

REFERAT Direktionen d. 09-11-2020

Mødedato Mandag d. 09. november 2020 kl. 09:00

Mødested Teams

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier
Skaastrup, Anya Krogh Manghezi

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Økonomiopfølgning.....	4
Tilpasninger til corona-kriseorganiseringen.....	5
Fritstilling ved afskedigelse - temadrøftelse.....	7
Status på rådhusprojektet.....	9
Nyt sygedagpengesystem (KSD) - status på implementering.....	11

Punkt 1: Øvrige sager

19/24995

Beslutning Direktionen den 09-11-2020

Direktionen drøftede kort Strategisk Lederforum, som afholdes den 12. november 2020 samt aftalestyring.

Punkt 2: Økonomifølgning

19/24995

Punkt 3: Tilpasninger til corona-kriseorganiseringen

20/13578

Baggrund

På direktionens møde den 2. november 2020 drøftede direktionen fordele og ulemper ved den nuværende kriseorganisering og mulige tiltag på kort sigt. I den forbindelse ønskede direktionen en sag med konkrete anbefalinger til ændringer med udgangspunkt i drøftelserne. Dette præsenteres nedenfor.

Indstilling

At direktionen godkender

1. at styrke sekretariatsunderstøttelsen, forankret i Byrådscentret.
2. at styrke netværksorganiseringen på tværs af alle centre, koordineret af Byrådscenteret.

Beslutning Direktionen den 09-11-2020

Direktionen godkendte indstillingspunkterne, dog med en præcisering af, at koordinationen på tværs skal fastholde den netværksbaserede tilgang, som foregår lige nu, men anerkender at der kan være behov for lettere kontaktindgange til samtlige centre, som kan kræve en yderligere koordination heraf.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i, at situationen omkring Covid-19 forventes at fortsætte, er det relevant at tilpasse den eksisterende kriseorganisering, for at imødekomme de aktuelle behov. På baggrund af direktionens drøftelse præsenteres herunder konkrete anbefalinger i forhold til tre områder:

1. Optimering af sekretariatsunderstøttelsen for krisestaben
2. Overblik og styrket intern kommunikation
3. En fortsat agil organisering med mindre sårbarhed

Sekretariatsunderstøttelse og intern kommunikation

Det anbefales at en styrket sekretariatsbetjening af krisestaben forankres i Byrådscentret. Sekretariatsfunktionen vil få det overordnede ansvar for at understøtte krisestaben, og Byrådscentret vil i den forbindelse være ansvarlig for:

(A) At udarbejde og udseende dagsordener og referater, herunder også udsendelse til Chefforum (med inddragelse af relevante samarbejdspartner efter behov).

(B) Tilbagemeldinger på krisestabens konkrete beslutninger til involverede parter.

(C) Opdatering af kommunikation på mitHTK herunder også korte beskeder og aktuelt smittetal.

Der lægges hermed også op til, at sekretariatsbetjeningen også skal styrke overblik og intern kommunikation yderligere, herunder også koblingen til Chefforum (pkt. 2). I den forbindelse bør byrådscentret således også være den primære indgang for kommunikation til krisestaben fremfor at anvende distributionslisten i Outlook, for at sikre en samlet koordinering.

Det bør i den sammenhæng nævnes, at direktionen naturligt fortsat har et ansvar for yderligere oversættelse af og opfølgning på relevante beslutninger til centerchefer inden for eget område.

Agil organisering

Det vurderes som en styrke i forhold til en tværgående opgaveløsning og de mange uforudsete og hurtige ændringer, der kendetegner Corona-krisen at bevare en agil organisering. Dog er der behov for at sikre, at de understøttende funktioner

ikke er for sårbare ved at være forankret på de samme få medarbejdere, men også at relevante ressourcepersoner trækkes ind såfremt der er afklaringer på et givent fagområde. At styrke den tværgående koordinering vurderes at sikre mod sårbarhed omkring ferie eller sygdom, men som nævnt også i forhold til fordeling af opgaver og arbejdspress og ikke mindst lokal handlekraft.

