

REFERAT Direktionen d. 04-03-2014

Mødedato Tirsdag d. 04. marts 2014 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

IT budget.....	3
Årsregnskab 2013.....	9
Overførselssag 2013-2014 NY.....	11
Status på budgetanalyser, marts 2014.....	14
Lukket.....	17
Lukket.....	18
Ledelsesmæssig håndtering af overtallige medarbejdere.....	19
Lukket.....	23
Lederuddannelse i HTK.....	24
Fordeling af udgifter til CopyDan Tekst & Node.....	30
Lukket.....	33
Øvrige sager 04-03-2014.....	34
Lukket.....	36

Punkt 1: IT budget

13/26837

Bilag

Systemoversigt - IT service og driftaftaler 2014

IT budget

Baggrund

I 2013 regnskabet var der et merforbrug på 3,4 mio.kr. ud af et samlet budget på 56,2 mio.kr. Generelt er IT budgettet under et stigende udgiftspres og i 2014 kan der konstateres en ubalance af budgettet svarende til et forventet merforbrug på 4,6 mio.kr.

INDSTILLING

ØDC indstiller at:

- ubalancen på 4,6 mio. kr. i 2014 finansieres ved at overføre 4,6 mio.kr. fra IT promillepuljen. I 2014 er der her et budget på 4,681 mio.kr.
- der med virkning fra 2015, nedbringes udgifter til service og vedligeholdelse ved at opsiges de foreslåede systemer/løsninger (estimeret 0,4 mio.kr.)
- der foretages en vurdering omkring muligheden for at samle alle IT relateret konti til det fælles IT budget. (solidaritetsprincip) for at bringe IT budgettet i balance for 2015 samt overslags årene
- ubalancen i 2015 og frem finansieres ved en varig teknisk omflytning fra direktionens IT promillepulje fra 2015 og frem.

Sagsfremstilling

Siden 2010 har der været en ubalance mellem IT budgettet og de faktiske udgifter. I 2013 regnskabet var der som anført et merforbrug på 3,4 mio. kr. ud af et samlet budget på 56 mio.kr.

Generelt er IT budgettet således under et stigende udgiftspres. Der forventes således i 2014 at være et merforbrug på 4,6 mio.kr., hvorfor handling er påkrævet.

Det samlede IT budget for 2014 udgør kr. 54,7 mio.kr., hvilket er 1,3 mio.kr lavere end i 2013 grundet forudsatte effektiviseringsbesparelser (kortsigtede effektiviseringer) vedrørende kritisk gennemgang af IT systemer på 1 mio. kr. (opsigelse af IT systemer – ikke realiserbart i 2013) samt lavere forbrug af kopi og printydelser samt forsendelser og indførelse af "follow you print".

IT udgifterne for 2014, er baseret på forpligtigelser i henhold til

1. Service og årlige driftsaftaler på samtlige IT systemer og services
2. budgetvurderinger baseret på aktivitetsniveau for 2013. En række ydelser er forbrugsafregnede. Eksempler herpå er, klikafgifter på kopiprintmaskiner, visse telefoni og dataydelser, aktivitetsbaseret afregning på KMD fags systemer etc.
3. Administrationskontoen

Nedenfor er angivet hovedelementerne vedrørende ubalancen mellem IT budget og de faktiske udgifter:

Ad 1) Øvrige IT service og driftsaftaler - 652 39 179-09 (2,7 mio. kr. i merforbrug)

På udgiftsposten, service og vedligeholdelse af IT løsninger/systemer, er der en stor ubalance mellem budget og udgifterne. Årsagen skyldes primært stigende årlige driftsbetalinger til lovpligtige selvbetjeningsløsninger (bølgeplanerne), nye KOMBIT løsninger samt nye løsninger (hvor finansiering til driftsomkostninger ikke er anvist i forbindelse med anskaffelsen) samt til nødvendige kapacitetsopgraderinger af datakommunikationsforbindelser til eksterne institutioner (for at opretholde sikker og stabil drift) og deraf afledte øget driftsomkostninger. Nedenfor er anført et udvalg af nye løsninger med afledte årlige driftsomkostninger som ikke er medtaget i budgettet; (en samlete oversigt af alle IT system og serviceaftaler er vedlagt som bilag til sagen)

- Obligatoriske digitale selvbetjeningsløsninger (bølgeplanerne 1 samt 2, digital flytning Skole indskrivning, pensionsguide, pas og kørekort, anmeldelse af skadedyr etc.)
- Nemrefusion (sygedagpenge)

- DUBU (Børn og Unge, som erstatning for Børn og Voksen system)
- E-dagsorden systemet

Budget udgør 2,5 mio. kr.

Faktiske udgifter 5,2 mio. kr.

Ad 2) KMD systemer, betalingsaftalen – 652 39 060-01 (1,3 mio. kr. i merforbrug)

Udgifterne til årlig drift af KMD fagsystemer er stigende, som følge af:

- stigende aktivitetsniveau og brug af KMD fagsystemer. For hovedparten af KMD systemer er de årlige systembetaling, forbrugsafhængige. Det stigende aktivitetsniveau skyldes primært oprettelse af flere sager som følge konjunkturerne (flere på overførelsesindkomst, klagesager etc.)
- stigende forbrugsmønstre af såvel digital og fysisk post forsendelser til borgere og erhverv
- tilkøb af HTK-LIS understøttende fag moduler til arbejdsmarkedsområdet

Budget udgør 20,3 mio.kr.

Faktiske udgifter 21,7 mio. kr.

Ad 3) Administrationskontoen (0,6 mio. kr. i merforbrug)

På administrations kontoen, øvrige udgifter er der et forventer merforbrug på 0,6 mio. kr. Merforbruget relaterer sig til øget licenser til GIS (den nye Webgis løsning) samt øget licens og driftsudgifter til hjemmesiden og Intranet samt HTK LIS.

Det stigende udgiftspres relaterer sig alene til IT budgettet på administrationskontoen, og skyldes en øget digitalisering og deraf afledte driftsudgifter samt øget forbrugsniveau på IT løsninger. Den øgede digitalisering er de fælles offentlige initiativer (obligatoriske selvbetjeningsløsninger, bølgeplaner) samt konkurrence udsættelse af flere digitale serviceeffektiviserende IT systemer, (Nemrefusion, BBR etc.).

Tilsammen udgør de hovedparten af de øgede årlige driftsudgifter. Kommunerne har ikke tilsvarende modtaget finansiering til den øget digitalisering, da de stigende udgifter skal hentes ved øget effektivisering. Denne bruttoøvelse, reduktion af lønbudget i administrationen og opskrivning af IT-budgettet er ikke foretaget fuldt ud i Høje-Taastrup, hvilket nu afspejles i merudgifter på IT.

I overslagsårene vil der således være et fortsat stigende udgiftspres, som følge af mere turbo på digitaliseringsindsatsen (digitaliserings bølgeplaner 3 samt 4). Finansieringsbehovet for anskaffelse af disse løsninger er for nærværende ikke klarlagt, da løsninger end ikke er færdigudviklet. Omvendt vil der på en række områder ske besparelser, der i mindre grad modsvarer det stigende udgiftspres. Besparelser vil være indenfor:

- A. KMD monopol fagsystemer, der justeres med 5 %,
- B. konkurrenceudsættelser af monopolsystemer (anslåede 25 % prisjustering i forhold til 2012 priser - dog først gældende fra 2016)
- C. løbende konkurrenceudsættelse af øvrige IT systemer og løsninger
- D. Mindre budget forbrug på kopi/print samt telefoni og data trafik, pga. bedre priser

Ovenstående besparelser på IT budgettet forventes at ville udgøre mellem 0,3-5 mio.kr.

