

REFERAT Direktionen d. 18-09-2017

Mødedato Mandag d. 18. september 2017 kl. 10:00

Mødested B204

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Kathrine Seier Skastrup (sekretær)

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Øvrige sager 18-09-2017..... | 3 |
| Det fremadrettede kursuskatalog..... | 4 |
| Telefoni i Høje-Taastrup Kommune..... | 6 |
| Evaluering af administrationens deltagelse på folkemødet 2017..... | 10 |
| Lukket..... | 12 |

Punkt 1: Øvrige sager 18-09-2017

16/26813

Baggrund

Projektportefølje

Vedlagt til drøftelse i direktionen og gennemgang på Chefforum 20/9.

Beslutning Direktionen den 18-09-2017

Det blev aftalt, at projektporteføljen drøftes månedligt på direktionen. LH og Kathrine udvælger, hvilke projekter der er relevant at snakke om på forkant.

På dagens møde blev projekterne til og med nummer 9 gennemgået. Der var følgende kommentarer:

- Det blev aftalt at afholde direktionsmøde hos Nærheden.
- Hedeland: Præsentation af status på projektet i direktionen ved Jørgen. Tages ud af listen.
- Børne- kulturhus: Drøftelse af visionspapiret i direktionen, når det foreligger.

Det aftalt, at der på chefforum i denne uge fokuseres på præsentation af status på de to skoler ved Jørgen og Per.

Bilag

Direktionens porteføljeliste juni 2017

Punkt 2: Det fremadrettede kursuskatalog

16/25257

Baggrund

Efter ønske fra direktionen fremlagde HR-Centret den 26. juni 2017 en sag om interne og tværgående kurser. Direktionen tog orienteringen til efterretning, idet direktionen ønskede en dialog om det fremadrettede katalog ud fra en strategisk tilgang til kompetenceudvikling.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen godkender, at

1. Kursuskataloget indeholder temaer på tværs af centre, som centercheferne har ønsket ud fra et strategisk perspektiv
2. BYC og HRC sikrer i fællesskab, at strategisk kompetenceudvikling indtænkes som et element i alle de tværgående udviklingsprojekter, som indgår i direktionens porteføljestyring
3. Direktionen drøfter, om der er behov for større gennemsigtighed i den strategiske anvendelse af centrenes egne midler til kurser og uddannelse

Beslutning Direktionen den 18-09-2017

Punkt 1 og 2 blev godkendt. Punkt 3 drøftes i chefforum.

Sagsfremstilling

Direktionen har ønsket en dialog om det fremadrettede kursuskatalog ud fra et strategisk perspektiv. HR-Centret skal indledningsvis gøre opmærksom på, at de interne kurser i kataloget alene omfatter kurser inden for et nettobudget på ca. 60.000 kr. årligt, mens hovedparten af den strategiske kompetenceudvikling sker via centrenes egne kursusmidler, som formentlig udgør flere millioner kr. Et strategisk perspektiv på kompetenceudvikling bør derfor indeholde et bredere perspektiv end blot de få interne kurser, som stabscentre udbyder.

Kurser i det interne kursuskatalog

Til og med 2015 blev kursuskataloget til efter en dialog mellem HR-Centret og centerchefen for hvert af de øvrige centre. Udgangspunktet var, at den enkelte centerchef kunne ønske tværgående kurser, som var anset strategisk vigtige for centret. Det kunne enten relatere sig til konkrete udviklingsprojekter eller det kunne relatere sig til centrale basiskompetencer, som var nødvendige for at centrets ledere og medarbejdere kunne løse deres kerneopgave og kerneydelser på et tilstrækkeligt kvalificeret niveau.

Kursuskataloget indeholder primært kurser, som stabscentre udbyder. Der er typisk alene tale om kurser, som kan afvikles af interne undervisere eller – i meget begrænset omfang – af eksterne undervisere. Det interne kursusbudget har desuden hidtil været reserveret til temaer, der går på tværs af flere centre.