På den baggrund anbefales det at styrke den tværgående koordinering. Der vil være fokus på at nøglepersoner, der aktuelt håndterer coronarelaterede spørgsmål i de enkelte centre arbejder endnu mere sammen på tværs, men også at nye nøglepersoner fra de centre, der ikke allerede har etableret én indgang eller coronateams kan bidrage til den fælles opgaveløsning. Dette skal sikre større tværgående koordination, men også at alle centre byder ind i en samlet opgaveløsning for hele organisationen. Dette skal sikre en fortsat fleksibilitet samt give et øget fokus på, at opgaver lander rette sted og fordeles på flere hænder.

Mødefrekvensen bør afspejle krisestabens mødefrekvens og Byrådscentret vil have ansvaret for koordineringen i forlængelse af understøttelsen af krisestaben.

Punkt 4: Fritstilling ved afskedigelse - temadrøftelse

20/3770

Baggrund

Lars Holte har bedt om, at Direktionen drøfter spørgsmålet om fritstilling ved afskedigelser. På direktionsmødet den 9. marts 2020 besluttede Direktionen at udskyde sagen, idet Direktionen ønskede en temadrøftelse med deltagelse af HR-centret.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at

1. Der fastholdes et hovedprincip om, at der ikke sker fritstilling/fritagelse for tjeneste ved afskedigelser.
2. Den gældende procedure fastholdes, hvor HR-Centret - på Direktionens vegne - er bemyndiget til at tage stilling til afvigelse fra hovedprincippet.

Beslutning Direktionen den 09-11-2020

Direktionen godkendte indstillingspunkterne. Derudover blev det besluttet, at der skal udarbejdes et kort oplæg til et kommende chefforummøde, ligesom HU også skal forelægges denne.

Sagsfremstilling

Direktionen har senest i oktober 2017 taget stilling til spørgsmålet om fritstilling ved afskedigelser.

Direktionen har hidtil fastholdt et princip om, at Høje-Taastrup Kommune ikke fritstiller/fritager for tjeneste i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere. Baggrunden for dette har været, at Høje-Taastrup Kommune ønsker at få arbejdskraft for den lønudgift, der er i opsigelsesperioden.

Udgangspunktet er derfor, at den opsagte medarbejder/leder skal varetage sine sædvanlige opgaver i opsigelsesperioden. Hvis lederen vurderer, at dette ikke vil være muligt, kan lederen omplacere den opsagte medarbejder/leder til en anden arbejdsplads – eventuelt med bistand fra HR-Centret.

Det er HR-Centrets oplevelse, at nogle ledere ville foretrække, at de kunne fritstille opsagte medarbejdere/ledere. Dels fordi lederne oplever det som en udfordring for arbejdspladsen at skulle have en opsagt medarbejder/leder på arbejdspladsen i opsigelsesperioden. Og dels fordi nogle medarbejdere/ledere sygemelder sig i opsigelsesperioden, hvilket påvirker sygefraværet negativt.

HR-Centret beregnede i 2017, at hvis der generelt skete fritstilling ved afskedigelser, ville det svare til en lønudgift for ca. 15 mio. kr. årligt uden en modydelse i form af arbejdskraft.

HR-Centret er efter den gældende procedure bemyndiget til – på direktionens vegne – at undtage fra hovedprincippet om, at der ikke sker fritstilling. Forudsætningen for en fritstilling er, at HR-Centret efter en konkret og individuel vurdering er enig med centerchefen om, at en omplacering ikke anses for at være en mulighed. Ved vurderingen er HR-Centret

desuden særligt opmærksom på, hvorvidt en fritstilling kan have en generel afsmittende effekt på andre sager. Centerchefen sikrer, at direktøren for området er orienteret inden endelig beslutning om fritstilling.

I de situationer, hvor der ikke er enighed mellem centerchef og HR-Centret, kan centerchefen anmode om, at sagen forelægges for direktionen. HR-Centret forelægger herefter en sag for direktionen, hvor det fremgår, hvad centerchefen indstiller og hvad HR-Centret anbefaler. Centerchefen får sagen til kommentering, inden HR-Centret fremlægger sagen for direktionen til endelig afgørelse.

Fritstilling vil særligt kunne komme på tale ved afskedigelse af ledere og særligt i sager om samarbejdsvanskeligheder og mistet tillid.

I 2019 blev der, ud af i alt 176 sager om afskedigelse, aftalt fritstilling i 5 sager, heraf vedrørte de 4 sager ledere. I 2020 er der ultimo oktober, ud af 113 afskedigelsessager, sket fritstilling i 2 sager, der begge omhandlede ledere. Det er således helt undtagelsesvist, at der aftales fritstilling efter nuværende praksis.