Sammenfattende kan det konkluderes, at der i overslagsårene frem til 2016 fortsat vil være et stigende udgiftspres på IT budgettet. Endelig er nærværende IT budget et rent driftsbudget. Der er således ikke afsat budget til udvikling, værende integration til eksisterende IT systemer, tilkøb af ekstra funktionalitet/moduler, opgraderinger mv. Det kan i i sidste ende resultere i en "fastfrysning" af kommunes IT miljø.

Udarbejdelse af ny digitaliseringsstrategi vil adressere ovenstående udfordringer, herunder ligeledes at der i højere grad end tidligere bør og skal foretages investeringer i løbende opgradering af ny IT infrastruktur (netværk, nye styresystemer, nye kontorpakker (Office)

Økonomisk oversigt

Mio. kr.	2014	2015	2016	2017
IT-budget	54,7	54,7	54,2	54,2
Forventet forbrug	59,3	59,3	59,3	59,3
Forventet effekt. jf. dot B	0	0	-0,5	-0,5
Opsigelse af systemer	0	-0,4	-0,4	-0,4
Manko	- 4,6	- 4,2	-4,7	-4,2

Samlet vurderes det at der for at skabe nødvendig balance mellem udgifter og budget, skal tilføres 4 6 mio.kr til det nuværende IT budget i 2014 samt 4,2 mio. kr. i 2015 samt 4,7 mio. kr. i 2016 og 4,2 mio. kr. i 2017. Dette anbefales sker ved følgende tiltag:

1. Overførelse af kr. 4,6 mio. kr. fra IT promillepuljen i 2014. (nuværende budget er på kr. 4,68 mio.kr.) til at dække ubalancen for 2014.
2. At der opsiges følgende IT løsninger for samlet kr. 0,4 mio.kr til effekt i 2015;
 - a) Analyzer (elektronisk spørgeskemasystem, der findes gratis alternativer (dog ikke lige så professionelle),
 - b) Børsen E-learning. (tilbud til medarbejderne til opkvalificering i IT kompetencer),
 - b) Telefonisk navne og numre (der findes andre gratis alternativer),
 - d) Web direct (opslag i virksomhedsregister, der findes gratis alternativer),
 - e) Kopimanager (avanceret system til opsamling af kopi og print tal for kommunes maskiner.) Systemet anvendes til behovsvurdering af maskinparken samt løbende tilpasning i forhold til kapaciteten. Det vil fremover ikke være muligt)
3. Afklaring af mulighederne for at inddrage decentrale IT budgetter ude i områderne til det fælles IT budget for at dække ubalancen for budgetåret 2015 og fremadrettet. Solidaritetsprincip ved at bidrage til fællesskabet. Det vurderes af der i centrene er en række budgetposter til at dække udgifter til udvikling og delvis drift af egne IT løsninger. Dette er bl.a. gældende for Sundhed og Omsorgcentret og BURC.
4. Varigt at foretage en overflytning af direktionens IT promillepulje til IT budgettet til dækning af mankoen.

ØKONOMI

IT budget 2014 sammenholdt med forventede udgifter.

	Udgifter	Budget	Afvigelse
IT-personale	847.200	847.200	-
Lønninger	847.200	847.200	-
Tjenestebiler- IT	60.000	0	-60.000
Leasing af bil	60.000	0	
06 Telefon	2.176.200	2.397.200	221.000
Abonnement, telefon	876.200	876.200	-
Telefon omkostninger hjemmearbejdsplads	500.000	712.700	212.700
Servicekontrakt (telefoni)	600.000	485.000	- 115.000
Mobiltelefoni Rådhuset	200.000	323.300	123.300

059 IT drift og vedligeholdelse	26.600	26.600	-
Kantinen HTK	26.600	26.600	-
022 Personale	3.900.000	3.900.000	-
Lønninger	3.900.000	3.900.000	-
Rammebeløb	233.900	233.900	-
It administration	233.900	233.900	-
IT og telefoni (systemafgifter)	52.099.025	47.832.300	-4.266.725
Kopimaskiner	722.400	722.400	-
Økonomi og lønsystem - Prisme SD Løn	5.907.800	5.907.800	-
KMD, it drift	8.748.500	8.748.500	-
KMD betalingsaftalen	21.682.189	20.361.000	-1.321.189
Hjemmeside og HTKalle (Netmester)	596.997	301.800	-295.197
Licenser	671.700	429.900	-241.800
Grafisk arbejdsstation/GIS	500.000	444.800	-55.200
Øvrige varekøb GIS	300.300	306.800	6.500
Øvrige tjenesteydelser GIS	134.200	138.000	3.800
LIS	300.000	180.500	-119.500
Øvrig drift/vedligeholdelse			
Øvrig varekøb	900.000	1.642.700	742.700
02 Leasing			-
Leasing	6.329.000	6.329.000	-
03 Service og vedligeholdelsesaftaler			
Service og vedligeholdelsesaftaler	5.182.439	2.505.900	2.676.539
05 Reparationer			
Reparationer	258.000	258.000	-
Øvrige udgifter (andel af fælles IT omkostninger der er fratrukket IT budgettet)		-458.200	
TOTAL	59.342.925	54.779.000	
AFVIGELSE	-4.563.925		

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-03-2014

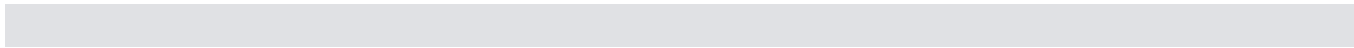
Jane Henriksen deltog under punktet.

Direktionen ønskede en fornyet sag indeholdende

- sammenligning med øvrige kommuner.
- bud på en fremadrettet skarp styring og større gennemsigtighed
- forklaring på, hvorfor der ikke er indhentet gevinster/effektiviseret som planlagt.

Direktionen tilkendegav at ville imødekomme i forhold til 2014.

Direktionen besluttede desuden at der fremover en kvartalsvis sag på direktionen.



Punkt 2: Årsregnskab 2013

13/26936

Bilag

Sammenfatning af årsregnskab 2013 (direktion)

Årsregnskab 2013 (Direktion)

Årsregnskab 2013

Baggrund

I henhold til den kommunale styrelseslov aflægges Høje-Taastrup Kommunes årsregnskab 2013 af Økonomiudvalget til Byrådet. Byrådet afgiver herefter regnskabet til revisionen.

Revisionen skal inden 15.8.2014 fremsende revisionsberetning til behandling i Byrådet, så regnskab og revisionsberetning kan indsendes til Statsamtet, som er tilsynsmyndigheden, inden udgangen af september 2014. Kommunens regnskab kan efter vedtagelsen læses på kommunens hjemmeside.

INDSTILLING

Administrationen indstiller, at årsregnskab 2013 for Høje-Taastrup Kommune godkendes, oversendes til revisionen og forelægges Byrådet igen i juni 2014 med revisionens bemærkninger.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommunes økonomi har i 2013 været stabil og robust, og det har ikke været nødvendigt at gennemføre stop-go løsninger som tidligere år. Derfor har der i løbet af året været plads til fokus på den fremtidige økonomiske situation, borgernes forventninger til den kommunale service og Byrådets egne ambitioner. De senere års økonomisk genopretning har således bidraget til en positiv udvikling af den økonomiske situation.

For fremover at sikre det nødvendige råderum til gennemførelse af Byrådets udviklingsinitiativer er det nødvendigt at fastholde den styringsmæssige kurs, der er lagt. Det handler om at sikre budgetoverholdelse gennem tæt opfølgning og om at gennemføre konkrete handleinitiativer, hvor det er nødvendigt. Herudover handler det om innovation, omstilling og effektiviseringer af opgaveløsningen inden for alle opgaveområder.