Efter ønske fra direktionen blev denne tilgang til de interne kurser ændret i 2016, idet direktionen ønskede en fælles prioritering af de strategisk vigtigste indsatsområder. Ligeledes – efter ønske fra direktionen – blev interviewrunden udsat pga. at centercheferne havde andre presserende opgaver, hvilket betød, at der først i september 2016 forelå en endelig prioritering af temaer. Resultatet blev, at kun to temaer blev prioriteret: Tidlig, tværgående indsats og Bedre Borgerservice. Det blev besluttet, at de to temaer skulle drøftes med de to projekters styregrupper. Da styregrupperne ikke har været klar til at drøfte kompetenceudviklingsbehovene allerede i efteråret 2016, er den strategiske kompetenceudvikling på tværs blevet udsat. I juni 2017 blev der indgået aftale om kompetenceudviklingsaktivitet i efteråret 2017/primus 2018 vedr. Bedre Borgerservice. Der er endnu ikke truffet beslutning om kompetenceudvikling i relation til det andet udviklingsprojekt.

Parallelt med dette har der i 2017 været gennemført et mindre antal interne kurser som er en fortsættelse af de temaer, som har været faste i kursuskataloget som fx førstehjælpskurser samt opfølgning på førstehjælpskurser, Acadrekurser, Excelkurser, kurser i lokal løndannelse og lønforhandlinger, kurser i brugen af Safetynet, Sitecore-kurser og velkomstmøder for nye medarbejdere.

Det er HR-Centrets opfattelse, at en strategisk tilgang til kompetenceudviklingen fremkommer på tre niveauer:

- De centralt styrede udviklingsprojekter, der ofte knytter sig til udviklingsstrategien og direktionens strategibrev
- Centrenes prioritering af egne kursus- og uddannelsesmidler
- De centerspecifikke behov for basiskompetencer i forhold til værktøjer og metoder, der ofte knytter sig til stabscentrenes områder og som knytter sig til basisdriften, men som også kan knytte sig til temaer, som er strategisk vigtige for det enkelte center

Det interne kursuskatalog har hidtil koncentreret sig om den sidste del og det er HR-Centrets vurdering, at behovet for denne form for interne kurser fortsat er til stede og efterspørges. Det strategiske element vil dog kunne skærpes ved at inddrage det konkret i dialogen med centercheferne om centrenes behov for interne kurser på tværs.

Processen omkring tilrettelæggelsen og udbuddet af kurser i relation til disse temaer er relativt kort (3-6 måneder) og da kursuskataloget er digitalt, skal alle kurser ikke nødvendigvis aftales for et helt år ad gangen. I det omfang, der er ledige ressourcer og/eller der er tale om interne undervisere, vil der løbende kunne udbydes og gennemføres nye kurser i det omfang, der er behov for det.

HR-Centret foreslår derfor, at den oprindelige proces i forhold til det interne kursuskatalog fastholdes.

Det skal bemærkes, at der hermed kun er tænkt på de kurser, som udbydes af stabscentrene. Fagcentrene kan også bruge kursuskataloget til formidling og styring af kurser, som de selv udbyder. Dette sker i dag i nogen omfang, men der udbydes langt flere interne kurser af fagcentrene, som ikke kan ses i det interne kursuskatalog.

Når det gælder de centrale, strategiske udviklingsprojekter, har de to konkrete projekter, som blev udvalgte i 2016 vist, at det er særdeles relevant at inddrage kompetenceudviklingsaspektet direkte i projektet samt at sikre, at temaet afklares i projektets styregruppe. Udfordringen har imidlertid været, at denne proces er meget lang og det har i forhold til 2016 betydet, at der fra planlægningen af processen med afdækning af behovene til første kursus kan gennemføres, går ca. 1,5-2 år. Samtidig vil der – formentlig i forhold til begge temaer – skulle indgås aftaler med eksterne undervisere, hvilket ikke kan finansieres inden for rammerne af budgettet til interne kurser. Det har også vist sig, at HR-Centret ikke nødvendigvis er det rette center til at indgå aftale med kursusleverandør.

