev- og praktikpladser fastsættes ud fra følgende:

- De unges ønsker og motivation
- De uddannelser, der udbydes i samfundet
- Arbejdsmarkedets jobmuligheder efter endt uddannelse
- De rekrutteringsudfordringer, kommunen selv står overfor

Der udarbejdes en 4-års plan for, hvilket typer af uddannelser kommunen skal tilbyde samt for antallet af uddannelsespladser i perioden. Viser der sig undervejs væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for planen, skal den tages op og revurderes.

Ad 2: Talentudviklingsprogram for elever og praktikanter

Der udarbejdes et talentudviklingsforløb for særligt talentfulde elever og praktikanter, som kommunen ønsker at fastansætte efter endt uddannelse. Dette indbefatter en kortlægning af de interne videreudviklingsmuligheder, som er relevante for de forskellige typer af elever. Herunder udarbejdes der forslag om en central hel eller delvis finansieringsmodel for videreuddannelsesforløb for færdiguddannede og fastansatte elever.

Ad 3: Branding af elev- og praktikpladser

Der udarbejdes et oplæg til, hvordan kommunens elevuddannelser kan brandes ud fra en ensartet model for indhold med det formål at rekruttere de bedste kandidater.

Ad 4: Budgetstyring af midler til elevpladser

Med afsæt i sammensætningen af elev- og praktikpladser – jf. pkt. 1 – fastsættes antallet af de forskellige typer af lønnede elev- og praktikpladser og der tages stilling til, om den hidtidige lønsumsstyring af området skal ændres til normeringsstyring.

Der henvises i øvrigt til sagens bilag, som beskriver de eksisterende udfordringer inden for de fire temaer, de overvejelser, som ligger til grund for administrationens forslag om indhold i den fremadrettede strategi for elev- og praktikpladser.

Det indstilles til Økonomiudvalget:

1. at Økonomiudvalget godkender, at der udarbejdes en elev- og praktikpladsstrategi med de fire nævnte temaer
2. at strategien efterfølgende fremlægges for Økonomiudvalget til endelig godkendelse.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Udsættes til mødet 17.06.2014.

Punkt 15: Beredskabsplan i kritiske situationer

14/11390

Bilag

VTEC - handling

Beredskabsplan i kritiske situationer

Baggrund

I april døde et barn, som havde plads i en daginstitution. Håndteringen af forløbet blev foretaget af det ansvarlige fagcenter (ISC), men bl.a. CEIS har givet udtryk for, at de havde fundet det hensigtsmæssigt, at de var blevet involveret på centerchefniveau i forhold til deres egne medarbejdere. På denne baggrund har direktør Jørgen Lerhard bedt HR-Centret om at sørge for, at sagen drøftes i direktionen for at skabe klarhed fremad.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller at, direktionen drøfter det eksisterende kriseberedskab, herunder behovet for justeringer

Sagsfremstilling

I august 2011 blev en medarbejder smittet med bakterien Legionella. Da der var risiko for smitten var sket i Medborgerhuset, blev hændelsen anmeldt som en arbejdsulykke. Under behandlingen af sagen blev der nedsat en arbejdsgruppe, som sørgede for at alle relevante parter blev inddraget i sagen. Efterfølgende drøftede arbejdsgruppen fremtidige handlemuligheder ved lignende sager. Arbejdsgruppen udarbejdede et handlekort, som skulle være en del af kommunens beredskabsplan. Arbejdsgruppen aftalte, hvem der skulle involveres i lignende tilfælde, så det blev sikret, at alle relevante fagcentre, herunder centerchefer, Kommunikationsafdelingen, CEIS m.fl. bliver informeret og inddraget i handleplanen.

I år i uge 15 døde et barn, som havde plads i en daginstitution i kommunen. Sagen er ikke en arbejdsmiljøssag, men havde nogle af de samme udfordringer som ovenstående. Barnet, som var 2 år, døde som følge af coli-bakterien VTEC HUS.

