

# REFERAT Direktionen d. 10-04-2024

**Mødedato** Onsdag d. 10. april 2024 kl. 14:00

**Mødested** Mødelokale 1.14

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh  
Manghezi

## Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
1. budgetopfølgning 2024 - 1. behandling i direktionen.....	4
Fremtidens Velfærd i Høje-Taastrup Kommune – TRIO-dag, understøttelse af lokal dialog om fleks	9
DIR - Udsættelse af Tal om personale 2023.....	11
Omplacering på rådhus - mål, forudsætninger og procesplan.....	12

# Punkt 1: Øvrige sager

23/22369

## Baggrund

- Ukraine: på temadrøftelsen ØU er det vigtigt at præsentere alle relevante scenarier også selvom, der er scenarier der er svære at gennemføre og det skal fremlægges som en reel mulighed. Philip skal deltage. JL er lead på temadrøftelsen.
- Nyt rådhus - workshop 10. april:
  - der er brug for afklaring af handlerummet ift. hvad man må lokalt og hvad der kræver central styring.
  - Anne Sarto bistår CEIS ift. realisere prøvehandlinger

## Punkt 2: 1. budgetopfølgning 2024 - 1. behandling i direktionen

23/23913

### Baggrund

Regnskabsresultatet for 2023 var igen meget tilfredsstillende, men dækkede over omfordeling af budget mellem fagområder og implementering af handletiltag i løbet af året som følge af udfordringer på flere områder. Flere af udfordringerne er fulgt med ind i 2024, og i forbindelse med 1. budgetopfølgning er der et forventet merforbrug på 42,5 mio. kr. i forhold til servicerammen (oprindeligt budget).

Dertil kommer forventede udgifter til flygtninge fra Ukraine, som pt er opgjort til 5,4 mio. kr. Udgifterne hertil indgår ikke i nedenstående beskrivelse, da ØAC forventer, at der i forbindelse med Økonomiaftalen gives serviceramme svarende til udgifterne.

Nærværende sag er direktionens første behandling af 1. budgetopfølgning, hvor hensigten er at drøfte de mere overordnede strategiske valg i forhold til at sikre et forbrug og budget i balance i 2024. Sagen vedrører primært serviceudgifter.

Den mere detaljerede opfølgning på anlægs- og finansieringssiden vil blive indarbejdet i den endelige udgave af 1. budgetopfølgning, som forelægges direktionen før den politiske behandling på maj-møderækken.

### Indstilling

ØAC indstiller til direktionen, at det foreløbige skøn for 1. budgetopfølgning drøftes, og at direktionen beslutter,

- hvilke af centrenes administrative handletiltag, der skal indarbejdes
- hvorvidt der er politiske handletiltag, der skal forelægges i den politiske behandling af 1. budgetopfølgning
- hvorvidt der skal indarbejdes et forventet mindreforbrug grundet forventet overførsler til budget 2025
- hvorvidt puljer, specifikt puljen til ikke demografireguleret vækst og direktionens puljer, skal indgå i løsning af udfordringen i 2024
- at budget omfordeles mellem priser og lønninger, jf. KLS nyeste skøn
- om der skal gives tillægsbevillinger
- om der skal iværksættes yderligere handletiltag med henblik på at sikre budgetoverholdelse

### Beslutning Direktionen den 10-04-2024

Direktionen godkender, at der arbejdes med økonomistyring mhp. at reducere økonomisk udfordring. Der fremlægges handletiltag der sikrer budgetjustering til 15 mio. kr. De 6 mio. kr. ift. forventet overførsler til budget 2025 godkendes. Puljer indarbejdes ikke. Der omfordeles i henhold til KL's nyeste skøn. Der tillægsbevilliges ikke og det vurderes igen ifm. 2BOF. Der iværksættes ikke yderligere tiltag men tages en temadrøftelse i chefforum.

### Sagsfremstilling

ØAC har de seneste uger i samarbejde med centrene gennemgået forbrugsforventningerne til 2024.