På baggrund af disse erfaringer foreslår HR-Centret, at Byrådscentret og HR-Centret i fællesskab får ansvaret for at sikre, at strategisk kompetenceudvikling bliver et tema i alle tværgående udviklingsprojekter og at HR-Centret – i den udstrækning, der er behov for det – understøtter processen med at sikre afklaringen af kompetenceudviklingens indhold mv.

Når det gælder den strategiske kompetenceudvikling finansieret af centrenes egne budgetter til kurser og uddannelse, har dette hidtil været et anliggende for det enkelte center. Hovedparten af al kompetenceudvikling i kommunen er finansieret af de lokale midler. Hvis direktionen ønsker gennemslagskraft i forhold til en strategisk tilgang til kompetenceudvikling, bør der derfor særligt ses på centrenes egne kursusmidler.

Punkt 3: Telefoni i Høje-Taastrup Kommune

16/17937

Baggrund

Der har i løbet af foråret været flere borgerhenvendelser som relaterer sig til, at det er svært at komme igennem til kommunen på telefon. I juni måned har ventetiden for henvendelser på telefon til hovednummeret i gennemsnit været ca. 4 minutter. Gennemsnittet dækker over, at der i spidsbelastningssituationer desværre har været eksempler på borgere, der har ventet i 11-12 minutter. Omvendt er der også perioder, hvor der slet ikke er ventetid.

Administrationen er ikke tilfreds med dette serviceniveau.

Indstilling

Det indstilles, at

1. der indledes dialogrunde i de relevante fagcentre i oktober måned, med det formål at identificere og skabe fælles ansvar og bevidsthed omkring vores telefoniske service overfor borgerne. Derigennem skal der skabes bedre mulighed for at telefonerne tages hurtigere i fagcentrene.
2. der opnormeres i omstillingen med to ekstra omstillingsborde, hvoraf den ene besættes ved oprettelse af 1 års vikariat. Vikariatet og ét omstillingsbord udgør en årlig udgift på 450.000 kr. i 2018 og foreslås finansieret af direktionens lønpromille pulje. Den anden stilling besættes internt af en medarbejder i BAC. BAC har derudover et ledigt omstillingsbord, som tages i anvendelse.

Beslutning Direktionen den 18-09-2017

Punkt 1 blev godkendt, idet CM er ansvarlig for dette.

Punkt 2:

- Det blev aftalt, at straksafkaring sættes midlertid på pause, indtil der er en tidssvarende telefonløsning.
- Vedr. opnormering i omstilling blev det aftalt, at der etableres et omstillingsbord med et årsværk finansieret af BAC.

Derudover blev det aftalt, at der gives en status på telefonbetjeningen til direktionen i november med en præsentation af de nye systemer.

Sagsfremstilling

Der er stillet spørgsmål omkring ventetiden på telefoner og nyt telefonspørgsmål fra Byrådsmedlem Thomas Bak.

1) hvornår får vi nyt telefoni-system?

Der arbejdes på indkøb af nyt omstillingssystem, som forventes i drift senest i løbet af 1. kvartal 2018, om muligt før, men da kravspecifikation og markedsafdækning pågår, er det svært at garantere, at det bliver før.

Det nye omstillingssystem skal kunne fungere både med det nuværende telefonsystem og med Skype, da nyt telefonsystem indføres over længere tid (bl.a. pga. mange lokationer).

Der igangsættes tilsvarende overgang til Skype for business som forventes gennemført på rådhuset i løbet af 1. halvår 2018, mens øvrige institutioner kommer på over de næste år.

Skype online (Skype mellem brugere af Office 365) igangsættes 16. oktober 2017.

2) hvornår bliver telefonkøen kortere?

Som beskrevet under ”Handleplan for at nedbringe ventetiden op kort og langt sigt” foreslår administrationen forskellige initiativer.

