

REFERAT Direktionen d. 09-09-2013

Mødedato Mandag d. 09. september 2013 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Program for direktionens heldagsmøde mandag den 9. september 2013.....	3
Økonomiopfølgning 09-09-2013.....	5
Øvrige sager 09-09-2013.....	6
APV- og Trivselsundersøgelse 2014 - projektoplæg.....	7
Ligestillingsredegørelse 2013.....	10
Direktionens strategibrev 2014 - Overskrifter.....	12
Digitaliseringsstrategi status og proces.....	15
Huskeliste 09-09-2013.....	20

Punkt 1: Program for direktionens heldagsmøde mandag den 9. september 2013

12/32140

Sagsfremstilling

kl. 9.00 Direktionens evaluering af budgetprocessen - ønsker til fremtidig proces

kl. 10.-11.30 Borgmesteren deltager

kl. 11.30 Øvrige sager

- Exit-strategi
- APV-undersøgelse til årsskiftet
- Ligestillingsredegørelse

M.fl.

kl. 12-12.30 Frokost

kl. 12.30 Forberedelse af nyt Byråd

Præsentation v/ Tine og Susanne/BYC

- Byrådshøjskole
- Forberedelse i organisationen, proces i chefforum

kl. 13.15 Strategibrev 2014

Udkast til disposition vedlagt

- Prioritering og udfoldelse af emner fra Chefforumseminaret (Stine deltager)

kl. 14.00 Udviklingskraft i organisationen

- Drøftelse af konsulent- og udviklingsressourcer i organisationen. Oplæg

sendes på mail fra Stine

(Stine deltager)

Kl. 15.00 Digitaliseringsstrategi

Præsentation v/Jean og Henrik, ØDC

16.00 Afslutning.

Punkt 2: Økonomifølging 09-09-2013

12/32140

Punkt 3: Øvrige sager 09-09-2013

12/32140

Sagsfremstilling

Aktuelle emner:

Kommende politiske mødesager oktober 2013

Vedlagt årshjul for oktober for samtlige politiske udvalg. Til brug for direktørernes one to one. med centercheferne.

Status på exit-strategien i Høje-Taastrup Kommune

Notat vedlagt.

Beslutning Direktionen den 09-09-2013

*Kommende politiske mødesager
Taget til efterretning.*

Exit-strategi

Direktionen drøftede status på arbejdet med exit-strategien, jf. fremsendt notat.

I forhold til det konkrete forslag finansieres det indtil udgangen af 2013 fra centerchefen-kontoen (jf. vacance på FKC-centerchefstillingen). Fra 2014 skal der findes finansiering inden for FKC's ramme. (Per/Jørgen ansvarlige)

Bilag

Årshjul samtlige udvalg - oktober 2013

status exit-strategien i HTK aug.13.docx

Punkt 4: APV- og Trivselsundersøgelse 2014 - projektoplæg

12/25982

Sagsfremstilling

Denne sag fremlægges for Direktionen med henblik på godkendelse af projektoplæg til den kommende APV- og Trivselsundersøgelse 2014.

Den sidste APV- og Trivselsundersøgelse blev gennemført i januar 2011. APV'en skal revideres minimum hvert tredje år, hvorfor den næste APV- og trivselsundersøgelse skal gennemføres i begyndelsen af 2014.

Formålet med APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 er:

- at få afdækket medarbejdernes trivsel i Høje-Taastrup Kommune
- at få kortlagt indsatsområder inden for arbejdsmiljøet til brug for arbejdspladsernes APV-arbejde.

APV-arbejdet

Arbejdet med APV er en dynamisk proces, som arbejdspladserne skal arbejde fortløbende med. De lokale arbejdsmiljøgrupper bliver løbende klædt på til at kunne klare denne opgave, så arbejdspladsen altid har en opdateret APV-handlingsplan.

Kortlægning af trivsels- og arbejdsmiljøforhold kan ske på mange forskellige måder og kortlægningsmetoderne kan godt supplere hinanden. Det gælder f.eks. følgende metoder:

- Observationer foretaget af arbejdsmiljøgruppen ved sikkerhedsrundring på arbejdspladsen
- Refleksioner over eksisterende data som: arbejdsulykker, sygefraværstal, AT-reaktioner og lignende, som også indgår i den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Spørgeskemaundersøgelse
- Dialogmøder på arbejdspladsen, hvor arbejdspladsen i fællesskab får overblik over relevante indsatsområder og dertilhørende aktiviteter i arbejdsmiljøarbejdet

I 2007 og 2011 anvendte Høje-Taastrup Kommune alene spørgeskemaundersøgelse. HR-Centret foreslår, at undersøgelsen i 2014 anvender en kombination af de 4 ovenfor nævnte kortlægningsmetoder.