I sagen i 2011, blev HR-Centret bedt om at påtage sig rollen som ansvarligt center. Det blev imidlertid oplevet som en udfordring for den daværende centerchef, som fandt det mest hensigtsmæssigt, at ansvaret placeres hos centerchefen for det relevante fagcenter, mens stabscentrene og Driftsbyen skulle tilknyttes arbejdet i øvrigt. I sagen fra 2014 lå ansvaret for at inddrage de relevante parter derfor hos Institutions- og Skolecentret. Pga. misforståelser i forhold til, hvem der publicerer handlekort på HTKalle, var beredskabet, som aftalt i 2011 ikke publiceret som handlekort. ISC fik derfor et forkert handlekort, som dog ikke kunne anvendes, da dette handlede om pandemier. HR-Centret fremsendte efterfølgende det rigtige handlekort. Men den involverede daginstitution handlede imidlertid ikke med afsæt i dette, men ud fra rådets egen Sorg- og kriseplan. Det betyder, at der blev taget vare på sagen, men uden involvering af HR-Centret, Driftsbyen og CEIS. HR-Centret gjorde ISC opmærksomme på dette krav til involvering med det samme, sagen blev kendt.

Daginstitutionslederen havde allerede den 8. april sørget for at få informeret områdeleder og administrativt personale i ISC, som sørgede for informationen til centerchefen. Embedslægen blev inddraget, og herfra tog sundhedssystemet over i forhold til information til personale og forældre. Daginstitutionen startede med at gøre rent efter embedslægens anvisninger. Daginstitutionen bad deres to rengøringsassistenter om ekstra rengøring og informerede dem om baggrunden for den ekstra rengøring. Områdelederen kontaktede ligeledes rengøringschefen og bad om hovedrengøring i daginstitutionen, på embedslægens anvisninger.

Embedslægen mente ikke, at der var behov for at undersøge smittekilde, da VTEC smitter igennem fødevarer eller ved direkte kontakt til dyr, fra forurenede vand eller som person-til-person smitte. Det er yderst sjældent at VTEC udvikler sig til den sjældne VTEC HUS, som i dette tilfælde.

Et notat fra ISC om håndteringen af sagen er vedlagt som bilag.

ISC involverede Kommunikationsafdelingen, som dog ikke mente, at der var grundlag for at gøre mere i sagen. En række af de nødvendige initiativer har været taget fra ISC's side, selvom beredskabet som besluttet i 2011 ikke blev fuldt i alle detaljer. En håndtering efter handlekortet vedr. "Administrativ koordinerings- og støttefunktion i interne arbejdsmiljøssager", ville yderligere have medført, at de berørte centerchefer var blevet indkaldt til et hurtigt møde. Involveringen af CEIS ville sikre, at både bygningsmæssige (smitteklider, ventilation mv.) og rengøringsmæssige forhold kunne have været håndteret samlet. Desuden ville det have givet CEIS mulighed for at orientere egne medarbejdere, som har været nervøse for at eventuel smitte kunne bæres hjem til egne børn. Involveringen af Driftsbyen kunne handle om at sikre eventuel håndtering af forhold i relation til vand og kloak. Og endelig ville involvering af HR-Centret have kunnet sikre, at håndteringen af sagen skete med afsæt i erfaringerne fra den

tidligere sag og HR-Centret kunne bidrage i forhold til de arbejdsmiljømæssige forhold i relation til både institutionens medarbejdere og rengøringspersonalet (CEIS-medarbejdere).

Men da sagen handlede om et barn, og da der ikke umiddelbart var et arbejdsmiljømæssigt aspekt af sagen, handlede ISC forståeligt ud fra andre retningslinjer.

Hvis handlekortet "Administrativ koordinerings- og støttefunktion i interne arbejdsmiljøsager" havde været benyttet, ville de nævnte centre have været inddraget.

Det er HR-Centrets vurdering, at der har været gode grunde til at de to sager ikke blev håndteres ensartet, da den første sag tog udgangspunkt i at en medarbejder muligvis havde fået sygdommen via arbejdspladsen, dvs. at der var tale om en arbejdsulykke, mens den anden sag handlede om et barn (en bruger) og dermed ikke umiddelbart havde et arbejdsmiljømæssigt aspekt.

Sagen fra 2014 viser imidlertid samtidig, at der er behov for et beredskab – også i de situationer, hvor det ikke er en medarbejder, der kommer til skade.