Ved at bringe ekstra omstillingsborde i anvendelse samt allokering af ekstra personaleressourcer er det forventningen, at den gennemsnitlige ventetid senest 1/11 er nede på 3 minutter (ved en ekstra medarbejder og et ekstra omstillingsbord) og 1/12 på omkring 2 minutter (ved endnu en ekstra medarbejder, hvor der kræves tid til opkvalificering og rekruttering – samt et ekstra omstillingsbord).

Under arbejdet med denne sag er administrationen blevet opmærksomme på, at der ikke er fastlagt egentligt servicemål for ventetid på telefoner i Høje-Taastrup Kommune. Til sammenligning har Roskilde Kommune en gennemsnitlig ventetid på 1 minut, baseret på 9 medarbejdere i deres call-center.

Det anbefales derfor, at direktionen drøfter fastsættelse af servicemål for gennemsnitlig ventetid på telefonbetjeningen.

Organisatoriske udfordringer

Nogle af årsagerne til den lange ventetid ligger i bemanningen af de numre, som omstillingen viderestiller til, hvor telefonen ikke altid tages umiddelbart, hvorefter opkaldet går tilbage til omstillingen. En anden udfordring er, at i det omfang at borgeren straksafklares i omstillingen og dermed får hurtig hjælp, kan den samme medarbejder ikke samtidig viderestille andre opkald. Dette kan bidrage til ventetid for andre opkald. Administrationen arbejder på forskellige organisatoriske tiltag, som skal reducere ventetiden. Et af de tiltag, som netop er gennemført, er omlægning af henvendelser til jobcentret. Fremover oplyses telefonnummer på konkret sagsbehandler i breve, således at alle henvendelser på ”kendte” sager går direkte til relevant sagsbehandler og uden om omstillingen.

Borger- og Arbejdsmarkedscentret er i yderligere dialog med de øvrige centre på Rådhuset med henblik på at reducere ventetiden i omstillingen, og sikre at borgerne kommer til at tale med dem de ønsker.

Samtidig vil der være stort fokus på at sikre ensartet implementering af "Principper for telefon og henvendelsesbetjening" besluttet på Styregruppen for Fremtidens borgerkontakt" medio juni, som endvidere behandles på Chefforum i august.

Hertil kommer, at der i oktober 2017 implementeres Office365 i kommunen. Denne kontorpakke vil udgøre et supplerende teknisk understøttende element, idet omstillingen får mulighed for på forhånd at se, om medarbejderen, som de viderestiller en telefon til, er til stede og ikke allerede optaget i en online skype samtale. Det forventes, at mængden af telefonopkald som går retur til omstillingen vil falde i forlængelse heraf. Fuld effekt af Office365 opnås dog først, når omstillingssystemet udskiftes med et system, som understøtter Office365.

Ny omstilling og nyt telefonsystem

Høje-Taastrup Kommune har i dag et ældre telefonsystem, som jf. den vedtagne digitaliseringsstrategi skal udskiftes i strategiperioden 2014 – 2018. Hertil kommer, at der er et tilsvarende ældre omstillingssystem tilkoblet. Det er særligt de begrænsede tekniske muligheder i omstillingssystemet, som udfordrer en effektiv telefonbetjening.

Administration arbejder derfor på at udskifte omstillingssystemet. Der er behov for et system, som er mere fleksibelt, og hvor borgeren eksempelvis kan blive oplyst om, hvilket nummer han/hun er i køen og evt. kan vælge at blive ringet op i stedet. Systemet skal kunne udnytte de tekniske muligheder i kommunens nye kontorpakke, herunder skype. Hermed vil omstillingssystemet indeholde opdateret information om hvilke medarbejdere, der arbejder hvor og med hvad. Endelig er der brug for bedre og mere lettilgængelig ledelsesinformation, hvilket vil understøtte relevante organisatoriske tilpasninger. En sådan teknisk opgradering vil kunne bidrage til bedre borgerbetjening.