APV- og Trivselsundersøgelsen 2014

I forhold til APV- og Trivselsundersøgelsen 2011 vil undersøgelsen i 2014 lægge mere vægt på den psyko-sociale vinkel i arbejdsmiljøet og spørge ind til vilkår og rammer for arbejdets udførelse. Det sker gennem spørgsmål vedrørende Social Kapital, som i hovedtræk handler om medarbejdernes oplevelse af tillid, retfærdighed og samarbejde på arbejdspladsen. Begrebet "Social Kapital" er udviklet af det Nationale Råd for Arbejdsmiljø og omfatter de seks guldkorn og tre diamanter.

De temaer, som bliver afdækket i APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 er:

- Fysisk og kemisk arbejdsmiljø
- Arbejdsstillinger og hjælpemidler
- Arbejdsulykker og brand på arbejdspladsen
- Vold, trusler og tryghed på arbejdspladsen
- Indflydelse, mening, krav og støtte i arbejde
- Tillid, retfærdighed og samarbejde i arbejdet

- Trivsel og sundhed

Et første udkast til spørgeskema er vedlagt som bilag sagen som bilag.

Der lægges op til, at arbejdspladsen - via dialogmøder - kan få uddybet og præciseret, hvad der ligger bag de svar, som i spørgeskemaundersøgelsen har vist arbejdsmiljømæssige udfordringer.

I forhold til spørgeskemaundersøgelsen i 2011 er der færre spørgsmål i 2014. I 2014-undersøgelsen vil der være bedre mulighed for, at arbejdsmiljøgrupperne selv kan udvælge, beskrive og prioritere indsatsområder. Det vil give større genkendelighed og ejerskab til arbejdspladsens indsatsområder i APV-handlingsplanen.

2014 undersøgelsen kræver ikke flere ressourcer hos arbejdsmiljøgrupperne end ved 2011-undersøgelsen. Men arbejdsmiljøgruppernes ressourcer vil i 2014-undersøgelsen blive udnyttet bedre, da kortlægningsarbejdet bliver foretaget på en mere kvalitativ måde end i 2011. Det betyder, at det efterfølgende APV-arbejde bliver nemmere for arbejdsmiljøgrupperne. I 2011-undersøgelsen blev der brugt en del unødigt tid på at forholde sig til irrelevante indsatsområder i APV-kortlægning. Dette undgås ved den skitserede kortlægningsmetode.

Temaer, metoder, spørgeskema og brancherettede observationsskemaer til brug for APV- og trivselsarbejdet i Høje-Taastrup Kommune vil den 9. september blive drøftet i den sparringsgruppe, som er nedsat af HU med henblik på yderligere kvalificering af materialet inden det udsendes til sektor-MED til drøftelse.

Tidsplan for APV- og Trivselsundersøgelsen 2014

Tidspunkt	Aktivitet
September – november 2013	Sektor-MED udvalgene orienteres om forløb og indhold af APV- og Trivselsundersøgelsen 2014. Udvalgene har samtidig mulighed for at komme med input til spørgeskema og de brancheorienterede observationsskemaer.
28. oktober 2013	Temaeftermiddag, for arbejdsmiljøgrupper, centerchefer og andre arbejdsmiljøfolk om Social Kapital.
December 2013	Pilotprojekt for APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 gennemføres på en enkel arbejdsplads
Marts 2014	Kick-off møder for alle arbejdsmiljøgrupper i forhold til deres rolle og opgaver i forbindelse med APV- og Trivselsundersøgelsen 2014
April 2014	Organisation og it-system er sat op til udsendelse af APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 til alle fastansatte medarbejdere i kommunen
April / maj 2014	APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 sendes ud. Arbejdspladserne har herefter mulighed for at opstille nye indsatsområder i deres APV-handlingsplan 2014- 2017
Juni - september 2014	Resultaterne fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 afrapporteres til Direktionen, HovedUdvalget og centerchefer
Januar 2015	Resultaterne fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 vil blive inddraget i HovedUdvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015

Ifølge årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse afholdes de lokale arbejdsmiljødrøftelser på arbejdspladserne i april - juni. Dette passer tidsmæssigt godt sammen med kortlægningsfasen for APV-arbejdet.