Kommunens årsforbrug på drifts- og anlægssiden udgjorde 3,162 mia. kr. og det korrigerede budget udgjorde 3,237 mia. kr. i 2013. Kommunens samlede drifts- og anlægsresultat udviser således et mindre forbrug på 75,2 mio. kr. – heraf 64,4 mio. kr. på driften og 10,8 mio. kr. på anlæg – i forhold til det korrigerede budget. 64,4 mio. kr. svarer til 2,1 pct. af driftsbudgettet.

Mindreforbruget på driften vurderes ikke at være et udtryk for, at de besluttede servicemål ikke er leveret, idet mindreforbruget hovedsageligt kan henføres til områder, der ikke direkte påvirker service til borgerne.

Endvidere gælder at Høje-Taastrup Kommune har mindreforbrug i forhold til den af staten udmeldte serviceramme. Umiddelbart forventes dette også at være tilfældet på landsplan.

Det samlede regnskabsresultat har medvirket til et likviditetsoverskud på 37,4 mio. kr., svarende til det forudsatte ved budgetvedtagelsen i oktober 2012.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-03-2014

Jane Henriksen deltog under punktet.

Godkendt.

Punkt 3: Overførelsessag 2013-2014 NY

14/28

Bilag

Bilag (nyt 26/2) -Ansøgning omkring overførelse 2013-2014

Overførselssag 2013-2014 NY

Baggrund

ØDC har siden direktionen den 25.02.2014 behandlet overførselssag fået nye informationer.

ØDC har derfor foretaget en justering i 6 af ansøgningspunkterne, og i denne sag forklares ændringerne i de berørte punkter.

Det ansøgte overførselsbeløb (udvidelse af budget 2014) er nedjusteret fra i alt 23,6 mio. kr. til 19,4 mio. kr.

I budget 2014 er der afsat en budgetpost på 20,0 mio. kr. til brug for overførsler fra 2013 til 2014.

ØDC fremlægger endvidere ansøgninger omkring fritagelse for overførelse af merforbrug i regnskab 2013. Der søges fritagelse for 16,0 mio. kr.

INDSTILLING

ØDC indstiller, at direktionen drøfter:

1. ansøgninger om overførsel fra 2013 til 2014 inden for en ramme på 20,0 mio. kr. med henblik på mødesag til Byrådet i marts måned.
2. ansøgninger om fritagelse for overførelse af merforbrug fra 2013 til 2014.

Sagsfremstilling

Der er foretaget følgende justeringer i forhold til direktionens behandling den 25.02.2014:

SHC punkt 107a- Blå Kors

Er ændret til en negativ overførsel på 934.717 kr., da Blå Kors primo 2014 vil tilbagebetale beløbet til Høje-Taastrup Kommune.

HRC nyt punkt 113-02 - elever

HRC søger overførsel af 305.000 kr., da modtaget AUB præmiering og bonus i 2013 af regeringen og KL er forudsat anvendt til lønudgifter specifikt til løn til ekstraordinære elevansættelser. Manglende overførsel vil betyde, at der i 2014 vil mangle finansiering til ekstraordinære elevansættelser.

BYC punkt 147 erstattes med Creative City Challenge (Projekt)

Der søges overført -336.000 kr. i forbindelse med forsinket modtagelse af EU refusion - EU udbetaler 50 pct tilskuddet tilbage med mere end 1/2 års forsinkelse.

BYC nyt punkt 148- Opening Up (Projekt)

Der søges overført -1.193.700 kr. i forbindelse med forsinket modtaget EU refusion - EU udbetaler 50 pct tilskuddet tilbage med mere end 1/2 års forsinkelse.

BYC ny punkt 149-Timeindsud i EU-Projekter

Der søges overført 575.700 kr. i forbindelse med forsinket modtaget EU refusion - EU udbetaler 50 pct tilskuddet tilbage med mere end 1/2 års forsinkelse.

BYC ny punkt 150- Ansøgning om dispensation fra overførsel af merforbrug i 2013 til 2014

Ansøgning om fritagelse for overførsel af merforbrug på -207.000

Årsagen til det høje merforbrug skyldes primært advokatomkostninger med enkeltsager, som har betydet øget behov

for advokatbistand (herunder Taastrup Teater). Merforbruget skyldes også delvis manglende styrbarhed.

Det er ikke muligt forud at vurdere behov for advokatbistand eller omfanget af retssager. Budgettet på advokatkontoen er derfor forhøjet med 600.000 kr. som er indarbejdet som en teknisk korrektion i budget 2014-17. En overførsel af merforbruget vil reducere budgettet igen hvilket ikke er hensigtsmæssigt.

Table 1. Oversigt over ansøgninger pr. center

(pct. værdier er opgjort i fht. korrigeret budget)

	A	B=C+D+E		C	D	E	F	
Center / mio. kr.	Afvigelse i R 2013	Ansøgt i alt	i procent af korrigeret budget	Mindreforbrug	Merforbrug	Projektmidler	Ansøgt fritagelse for overførsel	Fritagelsesbeløb i pct. af korrigeret budget
Direktion	-7,695	1,950	5,5%	1,950	-	-	-	0,0%
Driftsbyen	4,924	-0,400	-0,4%	-	-0,400	-	-4,524	-4,4%
TMC	-0,599	-	0,0%	-	-	-	-	0,0%
Ceis	-2,919	1,000	0,7%	1,000	-	-	-0,304	-0,2%
ISU	-6,497	4,092	0,7%	5,866	-2,291	0,516	-1,758	-0,3%
FKC	-4,629	4,640	3,4%	3,276	-	1,365	-2,990	-2,2%
BURC	-6,348	1,681	0,5%	1,681	-	-	-	-
JC	-2,853	1,318	3,1%	0,119	-	1,200	-	-
SHC	-2,219	-0,086	0,0%	0,325	-0,935	0,524	-	-
HRC	-6,477	0,468	0,5%	0,468	-	-	-	-
SUOC	-12,964	5,282	1,5%	4,927	-	0,355	-3,082	-0,0
ØDC	3,124	-	0,0%	-	-	-	-3,126	-0,0
BSC	-1,946	0,453	1,3%	0,453	-	-	-	-
BYC	-0,621	-0,954	-3,9%	0,576	-1,530	-	-0,207	-0,0
I alt	-47,719	19,444	0,7%	20,639	-5,155	3,960	-15,991	-0,0

Bilaget vedlagt denne sag er opdateret med nævnte forhold.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-03-2014

Jane Henriksen deltog under punktet.

Direktionen gennemgik oversigten med ansøgninger for overførsler og besluttede, hvilke der imødekommes. Gennemgås på møde i Chefforum 5/3.

ØDC indarbejder korrektionerne med henblik på politisk mødesag til Økonomiudvalget.

Punkt 4: Status på budgetanalyser, marts 2014

13/24597

Status på budgetanalyser, marts 2014

Baggrund

Ved budgetforliget for 2014 blev det vedtaget, at der skulle gennemføres et antal budgetanalyser indenfor følgende områder:

- Styrkelse af det nære sundhedsvæsen
- Institutionsstruktur
- Budgetanalyser på udvalgte områder (beskæftigelsesområdet og administration og digitalisering)

Budgetanalyserne bliver gennemført i perioden december – maj.

Da budgetanalyserne skal bidrage til budget 2015, forelægges der en status for direktionen en gang om måneden. Dette er anden status på budgetanalyserne.

INDSTILLING

Administrationen indstiller, at status på budgetanalyserne drøftes.