Der arbejdes henimod anskaffelse i løbet af 2017, således at implementering kan ske i 2018.

I forbindelse med udskiftningen af vores kontorpakke, hvor vi går fra Office2007 til Office365 i løbet af efteråret 2017 vil en række medarbejdere, men ikke alle, få Skype online. Dette giver mulighed for interne telefon- og videoopkald via pc. Administrationen forventer i løbet af efteråret at igangsætte overgang til Skype for Business, som på sigt vil give alle medarbejdere en ny, moderne og fremtidssikret telefoniløsning til både internt og eksternt brug. Projektet vil strække sig over flere år, og omfatte alle brugere (4.000+) og berøre alle institutioner. Den nye telefoniplatform giver mulighed for at arbejde på nye måder, idet der vil være nye værktøjer, som fx videomøder og chat.

Det forberedende arbejde på både ny omstilling og nyt telefonsystem er igangsat mellem BAC og ØDC. Der er særlig fokus på at indhente oplysninger og synspunkter fra øvrige centre. Endvidere indhentes viden fra andre kommuner. Der er dog behov for at sikre en hensigtsmæssig organisering af projektet. Plan for projektet forelægges i direktionen i oktober.

Handleplan for at nedbringe ventetiden på kort og langt sigt

Omstillingen spiller en central rolle i HTKs telefonservice. Omstillingen håndterer månedligt 11.000 opkald fra borgere og samarbejdspartnere. Den omstændighed at omstillingen bruger tid på at servicere og straksafkøre så stor en andel

opkald til kommunen '*koster omstillingskapacitet*' og dette er en medvirkende årsag til, at ventetiden på at komme igennem til omstillingen, og videre ud i organisationen, jævnligt har været utilfredsstillende høj.

I 2015 vedtog direktionen at implementere '*generalistmodel med begrænset bagland*'. Dette tiltag er en del af en strategi mod at straksafklare og effektivisere dialogen med borgerne telefonisk. På den baggrund har BAC arbejdet intensivt med at øge straksafklaringsprocent i omstillingen.

Hensigten med straksafklaringen er at give borgerne svar på deres spørgsmål allerede ved første opkald og dermed give borgeren hurtigere sagsbehandling. Derved minimeres antallet af opkald, som ellers vil være omstillet til en fagperson i kommunen. På nuværende tidspunkt yder medarbejderne i omstillingen aktiv service (straksafklaring) i cirka 20 % af de tilfælde, hvor de afslutter opkaldene.

Den øget straksafklaringsprocent har imidlertid indflydelse på ventetiden på at komme igennem omstillingen, og har dermed også været en faktor, som har spillet ind i forhold til den øget ventetid på telefonen.

Det er selvfølgelig utilfredsstillende at ventetiden på forskellige tidspunkter af dagen og måneden er urimelig høj. BAC har derfor udarbejdet 3. forslag til at nedbringe ventetiden på at komme igennem omstillingen på både kort og langt sigt.

1) *Dialogrunde øvrige centre:*

På nuværende tidspunkt har omstillingen svært ved at komme af med telefonerne. Årsagen er bl.a. flere fagområder har indskrænket deres åbningstid, medarbejderne glemmer at omstille telefon ved fravær o.lign. Det er noget som alt sammen med til at skabe unødvendige propper i omstillingen.

Dialogrunden forventes påbegyndt i oktober måned. Vurderingen er imidlertid, at der er tale om en større organisatorisk kulturforandring, at dette ikke kan forventes at løse udfordringen med ventetiden på den korte bane, men mere må forventes at have gavnlig effekt på den længere bane.

2) *Pause straksafklaringen:*

I og med at BAC har igangsat arbejdet med at straksafklare stadig flere opkald, så kunne en overvejelse være at pause straksafklaringen indtil et nyt omstillingssystem er implementeret.