Der vil løbende blive informeret om APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 via ArbejdsmiljøNyt, Ledernyt, MedarbejderNyt og på HTKalle.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen godkender projektoplægget for APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 og at en tilsvarende sag fremlægges for HovedUdvalget den 19. september 2013.

Beslutning Direktionen den 09-09-2013

Direktionen havde en række bemærkninger til oplægget, som indarbejdes.

Bilag

Fra kortlægning til handlingsplan

spørgeskema 2014

Punkt 5: Ligestillingsredegørelse 2013

13/17345

Sagsfremstilling

Denne sag fremsendes med henblik på direktionens godkendelse af, at ligestillingsredegørelsen 2013 forelægges Hovedudvalget til orientering og evt. kommentering og efterfølgende forelægges Økonomiudvalget og Byrådet til godkendelse.

Efter Ligestillingslovens § 5a skal kommunen hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse.

Formålet med redegørelsen er at gøre status over indsatsen for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i kommunerne. Redegørelsen bidrager endvidere til videndeling og erfaringsudveksling samt som inspiration til det videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen er et tilbageblik på perioden 1. november 2011 – 31. oktober 2013 og fokuserer alene på ligestilling mellem kønnene.

Redegørelsen foreligger i form af et spørgeskema, som udfyldes af HR-Centret i samarbejde med kommunens centerchefer.

Dataene i redegørelsen er indarbejdet af Ministeriet for Ligestilling og Kirke på baggrund af udtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) og kan ikke umiddelbart sammenlignes med de data, som HR-Centret selv anvender. F.eks. viser redegørelsen, at der i Høje-Taastrup Kommune er 314 ledere, hvilket ikke stemmer overens med de data HR-Centret anvender. Differencen skyldes bl.a. forskelle i måden at definere ledere på.

Som det fremgår af redegørelsens pkt. 4, er der ikke overraskende flest kvinder beskæftiget inden for det administrative område, det sundhedsfaglige område, det pædagogiske område samt på rengøringsområdet, hvorimod mændene dominerer det tekniske område.

Det samme gjorde sig gældende i 2009, hvorfor Økonomiudvalget og Byrådet, i forbindelse med godkendelse af ligestillingsredegørelsen 2009, besluttede, at administrationen skulle udarbejde idéoplæg som grundlag for en ligestillingsdebat i 2010 i kommunens MED-organisation og efterfølgende i Økonomiudvalget og Byrådet.

På den baggrund nedsatte Hovedudvalget en arbejdsgruppe og besluttede samtidigt at udvide begrebet ligestilling til også at omfatte alder, etnicitet, religion m.m.

I 2011 blev resultatet af dette arbejde (et inspirationshæfte) sendt ud i MED-organisationen sammen med en opfordring til, at man i de lokale MED-udvalg drøftede mangfoldighed.

I forbindelse med forelæggelse af ligestillingsredegørelsen 2011 godkendte Økonomiudvalget og Byrådet det igangsatte arbejde og at administrationen ikke ville foretage sig yderligere i forhold til ligestillingsproblematikken.

Der redegøres for ovennævnte i ligestillingsredegørelsen. Desuden oplyser kommunen, at kønsperspektivet inddrages i kommunens elektroniske rekrutteringssystem, hvor kandidaternes køn registreres. Dette skal bidrage til at sikre, at både kvinder og mænd, med lige kompetencer, indkaldes til samtale. Desuden har der været fokus på ligestilling i periodens afskedigelsesrunder for at sikre, at der ikke var en skævvridning i forhold til både køn og alder.

Som det fremgår af redegørelsens pkt. 8 og frem, fokuserer meget få driftsområder på ligestilling mellem kønnene i forhold til de ydelser, der retter sig mod borgerne.

I nogle situationer indtænkes kønsperspektivet, når der udarbejdes borgerrettede evalueringer, brugerundersøgelser og lignende, for på den måde at identificere, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for henholdsvis piger/kvinder og drenge/mænd. Ligeledes tilpasses nogle af områdernes ydelser efter køn.