Udvalgene forventes i udgangspunktet at have en udfordring på 42,5 mio. kr. i forhold til servicerammen. Fagudvalgenes forventede afvigelser er drøftet på direktørmøder. Det er på ISU, ÆSU samt SU, at der er konstateret udfordringer med at overholde budgettet. Udfordringerne på ISU og ÆSU er i vidt omfang allerede kendt fra regnskab 2023, og på ÆSU er der allerede igangsat handletiltag, som imidlertid endnu ikke har udmøntet sig i den nødvendige forbrugsbegrænsning. Udfordringerne på Socialudvalget kommer efter en længere periode med budgetoverholdelse, og der er fokus på at undersøge, hvad årsagen til den forventede afvigelse er.

På Økonomiudvalget forventes mindreforbrug. Det billede er dog ikke helt reelt, fordi flere omfordelingspuljer ligger på ØU. Puljerne på Økonomiudvalget er beskrevet under tabel 1 nedenfor. Demografipuljerne, som ligger på ØU, omplaceres i forbindelse med 1. budgetopfølgning til ISU og ÆSU, dog ikke fuldt ud, og der forventes et mindreforbrug på 3 mio. kr. som indgår i ØUs forventede mindreforbrug.

Et opmærksomhedspunkt vedr. ØU er, at en væsentlig årsag til at regnskabet for 2023 er endt med et mindreforbrug, var store mindreforbrug på ØUs budgetområde. I 2024 forventes ikke som sidste år store mindreforbrug indenfor energi og ejendomsdrift, ligesom de store tilbagehold der blev lavet på administrationen i 2023 alt andet lige skyldtes en usikkerhed ift. ØU03, som nu ikke længere er gældende – og mindreforbrugene forventes derfor ikke at opstå i samme omfang.

Ubalancerne på de resterende udvalg er forholdsvis små, men beskrevet i de vedlagte bilag 1-3.

På direktørmøderne i de foregående uger er der i tråd med 4-trins modellen drøftet mulige handletiltag, og det er samtidig drøftet, hvor risikovillige vi skal være ift. udgiftsskønnene. Handletiltag og nedjusteringer kan ses samlet i bilag 4. I nedenstående tabel 1 er de oprindelige skønnede udfordring vist, og hvor meget der er foreslået som nedjustering af skøn samt handletiltag. Dertil kommer forslag til mere budgettekniske justeringer af skønnet, som også kan foretages. Hvis alle elementerne indarbejdes, nedbringes servicerammeudfordringen til 15,5 mio. kr.

På direktørmøderne er der i forhold til de specialiserede områder drøftet udgiftsudviklingen set i forhold til budgetlægningen på området, idet budgetlægningen er mere optimistisk end skønnene for B2024 gav udtryk for. I Bilag 5 er derfor vist de budgetkorrektioner, der er foretaget på de specialiserede områder og den udgiftsstigning, der nu forventes.

I bilag 1-3 fremgår afvigelse med forklaringer på de enkelte områder. Bilagene er efter direktørmøderne tilrettet med mulige nedjusteringer og handletiltag. De bemærkninger, som ikke er indarbejdet direkte i tal eller forklaringer, er markeret med rødt. I det endelige materiale til 1. budgetopfølgning vil kun de væsentligste afvigelser og forklaringer indgå, og materialet vil således blive forenklet.

#### Opsummering af afvigelse samt handlemuligheder

I tabel 1 nedenfor er et overblik over de forskellige elementer, og nedenfor tabellen er knyttet uddybende kommentarer til handletiltag mv.

Tabel 1: Afvigelser til servicerammen

Nr.	Afvigelse*	Nedjustering af skøn	Handletiltag (Adm)	Handletiltag (Pol)
	(mio. kr.)			
	Oprindeligt budget	3.295		
	(=serviceramme)			
1	ØU	-5,5		
2	TU	0,2		
3	PMU	-0,1		

Nr.		Afvigelse*	Nedjustering af skøn	Handletiltag (Adm)	Handletiltag (Pol)
	(mio. kr.)				
4	SU	11,8	-6,8	-0,6	
5	ISU	24,9		-3,3	-3,3
6	FKU	0			
7	ÆSU	11,6			
8	AMU	-3,0			
	Tillægsbevillinger				
9	(som ikke er overførsler fra 2023)	2,5			
	Afvigelse til servicerammen	42,5	-6,8	-3,9	-3,3
10	Forventet service-ramme regulering	-7,0			
11	Forventet overførsel til 2025	-6,0			
	Afvigelse efter justeringer (10-11)	29,5	-6,8	-3,9	-3,3

\*-= mindreforbrug/ += merforbrug

#### Nedjustering af skøn

I forhold til udgiftsforventningen på Socialudvalget er det drøftet, i hvilket omfang skønnet skal være optimistisk eller mere pessimistisk. På baggrund af drøftelserne er forbrugsskønnene nedjusteret med 6,8 mio. kr. Begrundelserne fremgår af bilag 4.