Sagsfremstilling

I det følgende redegøres der kort for status på de enkelte budgetanalyser:

• Styrkelse af det nære sundhedsvæsen

Status på budgetanalysen er, at der nu er udarbejdet et udkast til en plan for den kvantitative analyse, der skal levere data til budgetanalyserne.

Der er udfordringer i dette arbejde, da kommunen først skal have godkendelse fra Sundhedsstyrelsen for at kunne trække disse beskyttede data på individniveau.

Såfremt kommunens ansøgning godkendes, er det nødvendigt med hjælp fra et eksternt konsulentfirma. Deloitte har mulighed for at levere denne ydelse, men samtidig vil det være en fordel, at det eksterne konsulentfirma, der anvendes til dataudtrækket, tillige er det firma, der kan lave de efterfølgende business cases.

Dette betyder, at valg af konsulentfirma skal være på plads, før analyserne igangsættes. Der er en plan for, hvilke tal der skal trækkes, og hvordan, det skal gøres.

Der er på nuværende tidspunkt ikke taget indledende kontakt til konsulentfirmaerne, der ønskes tilbud fra, og der er heller ikke udarbejdet kravspecifikation til indhentning af tilbud.

På baggrund af denne status skal direktionen være opmærksom på, at budgetanalysens resultater eventuelt ikke forelægger til begyndelsen af maj.

• Budgetanalyse om institutionsstruktur

Status er, at det forestående arbejde med analysen er blevet planlagt og igangsat. Styregruppen har godkendt Rambølls forslag til tids- og procesplan for analysen.

Der er udpeget styregruppe og arbejdsgruppe. Der er udpeget deltagere fra klubber, skoler og dagsinstitutioner, som skal deltage i et fokusgruppeinterview.

Der er blevet gennemført individuelle interviews med de centerchefer og direktør, der indgår i analysen. Alle styregruppe- og arbejdsgruppemøder er booket. ISC har lavet et arrangement, hvor Rambøll bliver kørt rundt, og ser institutioner på 0 til 18 års området i kommunen.

Rambøll har udarbejdet en liste, der angiver hvilke data, de har behov for til gennemførelse af analysen. Høje-Taastrup Kommune er i gang med at samle data sammen, og sender løbende data til Rambøll.

Rambøll og HTK følger løbende op på analysen sammen.

Arbejdet med budgetanalysen forløber planmæssigt.

• Budgetanalyse på beskæftigelsesområdet

Status er, at i februar blev der udarbejdet et såkaldt helikopternotat omkring Høje-Taastrups udvikling fra 2012 til 2013.

Det viser kort fortalt, at Høje-Taastrup kommune har klaret sig bedre end landsgennemsnittet og sammenlignelige kommuner.

Primo marts forventes det at der foreligger en analyserapport fra konsulentfirmaet Mploy, hvor jobcenterets administrative ressourcer sammenlignes med 15 andre jobcentre.

Derudover analyseres Jobcenterets effekter på aktiveringsområdet, hvor det forventes at have et 1. udkast medio marts.

Disse forskellige delelementer sammenskrives efterfølgende til selve budgetanalysen.

Arbejdet med budgetanalysen forløber planmæssigt.

Budgetanalyse på administration og digitalisering

Oprindeligt var der forudsat en budgetanalyse, som skulle være baseret på tal fra en specialrapport i 6-kommunesamarbejdet om benchmarking. Imidlertid har styregruppen i benchmarkingsamarbejdet besluttet, at der ikke udarbejdes specialrapport på netop administrations- og digitaliseringsområdet.

Status på budgetanalysen er, at ØDC er i gang med at udarbejde en inspirationsliste til mulige effektiviseringer på konto 6.

ØKONOMI

Ingen bemærkninger.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-03-2014

Jane Henriksen deltog under punktet.

Direktionen tog status til efterretning og understregede behovet for at kunne levere indspark til budgetarbejdet i foråret. Derfor opmærksomhed på at indgå kontrakt vedr. sundhedsområdet og sikre redegørelse omkring konto 6 ifm. administrationsområdet.

Punkt 5: Lukket

14/4090

Punkt 6: Lukket

14/2440

Punkt 7: Ledelsesmæssig håndtering af overtallige medarbejdere

13/20726

Ledelsesmæssig håndtering af overtallige medarbejdere

Baggrund

Effektiviseringer og omlægninger kan betyde, at der opstår situationer, hvor der nogle steder i kommunen vil være overtallige medarbejdere. Politisk er der et ønske om at undgå at situationer med budgettilpasninger/overtallige medarbejdere fører til afskedigelser. Men samtidig er det nødvendigt at sikre, at der på de forskellige områder er de rette kompetencer til at forny og udvikle opgaveløsningen.

Direktionen har derfor bedt om et notat om håndteringen af situationer, hvor der ét sted i organisationen opstår arbejdsmangel som følge af organisationsændringer eller budgettilpasninger, mens der andre steder i kommunen er behov for at rekruttere nye medarbejdere.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at:

1. Den hidtidige praksis med at udpege overtallige medarbejder 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 leder.
2. Omplacering af medarbejdere sker ud fra "4-trins-modellen"
3. Betalingen af en eventuel godtgørelse for usaglig afskedigelse som følge af, at der alligevel ikke har været tale om arbejdsmangel, deles mellem afgivende og "modtagende" leder, som har afslået at tage medarbejderen.

Sagsfremstilling

Medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune er ansat med hele kommunen som arbejdsområde. Det har den fordel – set med lederøjne – at medarbejdere kan omplaceres til andre enheder uden at der skal ske varsling på samme måde som ved afskedigelser. Omvendt kan det brede ansættelsesområde opleves som ufleksibelt, fordi begrundelsen "arbejdsmangel" kun kan anvendes, når muligheder for overflytning til andre stillinger inden for hele kommunen er udtømte.

Forpligtelsen til at omplacere overtallige medarbejdere fremgår af kommunens personalepolitik, retspraksis (dvs. domme m.v.) og af enkelte overenskomster (det pædagogiske område). Hvis en omplacering ikke er mulig, og det bliver nødvendigt at indlede en afskedigelse, gælder omplaceringspligten helt frem til den dag, hvor medarbejderen har modtaget endeligt brev om opsigelse. Den endelige meddelelse sendes efter en forudgående høringsperiode og efter at lederen har taget stilling til eventuelle indsigelser. Fra dette tidspunkt og frem til fratædelsen, gælder der ingen omplaceringsforpligtelse.

I det følgende beskrives, hvordan situationen kan håndteres, når en leder kommer i en situation, hvor der er udsigt til at der bliver behov for at reducere i antallet af medarbejdere i forbindelse med en organisationsændring eller budgettilpasning.

Den afgivende leder

Før der kan skrides til afskedigelse, skal lederen undersøge, om der er mulighed for omplacering af de overtallige medarbejdere til andre stillinger. Der tages udgangspunkt i følgende trinvis overvejelser:

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

Modellen svarer til 4-trinsmodellen i forbindelse med budgetudfordringer.

Når der er behov for omstilling/fornyelse

Når en leder har behov for at gennemføre en faglig omstilling afhænger handlemulighederne af, hvilke faggrupper, der ønskes rekrutteret.

Hvis der er tale om at omstillingen medfører, at en eksisterende medarbejder med én type kompetencegivende uddannelse skal erstattes af en medarbejder med en anden kompetencegivende uddannelse, vil der kunne afskediges med begrundelsen "arbejdsmangel" inden for overenskomstområdet, hvis der ikke kan ske omplacering til anden ledig stilling, jf. ovenstående 4-trinsmodel. Er der derimod tale om, at en leder ønsker at erstatte en

eksisterende medarbejder med en ny medarbejder inden for samme overenskomstområde, kan begrundelsen "arbejds-mangel" ikke længere anvendes. I disse situationer vil lederen skulle kunne løfte bevisbyrden for, at det er forsøgt at tilføre den nuværende medarbejder de fornødne kompetencer, men at det trods flere indsatser ikke er en tilfredsstillende indsats fra medarbejderens side.