Ligestillingsredegørelsen skal ifølge ligestillingsloven vedtages af Byrådet før fremsendelse til Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

Indstilling

HR-Centret indstiller til direktionen, at ligestillingsredegørelsen

1. tages til efterretning
2. forelægges Hovedudvalget den 19. september 2013 til orientering og evt. kommentering
3. forelægges Økonomiudvalget og Byrådet på oktober møderækken.

Beslutning Direktionen den 09-09-2013

Godkendt.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2013

Punkt 6: Direktionens strategibrev 2014 - Overskrifter

09/10043

Sagsfremstilling

Inputs fra Chefforums seminar den 22.-23. august 2013

Direktionens strategibrev 2014 skal offentliggøres umiddelbart efter budgetvedtagelsen, dvs. ultimo oktober/1. november. Hermed oplæg til en første drøftelse af strategibrevets indhold.

På Chefforums seminar den 22.-23. august fremkom en række forslag til på mulige emner.

Følgende forslag kom frem:

- Skolereform
- Nyt byråd
- APV og trivsel
- Ledelseevalueringer - hvad skal der ske med dem?
- Nærheden
- Kloge kvm
- De store kommunale, brede dagsordner, fx UTA.
- Vi skal kigge ud over egne grænser kommune og landegrænser
- Innovation skal fortsat italesættes. Nu skal vi gøre det..
- Branding og gode historier
- Fremtidens borgerservice
- Borgerinvolvering og samskabelse
- Kvalitetsudvikling
- Borger og brugereffekter - hvad mener borgerne om det, vi leverer? Forventningsafstemning om brugen.
- Har vi styr på kommunikationen med borgerne. Hvordan skriver vi til dem / kommunikerer med dem?
- Forebyggelse
- Udvikling af velfærdsydelser
- Eksekvering generelt
- Konsolidering: Den positive historie. Fejre men alligevel holde hesten i stram tøjle.
- Det tværgående samarbejde. Hvordan kan det gøres på nye måder - ud over at nedsætte endnu nye tværgående koordinationsudvalg?
- Hvad er det at arbejde tværgående? Ikke nødvendigvis konsensus.. Forskellige billeder.

- Efficiens /effektivitet
- Lederrollen.
- Hvilke krav sætter vi til fremtidens velfærdssamfund.

Det blev pointeret, at strategibrevet temamæssigt ikke bør ligge for langt fra det tidligere, for at fastholde fokus.

Mulig disposition

På den baggrund kan en første disposition for strategibrevet se ud som nedenstående. Afsættet er fortsat eksekvering (god ledelse), helhed (borgerfokus) og nytænkning (udvikling af velfærd).

God ledelse

- Ledelsevalueringer – der er sat fokus på ledelse (tilbage melding)
- Enkel og fornuftig styring. Få og tydeligt mål, enkelt økonomistyring og god ledelse.
- Alle ledere skal opleve gennemsigtighed, råderum og direkte adgang til oplysninger.
- Eksekvering/Effektivitet – vi skal gøre det vi siger og vi skal afslutte.
- Kvalitetsudvikling
- Sikre tværgående samarbejde og koordinering
- Vi skal arbejde endnu mere målrettede og samordnede via kompetenceudvikling, foraer og netværk. Vi skal gøre hinanden bedre.

Borgerfokus

- Helhed med borgeren i centrum
- Kommunikationen med borgeren
- Borger og brugereffekter - hvad mener borgerne om det, vi leverer?
- Borgerinvolvering og samskabelse
- Brugerdrevet innovation
- Frivillighed
- Ny demokrati- og medborgerskabspolitik

Udvikling af velfærd

- Nytænkning af velfærdsydelser - velfærdsteknologi
- Innovation – nu skal vi gøre det..
- Omverdens fokus
- Branding og gode historier
- Forebyggelse

Mulige projekter med særligt fokus i 2014

v Ny folkeskolereform

v Uddannelse til alle

v Sundhed

v Demokrati og medborgerskab (Ny Demokrati- og medborgerskabspolitik,
Fremtidens borgerservice)

Forslag til proces

18. september Chefforum drøfter disposition

19. september Overskrifter drøftes i HU

8. oktober Udkast i Direktionen

16. oktober Udkast i Chefforum

Udkast testes: Udvalgte fra arbejdsgruppen om styringsværktøjer,
Konsulentnetværket

22. oktober Direktionen endelig beslutning

Ultimo oktober Offentliggøres

Indstilling

Det indstilles, at forslag til overskrifter og proces drøftes.