ISC har indkaldt til et møde mellem ISC, CEIS og HRC omkring den aktuelle sag. Dette møde blev aflyst pga. sygdom og finder derfor første sted den 26. juni 2014.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Udsættes til mødet 17.06.2014.

Punkt 16: Lukket

13/19345

Punkt 17: Anskaffelse af nyt dispositionssystem

14/6863

Anskaffelse af nyt dispositionssystem

Baggrund

Der har længe været behov for at få udskiftet SHCs excel-baserede dispositionssystemer med et system, der er integreret med fagsystemet og økonomisystemet, og som rummer mulighed for automatisk dataoverførsel. SHC og ØDC har undersøgt markedet gennem længere tid, men har ikke hidtil fundet en velegnet løsning.

Sagen om indkøb af et nyt disponeringssystem blev drøftet på direktionens møde den 29. oktober 2013. Her blev sagen udskudt til 2014, blandt andet fordi der på daværende tidspunkt ikke var skabt klarhed over den løsning, som umiddelbart kunne forekomme at ligge lige for, nemlig Calibra, som er det disponeringssystem, som i forvejen anvendes af BURC.

Denne uklarhed skyldtes, at der dengang ikke var etableret snitflader mellem Incorp (SHCs fagsystem) og Calibra, således at den nødvendige dataoverførsel fra Incorp til Calibra kunne foretages automatisk.

Dette problem er nu løst ved at de nævnte snitflader kan etableres, og der er nu mulighed for at kunne foretage den automatiske dataoverførsel fra Incorp til Calibra. På den baggrund peger SHC og ØDC nu i fællesskab på Calibra som det nye dispositionssystem for SHC.

INDSTILLING

Det indstilles,

- At direktionen godkender, at SHC indgår aftale med Compass om etablering af Calibra i SHC
- At der omplaceres 147.000 kr. til SHC til dækning af etableringsudgiften i forbindelse med indførelsen af Calibra i SHC

Sagsfremstilling

SHC benytter i dag et excel-baseret system, som består af flere forskellige regneark. Disse regneark indeholder disponeringer, dvs. hver gang der bliver truffet en afgørelse om bevilling til en borger, bliver det registreret i regnearket, og regnearkene anvendes således primært til:

- Kontrol i forbindelse med betaling af regninger fra eksterne leverandører
- Prognoser vedrørende forbruget
- Ad hoc analyser vedrørende forbrugets udvikling

Der er behov for at udskifte de nuværende excel regneark med et system, som i højere grad trækker data automatisk fra SHCs fagsystemer og fra økonomisystemet, blandt andet fordi:

- Flere regneark besværliggør skabelsen af et samlet overblik
- Systemet ikke er integreret op imod andre datafødesystemer, herunder Incorp og Prisme, dvs. at alle data indtastes manuelt på ny i regnearkene, hvilket i sig selv udgør en potentiel fejlkilde.

Behovet for at anskaffe et nyt dispositionssystem har været til stede længe, og markedet har derfor været gennem søgt gennem længere tid, uden at der har været nået frem til en beslutning, jf. sagen fra direktionens møde den 29. oktober 2013.

Det nærliggende valg ville have været Calibra, fordi systemet i forvejen anvendes af BURC, som har gode erfaringer med brug af systemet.

Calibra er imidlertid hidtil blevet "skudt ned", fordi:

- der ikke tidligere har været etableret snitflader mellem SHCs fagsystem Incorp og Calibra på samme måde som det er tilfældet mellem BURCs fagsystem DuPO og Calibra
- det har været vurderet som en nødvendighed at skulle bevare en eller anden form for regneark sideløbende med Calibra af hensyn til regningskontrol i forbindelse med betaling af regninger.

Forhindringerne for at vælge Calibra er nu ryddet af vejen. Det skyldes:

- For det første er der nu etableret snitflader mellem Incorp og Calibra, som indebærer at data automatisk kan overføres fra fagsystemet
- For det andet er betænkeligheden ved at skulle afskaffe regnearkene af hensyn til regningskontrol mv. blevet manet i jorden på KPMG workshoppen, hvor kommunens revision siger god for at kontrollen ikke behøver at ligge ved betalingen af den enkelte regning, men efterfølgende kan ligge hos Myndigheds controller
- Endelig har Team Myndighed set i lyset af denne nye viden og i forhold til de budgetmodeller, der har drøftet på

KPMG workshoppen, fået demonstreret Calibra af BURC på ny. Alle deltagere fra Team Myndighed har efterfølgende været enige om, at Calibra indeholder de faciliteter der er behov for.