Her skifter opsigelsesbegrundelsen derfor til at handle om forhold hos den enkelte medarbejder og ikke om arbejdspladsens forhold. I disse situationer anbefaler HR-Centret, at lederen håndterer situationen ved at stille krav til medarbejderen, opstille kompetenceudviklingsplaner og følge op. Hvis det efter gentagne forsøg ikke lykkes at gøre medarbejderen kompetent til omstillingen/fornyelsen, kan der ske diskretionær afskedigelse med den begrundelse, at medarbejderen ikke har de fornødne kompetencer. I disse sager vil erstatning for usaglig opsigelse normalt kunne undgås, hvis lederen har fulgt de almindelige principper for notat, tjenstlige samtaler og referater.

Den modtagende leder

Ledere kan i almindelighed opslå stillinger og frit besætte, herunder vælge mellem interne og eksterne kandidater til en stilling.

I de situationer, hvor der opstår arbejds-mangel et andet sted i kommunen og et antal medarbejdere er i fare for at blive afskediget, skal det undersøges, om disse medarbejdere hver især er fagligt kvalificerede til at varetage en anden stilling i kommunen. En leder, der står med én eller flere ledige stillinger til besættelse aktuelt eller inden for den nærmeste fremtid, kan derfor komme i den situation, at nogle af disse stillinger skal besættes med interne medarbejdere fra andre centre, jf. ovenstående 4-trinsmodel.

Hvis den modtagende leder ikke mener, at en medarbejder er fagligt kvalificeret til denne omplacering, er det vigtigt, at den modtagende leder sørger for, at den afgivende leder bliver bekendt med begrundelsen for afslaget, idet dette skal anvendes overfor den pgl. selv og overfor dennes organisation. I den forbindelse er det den afgivende og modtagende leder i fællesskab, der har ansvaret for at sikre, at kommunen kan løfte bevisbyrden for, at den pgl. medarbejder ikke er egnet til det ledige job i kommunen. Hvis bevisbyrden ikke kan løftes, vil det kunne medføre et krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Høje-Taastrup Kommune opretter også nogle gange nye enheder, hvor der skal rekrutteres helt nyt personale udefra. I disse situationer kan det være en fordel, at noget af personalet rekrutteres internt. Samtidig kan det være en mulighed for at omplacere medarbejdere, som bliver overtallige andre steder pga. arbejds-mangel. Det foreslås derfor, at der altid sker interne stillingsopslag i disse situationer samtidig med at der sker eksterne opslag, idet det kan være et signal til medarbejderne om, at det vil være fint at få erfarne medarbejdere med i den nye enhed.

Samarbejdet mellem afgivende og modtagende leder

Hvis en leder, der skal reducere i antallet af medarbejdere, går i gang med at overveje, hvem, der bedst kan undværes, er der en risiko for, at omplaceringen af medarbejdere ved arbejds-mangel alene giver afgivende leder en "førstevælger"-ret. Det kan på den ene side (set fra den afgivende leders synspunkt) forekomme rimeligt, at man kan stille det bedste hold til fx at imødegå en omstilling eller fornyelse. På den anden side har også den modtagende leder behov for at have de mest kvalificerede medarbejdere til at løfte opgaverne netop der. Det bør derfor overvejes, om den hidtidige praksis med at afdække, hvem, der bedst kan undværes, bør erstattes af et helhedssyn på HTK's samlede behov. Det vil forudsætte, at der ikke udpeges enkeltpersoner til omplacering, men at der sker en samlet og konkret vurdering af afgivende og modtagende leders behov, når der opstår ledige stillinger inden for overenskomstområdet.

Der er flere gode eksempler i HTK på, at det er lykkedes at omplacere medarbejdere til andre centre med stor succes, når udgangspunktet for afgivende og modtagende leder har været, at sikre hensyn til både afgivende og modtagende enhed. I disse situationer sættes der ikke nødvendigvis navn på de "overtallige" medarbejdere, men der tages udgangspunkt i, at der vil blive behov for at reducere et antal stillinger. Samtidig ser afgivende leder på andre steder i kommunen, hvor der er behov for at rekruttere nye medarbejdere. Ved også at tage hensyn til modtagende enheds behov og forsøge at omplacere en person, som matcher modtagende enheds ønsker og behov, er sandsynligheden for en succesfuld omplacering størst.

Medarbejderens rettigheder og forpligtelser i forhold til andet job

Da medarbejdere er ansat i hele kommunen, har de pligt til at lade sig omplacere til et andet tilsvarende job inden for samme overenskomstområde.

Når ledelsen har besluttet, at en bestemt medarbejder skal flyttes fra én kommunal arbejdsplads til en anden, meddeles dette til medarbejderen, der er forpligtet til at lade sig overflytte. Det skal samtidig understreges overfor medarbejderen, at hvis medarbejderen ikke ønsker overflytning til det nye job, vil det betyde, at medarbejderen i stedet afskediges. Ledelsen har ikke pligt til at give medarbejderen flere forskellige tilbud. Medarbejderen er på den

anden side heller ikke selv forpligtet til at være opsøgende for at få et andet job og skal ikke søge andre ledige stillinger. Ledelsen kan dog vælge at give medarbejderen mulighed for at vælge mellem flere forskellige ledige stillinger, hvis det er muligt.

Hvis medarbejderen ikke ønsker at flytte til det nye job, som ledelsen anviser, vil medarbejderen blive opsagt og der er ikke yderligere pligt for kommunen til at forsøge at finde et andet job til medarbejderen. Der gælder dog den undtagelse, at en medarbejder ikke anses som omplaceret til anden passende stilling, hvis den nye stilling medfører væsentlige vilkårsændringer i form af fx nedgang i lønnen eller tjeneste på andre tidspunkter (fx overgang fra dagvagt til nattevagt).

Det er ikke muligt at omplacere

Hvis der ikke er nok ledige stillinger, som overtallige medarbejdere kan flyttes over i, er det nødvendigt at afskedige. For at finde ud af, hvem der er overtallig, bruger ledelsen de kriterier, som direktionen tidligere har besluttet: faglighed og engagement. Inden ledelsen går i gang med at udpege de overtallige medarbejdere, beskriver ledelsen, hvordan man vil bruge kriterierne, og hvad vil man se på. Denne metode sikrer, at alle medarbejdere bliver vurderet ud fra de samme forudsætninger.

Pligten til at omplacere gælder helt frem til den endelige afskedigelse.

Eventuel godtgørelse for usaglig opsigelse

Hvis en medarbejder afskediges med begrundelsen "arbejdsmangel", men det viser sig, at der samtidig med opsigelsen var mulige ledige stillinger at omplacere til, vil en faglig organisation som udgangspunkt protestere mod opsigelsen fordi begrundelsen ikke holder og den faglige organisation vil typisk argumentere for, at der ikke er tale om afskedigelse pga. kommunens forhold, men pga. forhold hos den pgl. selv. Kravene til forarbejdet til en opsigelse er langt mere omfattende og grundigt, når der er tale om en diskretionær afskedigelse (begrundet i medarbejderens forhold) end afskedigelse pga. arbejdsmangel. Ved diskretionær afskedigelse, skal afskedigelsen bl.a. være proportional med forseelsen og medarbejderen skal på forhånd være blevet bedt om at rette på en række forhold, inden lederen skrider til afskedigelse.