Der kan desuden ske fritagelse for tjeneste, hvilket indebærer, at medarbejderen fortsat skal stå til rådighed i modsætning til en fritstilling. Fritagelse for tjeneste er i 2019 og 2020 sket i ganske få sager, hvor medarbejderen har været uegnet til stillingen eller hvor der har været manglende tillid til, at medarbejderen kunne varetage stillingen på betryggende vis i opsigelsesperioden.

HR-Centrets anbefaling

HR-Centret anbefaler at det som hovedprincip fortsat fastholdes, at opsagte medarbejdere/ledere skal arbejde i opsigelsesperioden.

HR-Centret anbefaler, at den nuværende procedure fortsætter, så HR-Centret er bemyndiget til at træffe en afgørelse om fritstilling, med mulighed for forelæggelse for direktionen i tilfælde af uenighed mellem centerchef og HR-Centret.

Økonomi

Punkt 5: Status på rådhusprojektet

17/22456

Baggrund

På baggrund af, at rådhusbyggeriet snart går i gang gives nedenfor en kort status på projektet.

Projektlederen deltager under punktets behandling med en nærmere præsentation af status på projektet.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Direktionen den 09-11-2020

Direktionen tog orienteringen til efterretning og det blev samtidig besluttet, at direktionen skal forelægges en temadrøftelse snarest med fokus på det mere organisatoriske spor i projektet.

Sagsfremstilling

Totalentreprenøren CASA A/S har medio oktober afleveret et projekteringsforslaget, som styregruppen har godkendt på sit møde den 20. oktober. Det betyder, at myndighedsprojektet nu er under udarbejdelse. Dette arbejde løber frem til første spadestik 18. november.

I forhold til det første spadestik så pågår der i øjeblikket en afklaring af, hvordan det skal foregå i lyset af corona og forsamlingsforbuddet.

Projektet holder tidsplanen, hvilket betyder, at der fortsat er forventet indflytning i december 2022.

Udover selve opførelsen af huset, står projektet også foran den fase, der handler om det mere organisatoriske og indretningen. I forhold til indretningsdelen kommer der til at være en inddragelsesproces med alle centre og Rådhus-MED. Processen påbegyndes før jul og afsluttes til april, hvor udbudsprocessen ifm. indkøb af inventar starter.

Processen i centrene handler om, at hvert center skal have mulighed for at afklare egne behov/ønsker til indretning af rådhuset, mens processen i Rådhus-MED bliver af mere principiel karakter ift. at drøfte de mere generelle problemstillinger.

En egentlig tidsplan for inddragelse af de forskellige centre og Rådhus-MED i indretningsprojektet frem til april 2021 er under udarbejdelse.

Med henblik på processen udarbejdes bl.a. et udspil til etagefordeling, som skal afklares før centrene forholder sig til den mere konkrete indretning af huset. På mødet i Rådhus-MED i august var der enighed om at arbejde ud fra følgende principper:

1. centre med mest borgerkontakt placeres tættes på stueetagen

2. centre som har meget samarbejde med hinanden placeres så vidt muligt tæt på hinanden

Derudover var der enighed om, at der også bør være en opmærksomhed på at det så vidt muligt undgås at centre placeres på to eller flere etager.

I forbindelse med disponeringen af kælderen på det nye rådhus, har styregruppen truffet beslutning om, at der skal igangsættes et arbejde med oprydning af arkivet på det nuværende rådhus som en del af forberedelsen af overgangen til det nye. I den forbindelse er det aftalt, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe til at forestå arbejdet. Direktionen præsenteres for et forslag til drøftelse af dette på et kommende møde.

Punkt 6: Nyt sygedagpengesystem (KSD) - status på implementering

19/7688

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune overgik i starten af juni 2020 til det nye sygedagpengesystem (KSD), som skal udbetale sygedagpenge og sygedagpengerefusion til borgere og virksomheder. KSD er en del af det samlede monopolbrud for Kommunedatas (KMD) gamle IT-løsninger og en obligatorisk løsning, som Høje-Taastrup Kommune er forpligtiget til at overgå til.

Høje-Taastrup Kommune har, som resten af landets kommuner, siden ibrugtagningen af systemet oplevet store driftsmæssige udfordringer. På den baggrund har Borger og Arbejdsmarkedscenteret (BAC) sammen med digitaliseringstaskforcen udarbejdet en statusrapport til Direktionen.