Det er på denne baggrund, at både ØDC og SHC indstiller til direktionen, at den træffer beslutning om, at SHC overgår til at anvende Calibra i lighed med BURC.

Der forventes ikke en målbar effektiviseringsgevinst, men der forventes en gevinst i form af forbedrede analysemuligheder omkring SHCs udgifter og dermed bedre grundlag for at identificere besparelsesmuligheder. Det vil være hensigtsmæssigt på et senere tidspunkt i nær fremtid at gøre data fra Calibra tilgængelige i HTKLIS, hvilket vil styrke styringsmulighederne for både SHC og BURC. Emnet vil indgå i notat vedr. den fremtidige strategi og organisering for ledelsesinformation, som er under udarbejdelse.

ØKONOMI

Etableringsudgifterne for Calibra er ifølge tilbud fra Compass (dateret 10.3.2014) i alt 147.000 kr.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Godkendt.

Punkt 18: Status på talegenkendelse i Jobcentret

12/30964

Bilag

Erfaringer fra ibrugtagning af talegenkendelse

Status på talegenkendelse i Jobcentret

Baggrund

I forbindelse med budgetaftalen 2013 – 2016, blev det vedtaget, at Jobcentret skulle implementeres i Jobcentret med henblik på effektivisering (prioriteringsforslag 02-07).

Talegenkendelse er et IT-redskab, der automatisk konverterer det talte sprog i de programmer vi arbejder i, eksempelvis Officeprogrammer, mail og sags- og journalsystemer.

Høje-Tåstrup kommune har investeret kr. 1.530.000 til forløbet - fordelt på kr. 1.280.000 til indkøb af soft- og hardware til systemet, 50 brugerlicenser, undervisning af superbrugere, samt kr. 250.000 til frikøb af medarbejdere til projektfasen. I budgetaftalen forventedes investeringen at indbringe en besparelse på kr. 621.000 årligt.

Denne sag opsummerer jobcentrets erfaringer.

INDSTILLING

Administrationen indstiller at direktionen drøfter:

- Jobcentrets erfaringer og muligheder for anvendelse af talegenkendelse i andre centre i organisationen
- Nedjustering af budgettet besparelse

Sagsfremstilling

Jobcentret tog KMDs talegenkendelsesredskab "Dragon Case and Care" i brug i oktober 2013.

Den tekniske implementering af redskabet i Jobcentret har fungeret tilfredsstillende.

Det primære mål med forsøget var, at undersøge, hvorvidt det var muligt at opnå en effektiviseringsgevinst. Det findes imidlertid ikke et validt redskab, der kan måle på effektivisering. Kommunens forventning til effektiviseringsgevinsten var baseret på KMDs egen beregningsmodel. Denne beregningsmodel måler gennemsnitlig anslag pr. minut med talegenkendelse sammenholdt med gennemsnitlig anslag pr. minut med tastaturet. Herudfra beregnes en besparelse. Jobcentret har vurderet effektiviseringspotentiale på baggrund af brugernes subjektive vurderinger af redskabet.

Vurdering af redskabets effekt

Jobcentret har haft redskabet i drift siden oktober 2013. I løbet af de først 6 måneder, har Jobcenteret erfaret, at der med en fokuseret indsats, er gevinster at vinde, både i forhold til effektivitet og i forhold til kvaliteten af det skriftlige arbejde. Det er således Jobcentrets erfaring, at redskabet har potentiale.

Den tekniske implementering af redskabet er forløbet tilfredsstillende. Udfordringen ligger i de fundamentale ændringer af medarbejdernes vaner og holdninger, systemet kræver. Forandringen i arbejdsformen kan sammenlignes med den proces vi skulle igennem, da vi gik over til at arbejde med computer i stedet for skrivemaskine. Der skal afsættes betydelige ressourcer til at motivere medarbejderne til at ændre deres arbejdsrutiner.

I Jobcentret har en ud af fem brugere haft en særlig organisatorisk nøgleposition. Dette arbejde har betydet et væsentligt effektiviseringstab, som ikke er beskrevet i tilstrækkelig grad i det materiale kommunen lagde til grund for prioriteringsforslaget.