Lykkes det ikke at løfte bevisbyrden for at en opsigelse har været sagligt begrundet i arbejdsmangel, mødes HTK typisk med et krav om godtgørelse for usaglig opsigelse, jf. Funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen afhænger af ansættelsesforholdets længe og medarbejderens alder og ligger i spændet svarende til 1-6 måneders løn.

I disse situationer kan det overvejes, om godtgørelsen skal finansieres af:

- Den afgivende centerchefs budget
- Den modtagende centerchefs budget
- Til deling mellem de to centre

Argumenterne for hver af disse modeller er bl.a. følgende:

· Afgivende betaler:

o Lønbudgettet ligger her

o Leder vil anstrenge sig mere for at forsøge genplacering, hvis der er en risiko for erstatning ved afskedigelse

· Modtagende betaler:

o Hvis bevisbyrden ikke kan løftes for, at medarbejderen ikke er kvalificeret til jobbet hos modtagende leder, vil det formentlig skyldes, at modtagende leders argumenter for afvisning ikke holder og dermed er det modtagende leders argumentation for afvisningen, der udløser erstatning for usaglig opsigelse

o Leder vil anstrenge sig mere for at forsøge genplacering, hvis der er en risiko for at skulle betale erstatningen

· Til deling mellem de to centre:

o Begge har et medansvar for at sikre, at vi udnytter medarbejdernes ressourcer bedst muligt

o Begge vil i forening forsøge at finde den bedst mulige løsning, når erstatningen kan få økonomisk betydning for begge enheder.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-03-2014

HR-chef Hanne Borchersen deltog under punktet.

Direktionen drøftede sagen og ønskede, en drøftelse i centerchefkredsen inden direktionens træffer endelig beslutning. Hanne forbereder snarligt oplæg til Chefforum.

Punkt 8: Lukket

14/4421

Punkt 9: Lederuddannelse i HTK

14/2542

Bilag

Bilag dir. sag om lederuddannelse i Høje-Taastrup jan. 2014

Lederuddannelse i HTK

Baggrund

I 2009 traf direktionen beslutning om indhold, omfang mv. for lederuddannelse til kommunens ledere. Beslutningerne blev truffet af den tidligere direktion, og der er nu dannet en række erfaringer, som gør, at der er behov for, at den nuværende direktion tager stilling til, om de tidligere truffe beslutninger skal fastholdes eller ej.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller:

1. At alle ledere forpligtes til at deltage i "God Ledelse i Høje-Taastrup Kommune" inden for det første halve år af ansættelsen og at leders leder forpligtes til at sikre dette
2. At alle ledere fortsat får tilbud DOL og at dette – i givet fald finansieres af den centrale pulje til lederuddannelse
3. At ledere uden personaleansvar og uden økonomiansvar kan tilbydes anden lederuddannelse, men dette skal i givet fald finansieres af eget center
4. At ledere omfattet af målgruppen for "Strategisk Lederforum" forpligtes til at tage DOL medmindre de på forhånd har en anden lederuddannelse på tilsvarende niveau eller højere
5. At ledere af selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen, og hvor kommunen administrerer løn- og personaleadministration, tilbydes deltagelse i såvel "God Ledelse i Høje-Taastrup Kommune" som DOL og at udgiften afholdes af den centrale pulje til lederuddannelse
6. At direktionen drøfter disse spørgsmål med Chefforum på førstkommande møde med henblik på en efterfølgende endelig beslutning i direktionen.

Sagsfremstilling

Trepartsaftalens bestemmelser om lederuddannelse

I sommeren 2007 blev der indgået trepartsaftaler mellem staten, de offentlige arbejdsgivere og de faglige organisationer. Et af elementerne i trepartsaftalen var, at alle institutionsledere m.fl. skulle have ret til at have gennemført en lederuddannelse på diplomniveau inden 2015. Det forudsattes, at de ledere, der allerede var ansat på aftaletidspunktet skulle gennemføre deres uddannelse i perioden 2008-2015. Nytilkomne ledere skal tilbydes en lederuddannelse på diplomniveau senest tre år efter ansættelsen. Staten medfinansierer kommunens udgifter til uddannelse af de ledere, der allerede var ansat i 2007 via bloktilskuddet, mens kommunerne 100% selv finansiere uddannelse til ledere ansat efter 2007.

Målgruppen

Målgruppen for lederuddannelse blev oprindeligt defineret som institutionsledere og andre decentrale ledere med borgernære serviceopgaver og væsentligt løn- og personaleansvar som primær jobfunktion, dvs. institutioners øverste ledere, men ikke mellemledere som afdelingsledere, souschefer m.fl. Også ledere fra rådhusadministrationen med borgernære serviceopgaver var omfattet af målgruppen.

I Høje-Taastrup Kommune besluttede direktionen, at alle ledere i hele kommunen skulle være omfattet af tilbuddet om lederuddannelse på diplomniveau. Desuden besluttede direktionen, at der ikke blot var tale om et tilbud, men at der skulle stilles krav om at alle ledere tog en lederuddannelse på diplomniveau ud fra et ønske om at ledere i HTK skal være velkvalificerede og veluddannede til at varetage ledelsesopgaverne.

Samlet betød det, at målgruppen blev opgjort til ca. 225 ledere.

Senere viste det sig, at der er ledergrupper, for hvem en lederuddannelse på diplomniveau ikke er realistisk pga. deres forudgående uddannelsesniveau. Dvs. typisk ledere på rengøringsområdet og teknisk serviceområdet. Der er tale om ganske få ledere i denne gruppe som primært er ansat inden for CEIS' område. Disse ledere tilbydes en alternativ lederuddannelse og valg heraf foregår i et samarbejde mellem CEIS og HRC. Denne sag omfatter derfor ikke denne gruppe af ledere.

En opgørelse pr. medio januar 2014 viser følgende status på, hvor mange ledere, der er tilbudt lederuddannelse på diplomniveau i HTK, hvor mange, der har gennemført, er i gang, har afslået samt endnu ikke er påbegyndt lederuddannelse.

Center	Antal ledere	Har tilsvarende lederuddannelse	Har anden lederuddannelse	Er i gang med lederuddannelse	Mangler uddannelse	Skal ikke tilbydes uddannelse
BSC	4	3			1	
BYC	4	3			0	1
BURC	13	7		3	3	
CEIS	19		16	2	0	1
DB	8	2		1		5
FKC	28	4	2	9	9	4
HRC	2	1				1
ISC	81	22	4	15	19	21
JC	4	2		2	0	0
SHC	16	2	1	7	4	2
SUOC	38	11	2	7	13	5
TMC	4	1		1	1	1
ØDC	4	1			3	
I alt	225	59	25	47	53	41

Lederuddannelsens indhold og omfang i Høje-Taastrup Kommune

Lederuddannelsen i Høje-Taastrup Kommune består af følgende dele:

- **God Ledelse i HTK (GL-HTK)**

Et internt forløb på 2 x 3 dage. Tilbuddet gives til alle nye ledere og – så vidt muligt – inden for de første 6 måneder af ansættelsesforløbet som leder. Modul 1 varetages af HR-Centret med deltagelse af kommunaldirektøren, mens modul 2 varetages af ØDC og BYC i fællesskab. Hovedvægten på modul 2 ligger dog på temaer fra ØDC. Indholdet i de to moduler fremgår af bilag til sagen. Formålet med GL-HTK er at klæde lederne på omkring de lokale regler, retningslinjer, politikker, strategier, værktøjer mv.