Beslutning Direktionen den 09-09-2013

Stine West Dyhr deltog under punktet.

Direktionen drøftede temaerne til strategibrevet og understregede bl.a., at der skal sikres et flerårigt perspektiv

Bilag

Endeligt Direktionens strategibrev 2013 pdf.pdf

Punkt 7: Digitaliseringsstrategi status og proces

13/3833

Sagsfremstilling

ØDC har igangsat en proces med udarbejdelse af en ny digitaliseringsstrategi for 2013-2015, som afløser for den nuværende digitaliseringsstrategi. Høje-Taastrup nuværende digitaliseringsindsats tager afsæt i digitaliseringsstrategien for 2011-2012 og har haft sigte imod at fremme digitaliseringen i Høje-Taastrup Kommune samt at sikre en prioritering af de kanaler, kommunen tilbyder og anvender i kontakten med borgere, virksomheder, samarbejdspartnere og andre interessenter.

Med udgangspunkt i den fælleskommunale vision, vil Høje-Taastrup Kommune sikre, at den digitale service udbygges i forhold til de behov, der er hos borgene og virksomhederne i kommunen. Høje-Taastrup Kommunes vision for digitalisering er derfor følgende:

"Høje-Taastrup Kommune vil fremme anvendelsen af informationsteknologi, så hele kommunens opgaveløsning understøttes af sammenhængende digitale løsninger, der sikrer en korrekt faglig myndighedsudøvelse og sætter borgerne i centrum via effektive services."

Der er blevet fokuseret på 4 strategiske pejlemærker. Status for de enkelte pejlemærker angives nedenfor.

1. Digitalisering af kommunale serviceydelser.

Målsætningen for digitalisering af kommunale serviceydelser har været at HTK som minimum lever op til implementering af de 5 obligatoriske digitale selvbetjeningsløsninger (bølgeplan 1), anmelde flytning, ansøge om plads i dagtilbud, folkepension, indskrivning af barn i folkeskole/SFO samt ansøge om sundhedskort og EU-sygesikringskort. Alle løsninger er implementeret og fungerer fuld tilfredsstillende. I tillæg hertil er bølgeplan 2 (nye obligatoriske selvbetjeninger, 11 stk. i alt) rigtigt godt på vej og forventes alle at være funktionsdygtige pr. 1. november 2013.

2. En kanalstrategi, hvor kanalen bestemmer serviceniveauet og ressourcerne følger de prioriterede kanaler.

De overordnede målsætninger for kanalstrategien er at flytte henvendelser fra telefoniske og personlige henvendelser over til mere "cost" effektive digitale selvbetjeningsløsninger. Dette er gennemført med pæn succes. Målinger gennemført i 2012 for obligatoriske selvbetjeningsløsninger, viser at vi er tæt på målsætningen om 80 procent af henvendelser på de anførte områder skal gennemføres digitalt af borgeren selv.

Løsning	Digital selvbetjening i % af samlede antal henvendelser (2012 tal)	2013 tal, 1.kvartal
Folkepension	71	70
Pladsanvisning	89	100
Flytning	70	79
Sundhedskort/lægeskift	91	84

Tillige har der været fokus på at lukke/nedprioritere alternative, således at der ikke er flere serviceindgange. Papirblanketter er fjernet/afskaffet når nye selvbetjeningsløsninger sat i værk. Endelige er der fortsat stor opmærksomhed på den digitale kommunikation, digital post og fjernprint til borgere og virksomheder. Der er oprettet en selvstændig projektorganisation der driver denne proces, og i efteråret 2013 skydes en omfattende kommunikation kampagne i gang for at sikre målsætningen om at 80 % procent af al kommunikation foregår digital inden 2015. De nuværende målinger på anvendelse af digital post viser at kun mellem 10-15 procent af de nuværende forsendelser sendes digitalt sammenholdt

med det faktum at ”kun” 21 procent af Høje-Taastrup kommunes borgere har en digital postkasse, der er således plads for fremskridt.