Samtidig fordrer en fuld udnyttelse af redskabets potentiale, at medarbejderne mestrer nye discipliner: Diktering og korrekturlæsning. Det er Jobcentrets forventning, at der kontinuerligt skal afsættes tid til korrekturlæsning, men det forventes samtidig at denne bliver reduceret efterhånden som brugerne bliver bedre til at anvende systemet. Det organisatoriske ressourcetræk forventes også at reduceres, men der vil fortsat være behov for særlige indsatser til løbende fokus på drift og anvendelse samt i forbindelse med ansættelser af nye medarbejdere.

Implementeringsprocessen stiller krav til ledelsen om engagement og viden om implementering af systemets potentialer. Implementeringen indebærer således en helt ny opgave til en presset ledelse.

Timing og organisatorisk overskud

Jobcentret har implementeret talegenkendelse samtidigt med, at organisationen har været udfordret på andre områder, eksempelvis implementering af omfattende reformer. Det har betydet, at både ledelse og andre nøglepersoner i talegenkendelsesprocessen på samme tid har haft ekstraordinære opgaver i forbindelse med både

reformen og talegenkendelse. Dette forhold kan have betydning for den effekt, Jobcentret på nuværende tidspunkt har høstet af talegenkendelse.

Jobcentrets foreløbige konklusion er således, at det er væsentligt at afsætte betydelige ressourcer for at opnå positiv effekt. Konkret vurderer Jobcentret, at den årlige effektiviseringsgevinst i Jobcentret ligger på kr. 300.000. På den baggrund har Jobcentret udarbejdet et udvidelsesforslag, der indgår i budgetprocessen for 2015.

Implementering i andre centre

Jobcentret har indkøbt talegenkendelses gennem SKI. Aftalen giver mulighed for indkøb af flere licenser og dermed afprøve teknologien uden implementeringsomkostninger til serverløsninger etc. Arbejdsmarkedscentrets medarbejdere stilles i den forbindelse til rådighed til introduktion og uddannelse. Til sagen er vedlagt et erfaringsnotat fra ibrugtagning af talegenkendelse i Jobcentret.

ØKONOMI

Høje-Taastrup Kommune har budgetteret med at investeringen vil blive tjent hjem over 3 år, med en besparelse på kr. 360.000 i 2014, og kr. 621.000 i 2015 og 2016.

Jobcentrets vurdering er, at den årlige økonomiske effektiviseringsgevinst bør nedjusteres til kr. 300.000 i alle år.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Udsættes til mødet 17.06.2014.

Punkt 19: Omlægning af ansættelsesforhold for talehørelærere

08/14291

Omlægning af ansættelsesforhold for talehørelærere

Baggrund

Børne- og ungerådgivningscentret foreslår en omlægning af talehørelærernes løn – og ansættelsesforhold. Centret vil med dette ønske sikre muligheden for en højere grad af fleksibilitet i forhold til opgaveløsningen, en ensartethed i anciennitetsforløb og lønfastsættelse for medarbejderne - og deraf afledt – i lige så høj grad en fremtidig sikring af rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

INDSTILLING

Børne – og Ungerådgivningscentret indstiller til direktionen, at talehørelærernes løn - og ansættelsesforhold ændres fra aftalen for lærere til aftalen for skolekonsulenter (talehørekonsulenter) - med et aftalt anciennitets- og lønforløb.

Sagsfremstilling

Forslaget har været drøftet med HR – centret og DLF - Kreds 16.

Talehørelærernes opgaver er mangfoldige og kan ikke udelukkende rummes i et undervisningsbegreb, hvor undervisning jo ifølge læreraftalen tidsfastsættes og honoreres særskilt med tillæg. Opgaveløsningen retter sig i lige så høj grad i dag imod en konsulentfunktion med vejledning, rådgivning og aktionslæring i forhold til de voksne, som er en del af barnets hverdag – altså forældre, pædagoger og lærere.

Talehørelærernes indsats sigter ligeledes imod i en konsulentfunktion at være nytænkende og efterspørgselsstyrede i forhold til understøttelse af inklusion og et kompetenceløft af både almenområdet og specialområdet omkring sprogindsatsen - for at sikre børns sproglige niveau og kommunikationskompetencer – uanset individuelle forudsætninger.