- **Grundforløb på Den Offentlige Lederuddannelse (DOL)**

Dette blev oprindeligt udbudt i samarbejde med Brøndby, Glostrup og Hvidovre Kommune. Efter de første 2 år havde de tre øvrige kommuner ikke behov for samme omfang. Uddannelsen udbydes derfor nu af HTK, men de tre øvrige kommuner køber fortsat pladser i det omfang HTK ikke selv kan bruge dem. Indholdet i uddannelsen fremgår af bilag til sagen.

- **Valgfag på Diplomuddannelse i Ledelse (DIL)**

Da de fire kommuner i samarbejde ikke kan tilbyde et tilstrækkelig bredt program af valgfag, anvendes valgfagene på DIL.

De første hold på DOL blev igangsat i efteråret 2010. I 2013 blev de første ledere færdige med deres uddannelse.

Evalueringer af uddannelsen

Sammensætningen af DOL'en og valg af leverandører har været foretaget ud fra en række krav til uddannelsen, herunder at den skulle være praksisnær og baseret på et systemisk teorigrundlag. Det er desuden et krav til leverandørerne, at HTK kan godkende hver enkelt underviser og at denne har såvel leder- som teoretisk- og undervisningserfaring.

COK varetager den samlede administration af DOL mens HR-Centret tager sig af godkendelsen af leverandører og underviser samt optagelse af ledere på de enkelte hold. Desuden varetager HR-Centret de bogføringsmæssige opgaver, der knytter sig til udgifter til uddannelsen.

Der gennemføres skriftlige evalueringer efter såvel hvert modul af GL-HTK som hvert modul på DOL. Efter startvanskeligheder på de første hold, viser evalueringerne alle, at lederne er meget tilfredse med såvel GL-HTK som DOL. Startvanskelighederne handlede bl.a. om, at det ikke var helt klart for alle ledere, hvilke krav det stiller såvel til den studerende som til arbejdspladsen, når en leder skal gennemføre en diplomuddannelse inden for en koncentreret tidsperiode.

Det første hold diplomuddannede ledere har udtrykt stor tilfredshed med uddannelsen og den udvikling, de har gennemgået.

Finansiering

GL-HTK og DOL samt valgfagene betales af en central pulje til lederuddannelse som administreres af HR-Centret. Hvis en leder tilmeldes uddannelsen, men ikke gennemfører fordi vedkommende springer fra, opkræves udgiften til den manglende del af uddannelsen af det center, som den pgl. leder er ansat i. Denne ordning blev i sin tid indført, fordi frafaldet var stort og det var uden omkostninger for centrene at til- og afmelde deltagere, mens kommunen skulle betale for tomme pladser. Med denne ordning sikres det, at den centrale pulje til lederuddannelse kun kommer til at betale for den samme uddannelse til den samme leder én gang.

Udfordringer og overvejelser

Der er særligt udfordringer og grund til overvejelser i forhold til følgende temaer:

1. Skal det fortsat være et krav, at en leder gennemfører GL-HTK inden for de første 6 måneder af ansættelsen.

Målgruppen for GL-HTK er nye ledere inden for det første halve år af deres ansættelsesforløb. Men mange ledere kommer først langt senere, fordi de og/eller deres leder prioriterer andre opgaver. Det betyder, at der kan gå op til 2 år, før en ny leder kommer på GL-HTK. Da indholdet i kurset baserer sig på at informere lederne om, hvad der gælder i kommunen, er relevansen svækket 1-2 år efter tiltrædelsen. HR-Centret anbefaler derfor, at det fortsat skal være et krav, at nye ledere gennemfører GL-HTK inden for det første halve år af deres ansættelse.

2. Skal tilbuddet fortsat kun være DOL på alle niveauer?

Hidtil har det været et krav, at alle ledere på alle niveauer gennemførte DOL medmindre de ikke opfylder optagelseskravene. Alligevel har nogle ledere fået accept af, at de gennemfører en anden lederuddannelse end den, der er vedtaget af direktionen. Desuden har der fra nogle centres side været argumenteret for, at det kan være mere relevant for fx pædagogiske ledere at tage en diplomuddannelse i pædagogisk ledelse.

Det kan på den ene side være rimeligt, at der differentieres i forhold til, hvilke ledere, der tilbydes hvilken lederuddannelse, så lederuddannelsen målrettes det relevante ledelsesniveau. På den anden side kan det betyde, at en leder, der avancerer i kommunen til et højere ledelsesniveau, ikke vil have den lederuddannelse, som ellers forudsættes på dette ledelsesniveau. Og dermed vil ledere, der avancerer, skulle gennemføre endnu en lederuddannelse på diplomniveau. Det er HR-Centrets vurdering, at der er mange fordele forbundet med et fælles sprog om ledelse, som bedst udvikles, når ledere gennemfører samme lederuddannelse. HR-Centret foreslår derfor, at DOL fortsat er kommunens tilbud til ledere, der ønsker en lederuddannelse på diplomniveau. I det omfang en leder og dennes leder finder det relevant med en anden lederuddannelse, foreslår HR-Centret, at lederen gøres opmærksom på, at det kan medføre, at der senere skal tages en anden lederuddannelse. Desuden foreslår HR-Centret, at anden lederuddannelse end DOL derfor finansieres af eget center.

3. Skal det fortsat være et krav, at alle ledere tager en lederuddannelse?

Direktionen besluttede i 2009, at det skulle være et krav til alle ledere, at de skal gennemføre DOL, medmindre de har en anden tilsvarende eller højere uddannelse. Alligevel er der ledere, der har fået accept af, at de ikke går i gang med en lederuddannelse – enten fordi de ikke selv har lyst eller fordi såvel de som deres ledere er enige i, at det ikke er nødvendigt, at de gennemfører en lederuddannelse på diplomniveau. Aktuelt har kommunen 41 ledere, som har takket nej til en lederuddannelse. Der er primært tale om ledere, som har været ansat i kommunen i mange år og som går på pension inden for de næste 2-10 år eller det er ledere, som er ansat i administrationen og derfor ikke samtidig er i den primære målgruppe for lederuddannelsen, som blev fastsat i trepartsaftalen i 2006.

Det kan desuden overvejes, om det fortsat skal være et krav på alle ledelsesniveauer, at der tages en lederuddannelse. HR-Centret foreslår, at det fortsat skal være et krav til de ledere, der er omfattet af Strategisk Lederforum, at de gennemfører DOL eller en lederuddannelse på højere niveau. Samtidig foreslår HR-Centret, at det overlades til centercheferne at afgøre, om ledere, som ikke er omfattet af Strategisk Lederforum er forpligtet til at tage en lederuddannelse eller ej.

4. Hvem skal fremadrettet have kompetencen til at træffe beslutninger om at en leder ikke skal gennemføre en lederuddannelse?

Direktionen besluttede oprindeligt, at det krævede en direktørgodkendelse at blive "fritaget" for at tage en lederuddannelse eller at springe fra en lederuddannelse undervejs. Dette krav håndhæves ikke og det er i praksis i dag centercheferne, der afgør, om en leder kan få lov til at sige nej til at tage en lederuddannelse eller få lov til at springe fra. Det er HR-Centrets vurdering, at denne praksis medfører, at der ikke stilles samme krav til alle ledere i kommunen og anbefaler derfor, at det fortsat kræver en direktørgodkendelse, hvis en leder (omfattet af Strategisk Lederforum) helt kan "slippe" for at gennemføre DOL eller en højere lederuddannelse for at sikre direktionens understregning af ønsket om at sikre kompetente og veluddannede ledere.

5. Skal visse ledere af selvejende institutioner have tilbud om deltagelse i kommunens tilbud om lederuddannelse og finansieret af de centrale midler hertil?