Denne sag giver dels en status på arbejdet med KSD, dels en kort status på den vel nok væsentligste monopolbrudsaktivitet – kontanthjælpssystemet (KY) - som kan ses i forlængelse af implementeringen af KSD.

Indstilling

Det indstilles at direktionen drøfter status på KSD

Beslutning Direktionen den 09-11-2020

Direktionen tog orienteringen til efterretning. Systemet skaber en svær og kritisabel arbejdssituation, som berører mange medarbejdere og ledes hverdag og skaber svære arbejdsvilkår for disse. Direktionen vil løbende have fokus på problemstillingen, og vil desuden orientere det politiske niveau herom.

Sagsfremstilling

KSD er en del af det samlede monopolbrud, som skal frigøre kommunerne fra KMD's monopol på it-løsningerne på kontanthjælp, sygedagpenge, sagsoverblik, og digital infrastruktur. Det er forventningen, at monopolbruddet vil medvirke til på sigt at skabe konkurrence via en bedre fremtidig sammenhæng mellem kommunernes it-systemer. Hele arbejdet med monopolbruddet er lagt i KOMBIT, som er et projekthus, der skaber fælleskommunale it-løsninger. Kombit, som er stiftet af KL efter salget af KMD, har til opgave at gennemføre kommunernes udbud og fællesindkøb på det kommunale it-marked.

Status på implementering af KSD

Høje-Taastrup Kommune overgik i starten af juni til KSD. KSD har til formål at beregne og udbetale sygedagpenge til borgere og sygedagpengerefusion til virksomheder, hvor en medarbejder er sygemeldt. Det er KOMBIT, der har beskrevet kravene til løsningen og KMD som har vundet opgaven med at designe et nyt sygedagpengesystem.

KSD har været i drift i ca. fire måneder og der opleves fortsat store driftsmæssige udfordringer. Det er væsentligt at nævne, at problemerne ikke er specifikke for Høje-Taastrup Kommune, men at alle kommuner er omfattet af problemerne. Der kan peges på følgende:

- ”Oppe-tider”: Systemet er jævnligt nede og der er ikke mulighed for at tilgå sagerne i KSD.
- Forkerte udbetalinger: Høje-Taastrup oplever eksempler, hvor KSD – på trods af afslag på refusion – alligevel udbetaler ydelse til virksomhed.

- **Rapporter og opgavelister:** En central nerve i KSD er rapporter og opgavelister, som er rapporter og adviseringer over hændelser i sager som kræver sagsbehandlerens opmærksomhed. Opgavelisterne har i perioder været utilgængelige og det besværliggør de mange korrektioner, som er afgørende i forhold til at sikre korrekt udbetaling. Antallet af opgaver er stigende og udgør pr. 23.10.2020 ca. 1.800. Rapporterne, som skal være en form for ledelsesinformation af KSD, er fortsat utilgængeligt.
- **Overholdelse af lovgivning.** Der er eksempler på at KSD ikke overholder lovgivning omkring sygedagpenge og retssikkerhedslov – f.eks. hvor afgørelse og udbetaling er modstridende.
- **Arbejds miljø:** Arbejds miljøet i Ydelsesservice er påvirket af KSD-driften. Dels er der mange borger- og virksomhedshenvendelser, da KSD-kommunikationen ikke fungerer optimalt i forhold til afgørelser og udbetalinger. Dermed har Ydelsesservice mange henvendelser omkring forståelse af sagsforløbet. Dels er der i en del sager ikke mulighed for at tilgå de rette sagsoplysninger eller se hændelsesforløbet i sagerne. Det påvirker medarbejdernes trivsel og har medført at 2 medarbejdere (ud af 4) er eller har været sygemeldt med stresssymptomer. Konkret er der blevet lukket for telefonerne to dage om ugen for at give lidt mere ro til at løse problemsager.