3. Medarbejderne er digitale ambassadører.

Borgerservice iværksatte i efteråret 2012 en omfattende kompetence udviklingsforløb for samtlige medarbejdere. Omdrejningspunktet var at sikre fortrolighed i anvendelse og udnyttelse af de mange digitale selvbetjeningsløsninger, og blive gode digitale ambassadører/frontløbere. Forløbet indgik som et væsentligt element i at sikre målopfyldelsen i digitaliserings indsatsen samt at tilpasse serviceniveau til den nye digitale dagsorden, hvor borgerne i højere og højere grad skal være selvhjulpne.

4. Professionel virksomhedsstyring – Styr-på-styring.

Indsatsen omkring professionel virksomhedsstyring har været fokuseret på en øget anvendelse af HTKLIS (HTK ledelses informationssystem) som værktøj til at styrke og høje kvaliteten af beslutningsgrundlaget vedrørende prognoser, politiske sagsfremstillinger etc. HTK LIS er blevet forsinket og er fremadrettet revitaliseret i et nyt projektsetup.

Konklusion

Konkluderende kan anføres at hovedparten af digitaliseringsindsatsen er lykket. Udførende i denne proces har primært været ØDC og Borgerservice. Næste digitaliseringsbølge (bølgeplan 2 samt 3) vil i langt højere grad kræve en bredere involvering og deltagelse fra de øvrige centre.

De nye obligatoriske digitale selvbetjeningsløsninger, monopolbruddet på KMD systemer via KOMBIT, etc. vil sætte større krav til kompetencer, bredere involvering, nytænkning samt styring og organisering af den samlede digitaliseringsindsats, ellers lykkes vi ikke. Men andre ord har den nuværende digitaliseringsindsats rent ressourcemæssigt være håndterbart indenfor den nuværende organisering, grundet en mindre kompleksitet.

Samstemmigt konkluderedes det ligeledes i en rapport fra Devoteam og KL fra maj 2012 (digital modenhed i kommunerne, analyse fra 22 danske kommuner), at kommunerne er nødt til at gennemgå en ”rejse”, hvor der i en periode etableres en særlig organisering omkring digitalisering for at skabe den nødvendige opmærksomhed i såvel topledelsen som uden i kommunernes enheder.

Økonomi til finansieringen af obligatoriske selvbetjeningsløsninger skal ske indenfor kommunernes egne budgetter. KL og regeringen har i aftalen for 2013 aftalt, at alle potentialer (potentialerne er samlet anslået til hhv. 41 og 255 mio. kr. i 2013 og 2014), bliver i kommunerne og omfattes således ikke af ’DUT’-princippet, men regeringen forventer at KL kan vise resultaterne. På et par områder bliver kommuner, dog DUT’et, hvilket er sket på administrationsområdet. (post og frankering, ca. 0,9 mio.kr. pr. år).

Nuværende organisering af digitaliseringsindsatsen.

Den nuværende organisering af den samlede digitaliseringsindsats er forankret i ØDC, Digitalisering og indkøbsenheden, godt understøttet af Borgerservice. Som udgangspunkt har ØDC ingen dedikeret digitaliseringskonsulenter med ansvar for den overordnet digitaliserings indsats. Opgaven er primært fordelt blandt medarbejdere i digitalisering og web teamet.

IT support team:

8 årsværk med ansvar for support og drift af 3.200 Pc arbejdspladser (skole og administration), 1.100 smartphones, 900 Ipads/tables pc’er samt håndtering af 250 kopi/print maskiner

Digitaliseringsteam:

3 ½ årsværk af der varetager ansvaret for administration og support af Acadre, KMD Cics, MS Office pakke, samt en række andre fælles applikationer samt undervisning. Projektledelse af større IT/digitaliserings-projekter.

Udbudsteam:

2 ½ årsværk medarbejdere med ansvar for udbudsforretninger/indkøbsaftaler.

Web:

1 ½ årsværk med drift, vedligeholdelse samt udvikling af Intranet/hjemmesiden samt undervisning.

Økonomi

ØDC har i 2013 budgetansvaret for et IT budget på samlet kr. 55. 4 mio. kr. inkl. en IT projektpulje på kr. 3,4 mio. kr. (i 2013 bevilliget til ny IT infrastruktur, Windows 7 samt nye softwarepakker samt ny hjemmeside). ØDC IT budget er i negativ ubalance, som følge af stigende årlige udgifter til service og vedligeholdelsesudgifter på eksisterende og nye digitaliseringsløsninger samt nødvendig opgradering af datakommunikationsforbindelser til eksterne institutioner.