Praksis har hidtil været, at selvejende ledere ikke var omfattet af tilbud om DOL. Oprindeligt var de heller ikke omfattet af tilbud om deltagelse i GL-HTK, da udgangspunktet var, at dette handlede om de krav, som kommunen som arbejdsgiver stiller til sine ledere. Og ledere af selvejende institutioner har ikke kommunen som arbejdsgiver. Såvel ISC som områdeleder for selvejendistriktet på dagtilbudsområdet er imidlertid ikke tilfredse med denne beslutning. De ønsker at ledere af selvejende daginstitutioner skal have samme tilbud som kommunale og finansieret af den centrale pulje.

HR-Centret har forståelse for dette ønsker, men ser en udfordring, hvis det generelt besluttet, at alle selvejende institutionsledere skal kunne deltage uanset om der er driftsoverenskomst med kommunen eller ej og uanset om kommunen fører løn- og personaleadministration for dem eller ej. Ideelt set bør spørgsmålet om lederuddannelse og finansiering aftales med de selvejende institutioner i forbindelse med indgåelse af driftsoverenskomster, idet der ikke er noget i vejen for at kommunen afholder disse udgifter og tilbyder samme uddannelse. Men der udestår en afklaring af, hvad der skal være omfattet og ikke omfattet af fremadrettede reviderede driftsoverenskomster for de selvejende institutioner. HR-Centret foreslår, at selvejende institutioner med driftsoverenskomster for hvem kommunen udfører løn- og personaleadministration, får mulighed for at deltage i såvel GL-HTK som DOL indtil der er taget endelig stilling til den fremadrettede håndtering i forbindelse med revision af driftsoverenskomsterne. Det vil aktuelt betyde, at ledere af selvejende

daginstitutioner og fritidsklubber vil få tilbuddet om lederuddannelse. Tilsvarende gælder ikke for Blå Kors på SHC's område eller selvejende idrætshaller mv.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-03-2014

HR-chef Hanne Borchersen deltog under punktet.

Direktionen godkendte indstillingens punkter med den tilføjelse, at det er direktionen, der dispenserer.

Punkt 10: Fordeling af udgifter til CopyDan Tekst & Node

12/5398

Bilag

Aftale nr. 18.03.2012, Copydan Tekst & Node. Underskrevet af indkøbschef Melitta Keldebæk

Fordeling af udgifter til CopyDan Tekst & Node

Baggrund

Direktionen besluttede 06.12.2012 at tilslutte sig aftale med CopyDan Tekst & Node.

Aftalen går i korte træk ud på, at kommunen via betaling af en årlig kontraktsum honorerer samtlige danske og udenlandske rettighedshavere. Kommunen opnår derved rettigheder til at kopiere og udskrive ophavsretligt beskyttet materiale til internt brug, herunder til brug for intern kursus- og undervisningsvirksomhed og pædagogisk virksomhed inden for børne- og ungdomsinstitutioner.

Retten til eksemplarfremstilling er begrænset til, at større værker ikke må kopieres i deres helhed, og at retten naturligt forudsætter, at udskrift/kopiering sker fra et lovligt eksemplar.

INDSTILLING

Det indstilles at:

- Fordelingsnøglen gøres permanent, indtil aftalen ændres, hvis ændringen betyder, at økonomien i aftalen også ændres.
- Budgetbeløb flyttes permanent fra centrene til en konto under Økonomi- og Digitaliseringscenteret. Eventuel overførsel mellem bevillinger tages med i førstkommende budgetopfølgning

Sagsfremstilling

Aftalen omfatter som udgangspunkt alle kommunale enheder, også selvejende enheder, der har en driftsoverenskomst med kommunen.

Aftalen omfatter ikke skoler og ungdomsskoler, da der allerede på dette område er indgået aftale om kopiering til undervisningsbrug, som betales særskilt.

Alternativet til tilslutning til aftalen var, at kommunen skulle kunne opgøre det årlige forbrug af ophavsretligt beskyttet materiale, samt at der er indgået aftaler med rettighedsindehaveren. Denne opgave er administrativ tung, og skønnes umulig at gennemføre i praksis.

I forbindelse med beslutning om tilslutning til aftalen med CopyDan Tekst & Node var også vedlagt en fordelingsnøgle, baseret på de enkelte centres og tilhørende institutioners forbrug af print og kopi. Kommunen faktureres samlet, og det er Økonomi- og Digitaliseringscenteret der betaler faktura og efterfølgende fordeler udgiften ud på en central konto i hvert center.

Forbruget af print og kopi varierer ikke meget fra år til år, og vurderes at være nogenlunde stabilt. For at gøre processen så administrativ enkel som mulig, foreslås, at Direktionen tager stilling til, at den hidtil anvendte fordelingsnøgle gøres permanent. Samt at budgetbeløb permanent flyttes fra centrene til den konto under Økonomi- og Digitaliseringscenteret der afholder udgiften til CopyDan.

ØKONOMI

Aftalen med CopyDan Tekst & Node afregnes fra 2013 og fremefter med et fast beløb på kr. 2,37 pr. indbygger. Fakturaens størrelse reguleres ud fra indbyggertallet i kommunen pr. 1. januar. CopyDan indhenter indbyggertallet hvert år pr. 1. januar fra Danmarks Statistiks Statistikbank.

Fordelingsnøglen i procent så for 2012 og 2013 således ud:

Center	Andel af samlet antal print og kopi
Borgerservicecentret	2,23 %
Børne- og Ungerådgivningscentret	6,54 %
Byrådscentret	0,91 %
Driftsbyen	1,15 %
Fritid og Kultur	29,54 %
HR Centret	0,90 %
Institutions- og Skolecentret	27,77 %
Jobcentret	8,18 %

Social- og Handicapcentret	5,66 %
Sundheds- og Omsorgscentret	15,56 %
Økonomi- og Digitaliseringscentret	1,56 %
I alt	100,00 %

Befolkningstallet var med udgangen af 2013 48.773 jf. Danmarks Statistik. Det giver en samlet betaling til CopyDan for 2014 på (48.773 x 2,37) kr. 115.592.

Det betyder, at udgiftsbelastningen for hvert center ikke ændres nævneværdigt de kommende år, i forhold til udgiftsbelastningen for 2013. En udgiftsstigning kan – som aftalen ser ud nu - kun ske ved en befolkningstilgang.

Til orientering er udgiftsfordelingen for 2013 og 2014 sat ind i tabellen herunder.

Center	2013	2014
Borgerservicecentret	2.545	2.574
Børne- og Ungerådgivningscentret	7.476	7.561
Byrådscentret	1.041	1.053
Driftsbyen	1.310	1.325
Fritid og Kultur	33.765	34.147
HR Centret	1.032	1.044
Institutions- og Skolecentret	31.744	32.102
Jobcentret	9.354	9.459
Social- og Handicapcentret	6.466	6.539
Sundheds- og Omsorgscentret	17.787	17.988
Økonomi- og Digitaliseringscentret	1.782	1.802
I alt	114.300	115.592

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 04-03-2014

Jane Henriksen deltog under punktet.

Godkendt.

Punkt 11: Lukket

14/599

Punkt 12: Øvrige sager 04-03-2014

14/867

Øvrige sager 04-03-2014

Baggrund

Boligsocialt område/helhedsplaner/ghettolisten

jf. mail af 7. februar fra Charlotte

Organisering BYC

V/ Tine

Handleplan for direktionen som opfølgning på seminar med konsulent JanneLarsen

V/Tine

Byrådets indsatser i indeværende periode

v/ hver direktør

Direktionsevaluering (efterfølgende i CF): Aftaler 2014, skabelonen mv.

Punkt 13: Lukket

14/867