BAC-ledelsen er meget bekymret over KSD-driften. Der er ikke noget overblik over hvor mange sager der har fejl, i hvor mange sager hvor der er sket fejludbetalinger og der er heller ikke nogen klar kommunikation fra KOMBIT eller KMD omkring fremdrift på fejlrettelser. BAC-ledelsen har en stor bekymring over den store potentielle oprydningsopgave, der ligger omkring KSD. I 2019 havde Høje-Taastrup Kommune 3.531 sygedagpengeforløb, så der er potentielt rigtig mange sager der kan køre skævt. Derudover mangler KSD en snitflade til Debitor, så tilbagebetalingskrav, opkrævning mv. ikke oversendes til SKAT. Det udfordrer den økonomiske styring af området og hvilke oplysninger der indberettes til SKAT omkring borgernes hjælp. Dermed er der også revisionsmæssige risici bundet til den problematiske implementering af KSD.

Ydelsesservice deltager i diverse workshops og seminarer omkring KSD – både i regi af KOMBIT og Den Storkøbenhavnske Digitaliseringsforening (DSD) – i forhold til at være ajour med fejlrettelser og kommunikation fra KOMBIT. Indtil videre bringer dette kun begrænset afklaring og i højere grad en stor og stigende bekymring for den samlede KSD-drift, herunder medarbejdernes trivsel og arbejds miljø. KMD og KOMBIT har etableret en taskforce for at accelerere arbejdet med support og fejlrettelser, men Høje-Taastrup Kommune kan indtil videre ikke se nogen tydelig fremdrift i dette arbejde.

Senest har KOMBIT den 26.10.2020 afholdt direktør-møder vedr. KSD med deltagelse af direktører fra kommunerne. Høje-Taastrup deltog også i mødet, som ikke umiddelbart bragte nogen afklaring på driftsudfordringerne.

Status på nyt kontanthjælpssystem (KY)

Som en anden væsentlig del af monopolbruddet følger snart det nye kontanthjælpssystem KY. Det kan ses i forlængelse af KSD, som en væsentlig del af monopolbruddet på ydelsessystemerne. KY er planlagt til implementering i juni 2021, hvor Høje-Taastrup Kommune forventes at være i den sidste bølge af kommuner der går på. Det er forventningen, at mange erfaringer fra KSD kan anvendes i implementeringen af KY, herunder at undgå en lang række af de opstartsfejl der ikke har været godt nok håndteret inden implementering. Det er firmaet Netcompany, der står for tilblivelsen af KY.

Implementering af KY er en betydelig opgave. Løsningens kompleksitet er høj, da det skal sikre udbetaling af de mange forskellige kontanthjælpsydelse med forskellige satser og tillæg. Desuden skal løsningen kunne håndtere de hyppige lovændringer. Som et eksempel kan siges, at KOMBIT alene afvikler 12 digitale workshops med kommunerne for at implementere hvordan KY taler sammen med øvrige indkomstregistre (den såkaldte ØIR-snitflade).

Der er etableret en delt projektledelse mellem den digitale taskforce og BAC og der er fredag den 23.10.2020 afholdt Kickoff-workshop i Høje-Taastrup med deltagelse af mere end 20 medarbejdere fra forskellige afdelinger med kommende

superbrugere, projektledere, økonomiservice, IT, ledelsesinformation, systemadministratorer mv. Høje-Taastrup Kommune er desuden i tæt dialog med KOMBIT omkring KY, da centerchefen i BAC sidder i den nationale Styregruppe for KY.

Taskforcen vil sammen med ØDC i 1. kvartal 2021 udarbejde en samlet sag til direktionen om status på det samlede monopolbrudsarbejde, herunder gøre status på økonomien knyttet til monopolbruddet.

Økonomi

Ydelsesservice er ved at indgå en korttids aftale med en pensioneret medarbejder om at hjælpe den kommende tid med KSD. Derudover går Ydelsesservice i opslag med en stilling, som kan bistå med hjælp til KSD, herunder bistå med en faglig omstilling til stabil drift. Det er en mere langtidsholdbar løsning, hvor medarbejderen på sigt kan rykkes til faglige opgaver vedr. KY, når opgaver vedrørende KSD forhåbentligt når et mere normalt leje. Dette forventes at påvirke BAC's budget negativt svarende til et årsværk eller 0,45 mio. kr. Der vurderes ikke at være behov for en varig stilling, men der forventes et omfattende omstillingsarbejde i 2021 og 2022 vedr. KSD og KY.

I forbindelse med statussagen på monopolbruddet i 1. kvartal 2021 vil økonomiudfordringen på denne stilling blive rejst, da den påvirker den samlede businesscase på monopolbruddet.