Dette fokus fremgår ligeledes af den Samarbejdsmodel, som med assistance fra KL er blevet formuleret og aftalt imellem PPR og dagtilbud/skoler/klubber og udmøntet i et PPR katalog, som afhandles ved årlige årsplanmøder med decentrale ledere.

Talehørelærerne rekrutteres ikke længere udelukkende blandt gruppen af folkeskolelærere med en videreuddannelse fra DLH/UCC – men i lige så høj grad blandt gruppen af videreuddannede pædagoger og universitetsuddannede kandidater. Vi ønsker i en fremtidig kompetencesikring af medarbejdergruppen at rekruttere fra alle tre grupper, da dynamikken imellem et højt forsknings- og evidensbaseret niveau og en stærk praksisrelatering - i en kultur med livlig videndeling og kollegasparring - giver den bedste kvalitet i forhold til opgaveløsning, udvikling og nytænkning. Alle medarbejdere er medlemmer af DLF – uanset uddannelsesbaggrund. Ansættelse af medarbejdere med lærerbaggrund er hidtil pr. automatik blevet honoreret ved indregning af lærerancienniteten i lønfastsættelsen. Denne automatik og forskel ønskes udlignet ved et ensartet lønforløb, hvor anciennitet udelukkende beregnes ud fra ansættelse som talehørelærer/talehørekonsulent efter endt og autorisationsgivende uddannelse. Konsulentaftalen medfører en fastsat funktionsløn + et tillæg og et lønudviklingsforløb, som ikke bliver defineret ud fra undervisningstid eller opgave-/arbejdsindhold.

Dette vil, ud over en fleksibilitet i opgaveløsningen, medvirke til at sikre social kapital internt i gruppen af medarbejdere som følge af oplevelsen af ligeværd og retfærdighed - også i forhold til aflønning.

De to medarbejdere, som har en tjenestemandsansættelse, kommer ikke med i denne omlægning, men deres lønniveau er af en størrelse, der sikrer den sociale kapital.

En væsentlig begrundelse for denne omlægning er ikke mindst muligheden for fremtidig rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere. Over 50 % af landets kommuner har gennemført denne omlægning – og flere er på vej. Dette betyder, at medarbejdere kigger over kommunegrænsen, hvor startlønnen og hermed også livslønnen er højere. Hovedparten af kommunerne i Storkøbenhavn, hvor vi rekrutterer fra, har gennemført denne omlægning. Vi har aktuelt fået henvendelser på et stillingsopslag til et barselsvikariat, og nogle valgte at ikke søge stillingen pga. aflønningen.

ØKONOMI

De nuværende tillæg i talehørelærernes løn indlægges i det nye forløb, og evt. supplerende diplomuddannelser skal ikke længere honoreres særskilt ved ansættelse som skolekonsulent.

Vi har lavet en beregning af progressionen i lønnen – ved de toaflønningsformer.
Omlægningen vil betyde en merudgift på 100.000 i 2015 stigende til 130.000 i 2022.
Denne merudgift dækkes ved de 50.000, som BURC har afsat til lokallønsforhandlinger for talehørelærerne i 2014, og resten vil kunne indeholdes i budgetrammen.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Udsættes til mødet 17.06.2014.

Punkt 20: Øvrige sager 10-06-2014

14/867

Bilag

Projektmandat PUF - Helhedsorienteret og intensiv indsats til udsatte familier

Øvrige sager 10-06-2014

Baggrund

Pilotprojekt: helhedsindsats for udsatte familier

Vedlagt projektmandat (Karen K. deltager under punktet).

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 10-06-2014

Karen Koefoed/BURC deltog under punktet.

Direktionen godkendte projektmandatet med bemærkningen om at tydeliggøre formålet om at sikre god og tidlig indsats.

Finansieringen sker fra direktionens udviklingsmidler. Drejer sig om ét kvartal i 2014.

Der skal udarbejdes pressemeddelelse mv. (dvs. også til Byrådet) til august.

Projektejer bliver Per Aalbæk Nielsen i stedet for Charlotte Markussen.

Punkt 21: Lukket

14/867