Dette vil i praksis betyde, at omstillingen vender tilbage til alene at fungerer som klassisk omstilling uden straksafklaring. BAC vurderer imidlertid, at dette ikke vil have nogen positiv effekt på kort sigt.

Årsagen er som nævnt, at omstillingen allerede i dag, har svært ved at komme af med de telefoner, hvor borgeren efterspørger en specifik sagsbehandler eller fordi henvendelsen ligger udenfor definitionen af en straksafklaring. En telefon som ikke bliver taget i den anden ende vil enten komme retur til omstillingen eller borgeren opgiver simpelthen og vælger at ringe op igen senere.

Dette skaber ikke alene utilfredse borgere, men det vil også skabe yderligere pres på omstillingen og dermed må forventes at opretholde, eller i værste tilfælde, forøge ventetiden på telefonen.

Endvidere må en suspension af straksafklaringen også forventes at have negativ indflydelse på motivationen for de medarbejdere som har arbejdet intensivt på at indfri direktionens beslutning om at øge straksafklaringen via telefonen. Det må derfor forventes, at den positive udvikling vil miste momentum og i stedet kræve en længerevarende genoplivning, at komme op i gear igen.

Ydermere vil det være at bryde med direktionens beslutning i 2015 om at øge straksafklaringen på de henvendelser som kommer telefonisk til kommunen. Det er derimod forventningen, at et nyt og mere intelligent omstillingssystem, vil kunne effektivisere håndteringen af alle indkommende opkald til hovednummeret og – sammen med ændret adfærd i centrene - dermed nedbringe ventetiden betragteligt, jf. beskrivelse af krav til nyt omstillingssystem ovenfor.

3) *To ekstra omstillingsborde:*

På nuværende tidspunkt har omstillingen plads til 4 personer. Imidlertid har BAC undersøgt muligheden for at øge bemanningen i omstillingen. BAC har derfor været i dialog med leverandøren og herfra lyder svaret, at vi har mulighed for at tilkøbe yderligere 2. omstillingsborde.

Den løsning kræver en opnormering af omstillingen med yderligere 1. person, mens den anden plads besættes af en medarbejder internt i BAC. Høje-Taastrup Kommune har et ledigt omstillingsbord, der kan tages i anvendelse.

En opnormering med to yderligere omstillingsborde udgøre en 33 % forøgelse af den nuværende kapacitet og det vil uden tvivl mindske ventetiden på at komme igennem telefonisk betragteligt.

Det vil på den korte bane betyde, at BAC vil kunne mindske ventetiden senest med udgangen af 2017 Er det muligt at rekruttere en allerede erfaren kommunal medarbejder, må introduktion og oplæring, forventes at være kortere og dermed også hurtigere skabe mærkbar reduktion i ventetiden.

Punkt 4: Evaluering af administrationens deltagelse på folkemødet 2017

16/17283

Baggrund

I 2017 har administrationen i Høje-Taastrup Kommune for første gang deltaget på Folkemødet. I sagen evalueres deltagelse samt lægges op til afklaring af deltagelse på Folkemødet 2018.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

- Tager evalueringen af Folkemødet 2017 til efterretning.
- Godkender at der arbejdes for, at direktionen deltager på Folkemødet 2018 med udgangspunkt i at deltage i andres aktiviteter/arrangementer og i udgangspunktet ikke tilrettelægger egen event på Folkemødet. Dog anbefales det at måtte der komme konkrete invitationer, som vil betyde en udvidelse af Høje-Taastrup Kommunes aktiviteter på folkemødet, så må vi tage stilling i det konkrete tilfælde.
- Godkender at resterende midler afsat til deltagelse på Folkemødet 2017 overføres til budget for deltagelse på Folkemødet 2018.