Tillige er der i 2013 ekstraordinært bevilliget 1.5 mio.kr. til ”Tale til tekst” teknologi til Jobcentret. Endelig er der afsat en effektiviseringspulje på 3,3 mio.kr. i 2013 samt 5 mio.kr. 2014, hvoraf der er disponeret 1,7 mio.kr i 2013.

Oversigt. Administrationens IT budget – Økonomiudvalget.

IT og telefoni	Bemærkninger	55.476.572
Licenser/systemafgifter		37.264.029
Økonomi og lønsystem - Prisme SD Løn	Disponeret – kontrakt	6.461.132
KMD, it drift	Disponeret – kontakt	7.778.380
KMD betalingsaftalen	Disponeret – betalingsaftale, KMD fagsystemer	21.916.560
Hjemmeside og HTKalle (Netmester)	Disponeret – serviceaftale	593.057
Licenser	Disponeret - licensfornyelser	514.900
01 IT projekter		3.421.000
1 promille - IT pulje	Disponeret – direktionsbeslutninger	3.421.000
02 Grafisk arbejdsstation/GIS		500.000
Øvrige varekøb GIS	Disponeret – serviceaftale	300.300
Øvrige tjenesteydelser GIS	Disponeret – serviceaftale	134.200
03 LIS		300.000
LIS	Disponeret – serviceaftale	300.000
06 Telefon		1.644.000
Abonnement, telefon	Delvis disponeret til telefoni	500.000
Telefon omkostninger hjemmearbejdsplads	Disponeret til ADSL, CC, direktion samt byrådet	400.000
Servicekontrakt på telefonianlæg i HTK	Disponeret – serviceaftale	544.000
04 Mobiltelefoni Rådhuset		200.000
Mobiltelefoni Rådhuset	Disponeret til mobil telefoni	200.000

Udbud af løn- og økonomisystem		208.537
Udbud af løn- og økonomisystem	Disponeret - konsulentbistand	208.537
Øvrig drift/vedligeholdelse		12.139.006
01 Køb	Udisponeret – anvendes til køb af mindre IT udstyr (skærme, switche)	
Øvrig varekøb		980.000
02 Leasing	Disponeret – teknologisikringsaftale (servere, pc'er etc.)	7.108.598
03 Service og vedligeholdelsesaftaler	Disponeret – serviceaftaler	3.774.508
05 Reparationer	Udisponeret	275.901

Retsgrundlag

Lov om ændring af lov om Det Centrale Personregister, lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge, lov om folkeskolen og sundhedsloven.

Vurdering

Som anført er der igangsat et arbejde af ØDC med at få udarbejdet en ny digitaliseringsstrategi for 2013-2015, skitse/oplæg er vedlagt sagsfremstillingen. Det bør drøftes i direktionen, hvordan det videre proces bør forløbe, således at der sikre størst muligt forankring og ejerskab til digitaliseringsstrategien og i sammenhæng hertil, monopolbruddet på KMD kritiske fagsystemer. ØDC ser en mulig proces der tager afsæt i at få involveret centrene på dialogmøder med deltagelse af centercheferne suppleret af IT/fagsystem ansvarlige. Denne proces kan gennemføres med ØDC som facilitator, gerne bistået af eksterne konsulenter. Brug af eksterne konsulent kan bidrage til af kvalificeret processen samt komme forslag til en et afstemt bruttokatalog af mest de mest "værdi skabende" digitaliseringsinitiativer samt forslag til evt. justeringer af den organisatoriske setup. Forslag til tidsplanen for processen,

- **September-november 2013**

. Møder med centrene omkring afklaring af indhold samt bidrag til digitaliseringsstrategien, herunder præsentation på chefforum i september.

- **December 2013.** Oplæg til direktionen, ny digitaliseringsstrategi samt procesorganisering af KMD fagsystem monopolbruddet, handleplan, indsatser og prioriteringer.

Endelig bedes direktionen drøfte, hvorledes finansieringen af digitale selvbetjeningsløsninger skal tilvejebringes. Som anført er der to økonomipuljer, der er i spil, IT promille puljen på 3.4 mio.kr. 2013 samt effektiviseringspuljen på 5.5. mio.kr. i 2014.