Beslutning Direktionen den 18-09-2017

Godkendt, idet det blev aftalt, at Byrådets deltagelse skal drøftes med borgmesteren og der foretages en drøftelse i direktionen i efteråret vedr. kortlægning af emner, som det kan være relevante at deltage i.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune deltog på Folkemødet 2017 dels i Zibras telt, hvor vi stod for en event, tre workshops og et par arbejdsstationer. Dels ved at direktionen deltog på debatter og netværksaktiviteter. Se evaluering i bilag.

Det har været en interessant og lærerig proces at udvikle konceptet for kommunens deltagelse i Zibras telt, samt at understøtte direktionens deltagelse i diverse aktiviteter.

Det må konstateres, at Folkemødet har været et væsentligt ressourcetræk i organisationen i forhold til at tilvejebringe egne aktiviteter i form af event og workshops (i særdeleshed i BYC og ISC). Det var velbesøgte aktiviteter, men set i lyset af hvor vanskeligt det er at tilkæmpe sig plads i medie billedet, så skal værdien af aktiviteterne i høj grad vurderes ud fra det konkrete udbytte, som tilhørere og deltagere havde af aktiviteterne og det er svært at måle på.

En anden målestok kunne være spredning på de sociale medier, men igen en succesfaktor, som skal ses i forhold til om denne omtale kunne være opnået gennem deltagelse i andres aktiviteter eller måske bedre havde fået gennemslag ved at deltage på helt andre aktiviteter i løbet af året (konferencer, årsmøder mv.).

Det vurderes, at det er en god erfaring at have gjort os ift. fremadrettet at kunne vurdere, hvad deltagelse med events på folkemødet kræver. Det kræver klare budskaber, et stærkt brand (a la LEGO), en god placering på pladsen og en stor fordel at kunne få teltplads hos anden aktør. Det kræver også hænder nok til både at holde et telt 'kørende' og samtidig være ude på pladsen og formidle budskaber. Alt i alt vurderes det, at vi lykkedes med ovennævnte i forbindelse med Folkemødet 2017. Der var en klar agenda og en stærk synergi med Zibra som lokal aktør og LEGO som samarbejdspartner ift. udviklingen af fremtidens kompetencer og skolen i Nærheden/ny tilgang til læring.

Ift. direktionens deltagelse på mødet var administrationen på arbejde med at understøtte med talepapirer (FKC, BURC, ISC og BYC). Ressourcetrækket var dog betragtelig mindre, hvorfor det vurderes, at det er en god måde at aflevere budskaber med mulighed for også at kunne 'overraske positivt' og dermed påvirke debattører og tilhørere.

Det anbefales derfor, at ambitionen for kommunens deltagelse på Folkemødet 2018 i første omgang koncentrerer sig om, at direktionen deltager. Det anbefales desuden, at der gøres en proaktiv indsats for at sikre deltagelse i relevante debatter og netværksmøder. Dette kræver, at vi allerede nu igangsætter arbejdet med at udvælge direktionens fokus på Folkemødet 2018. Herefter vil opgaven være at prime de relevante aktører til at få øje på Høje-Taastrup Kommune, så direktionen bliver inviteret ind i de relevante debatter.

Set i lyset af ovenstående anbefaling om at fokusere på direktionens deltagelse på Folkemødet 2018, anbefales det dog samtidig, at for så vidt der måtte komme en invitation til et samarbejde på Folkemødet 2018, så må det bero på en konkret vurdering om kommunens aktivitet på Folkemødet 2018 skal udvides.

Økonomi

I forbindelse med Folkemødet 2017 har der været afsat 100.000 kr. fra direktionens pulje, og 50.000 kr. fra Direktionens ramme/BYC ramme.

Der har været afholdt udgifter til facilitator på event, to deltagere i event, overnatning og rejseomkostninger.

Samlet set har udgifterne for folkemødet beløbet sig til 74.597 kr. Det anbefales, at de resterende midler overføres til 2018 og finansiering af eventuelle udgifter til deltagelse på Folkemødet 2018.

Bilag

Evalueringsrapport af Høje-Taastrup Kommunes deltagelse i Folkemødet 2017

Punkt 5: Lukket

16/26813