Disse puljer kunne øremærkes til digitaliseringsfremmende initiativer, ØDC indstiller dog at IT promillepulje alene øremærkes til fornyelse af IT infrastruktur, således som det er sket siden 2011.

Indstilling

ØDC indstiller at direktionen tager status på nuværende digitaliseringsindsats til efterretning og indstiller samt drøfter følgende;

- at der udarbejdes en ny digitaliseringsstrategi med afsæt i det nuværende oplæg/skitse, med en bredere involvering fra centrene samt brug af ekstern konsulentbistand, jf. oplæg til involvering og proces. Brug af ekstern

konsulentbistand kan finansieres ved brug af effektiviseringspuljen, anslåede 0,3 mio.kr.

- at den nuværende digitaliseringsindsats/organisering, gevinstrealisering samt KMD monopolbrud af kritiske fagsystemer, indgår som et væsentligt element digitaliseringsstrategien i forhold til at sikre eksekvering samt målopfyldelse.
- Drøftelse og beslutning om hvordan finansieringen af digitaliseringsprojekter samt understøttende IT infrastruktur, som hovedreglen skal finansieres. F.eks. ved øremærkning af en vis økonomi fra hhv. IT promille puljen samt effektiviseringspuljen.

Beslutning Direktionen den 09-09-2013

Jean Rygaard, Henrik Buch/ØDC og Peer Anker Hansen/BSC deltog under punktet.

Direktionen drøftede oplægget og kom bl.a. ind på:

- oplægget skal drøftes i direktionen over et par gange
- der skal være en længere sigte for strategien, mindst 4-5 år
- strategien skal være ambitiøs
- behov for langsigtet strategi på hvert fagområde, fx skole/it
- mere fokus på velfærdsteknologi
- behov for tydelig prioritering
- hvordan arbejdes der med potentialerne på de borgerrettede /fagområderne?
- vi skal blive bedre til at bruge de eksisterende systemer, vi har
- hvad laver vi sammen med andre kommuner - fælles kommunale løsninger?

I forhold til processen skal der ske en forventningsafstemning ift. fagområdernes inddragelse/formål med inddragelse, herunder hvad der kræver af ressourcer - medarbejderressourcer og kompetencer.

Direktionen ønskede, at digitaliseringsstrategien kobles med budgetanalysen på det administrative område.

Direktionen tiltrådte indstillingens punkter med de ovenstående bemærkninger. Der er dog ikke taget stilling til økonomi. Det betyder, at effektiviseringspuljen dækker på lige vilkår med de øvrige budgetanalyser, og at der ikke er taget stilling til finansiering af digitaliseringsprojekter (indstillingens pkt.3).

Bilag

Digitaliseringsstrategi 2013-2015

Punkt 8: Huskeliste 09-09-2013

12/32140

Sagsfremstilling

Sag/emne	Forv. tidspunkt	Ansvarlig
Udbudspolitik og mulige emner/handleplan på et kommende direktionensmøde	September	ØDC
Indkøbspolitik	September	ØDC
Processag vedr. selvejende institutioner	September	BYC
Specialiserede socialområde - afrapportering på analyse om kapacitet, målgr., tilbudsvifte mv.	20. september	SHC
Årshjul for direktionen	September	BYC
ØKO-LIS	(2. uge månedligt)	ØDC
Programmet Morgendagens børne- og ungeliv	Kvartalsvis	PA
Status på revisionsbemærkninger	(Kvartalsvis)	PA

Chefforum

Forberedelse af kommende ugers mødebånd.

Direktionens Strategiske Lederforum

25. november

Byrådets temamøder

24. september: Kommuneplan, Evaluering af byrådsarbejdet.

29. oktober: (NB! Skal sandsynligvis aflyses)

Kommende emner:

- Reformen på beskæftigelsesområdet (Ifm. Byrådshøjskolen)

- Boligsociale område, udlejning, kombineret udlejning, tomgangsleje mv. (jf. sag på SSU 5. febr.).

- Kvalitet i folkeskolen

- Generelt om udbud (jf. BY-sag 20.11 om Pulje til Kvalitetsudvikling)

ØU

Temadrøftelse på ØU om boligområdet/støttede byggeri – kompetenceafklaring mv. (evt. november)

HU-møder

(orienteringspunkt i direktionen forud for HU-møde)

19. september

23. oktober

20. november

18. december

Borgmesterens deltagelse i direktionmøder

9. december