#### Handletiltag (administrative)

På de udfordrede områder er der udarbejdet (administrative) handletiltag i tråd med 4 trinsmodellen på 3,9 mio. kr. Tiltagene er af forskellig karakter, men kan i hovedtræk kategoriseres som:

- Reduktion i personaleomkostninger – nedlæggelse af stillinger samt udskydelse af ansættelser
- Reduktion af puljer
- Driftsbudgetter flyttes til anlæg

#### Handletiltag (Politiske)

Yderligere handletiltag svarende til 3,3 mio. kr. indgår i bilag 4, men skal politisk besluttes, da de vedrører specifikke politiske aftaler fra tidligere budgetforlig. Disse er markeret med orange i bilag 4. Det skal besluttes, om handletiltagene skal indgå som mulige tiltag i den politiske sagsfremstilling.

## Tekniske handletiltag

ØAC forventer, at vi ved midtvejsreguleringen får en servicerammejustering på ca. + 7 mio. kr. grundet en PL-regulering, men som ikke forårsager øgede udgifter i kommunen. Vi vurderer derfor, at udfordringen kan nedjusteres med 7 mio. kr. (punkt 10).

I den samlede servicerammeudfordring er der ikke indarbejdet en forventning om mindreforbrug til overførsler fra 2024 til 2025. Det bør drøftes, hvordan forventede overførsler skal håndteres, dvs. om der skal indarbejdes forventning om mindreforbrug på fx 6 mio. kr. Med en forventning om mindreforbrug reduceres udfordringen på servicerammen tilsvarende, som vist i punkt 11 i ovenstående tabel.

## Direktionens handletiltag

På direktionens område under Økonomiudvalget er der placeret flere puljer, som i løbet af året helt eller delvist omfordeles til øvrige udvalg.

Særligt for Pulje til ikke demografiregulerede områder (budget på 6,0 mio. kr.) gælder, at der af budgetforliget fremgår, at budgettet skal fordeles pba. af en analyse. Det kan imidlertid overvejes om en del af budgettet i 2024, skal fordeles til de områder med forventet merforbrug, som ikke er demografiregulerede (eksempelvis de specialiserede områder) for derefter pba. en analyse at blive fordelt mere strategisk fra 2025 og frem, idet analysen endnu ikke er udført.

Derudover er der på nuværende tidspunkt et restbudget på 6,2 mio. kr. på direktionens tre puljer. Restbudgettet er ikke indregnet i den samlede forventede udfordring. Puljerne er:

Direktions udviklingspulje (restbudget på 2,8 mio. kr.)

Strategisk lønpulje (restbudget på 3,2 mio. kr.)

Pulje til dyre uddannelser (restbudget på 0,3 mio. kr.)

Idet effektiviseringskravet vedr. ØU03 ikke forventes at få fuld effekt i 2024, og at direktionen samtidig netop har besluttet at udvide bemanningen til håndtering af indvandring af EU-Øst borgere, så anbefaler ØAC ikke, at ovenstående direktionspuljer inddrages i at skabe budgetbalance. Derved vil der også fortsat være mulighed for at investere i strategiske indsatser resten af året.

## Tillægsbevillinger eller ej?

Uanset handletiltag vil der formodentlig være en forventet afvigelse i 1. budgetopfølgning til Byrådet. ØAC vurderer, at en afvigelse i størrelsesorden omkring 15 mio. kr. er acceptabel uden, at der skal findes yderligere handletiltag eller foretages generel opbremsning i forbruget. Det er dog vigtigt, at alle fagområder (selvfølgelig) arbejder på budgetoverholdelse.

Direktionen bør drøfte, om de indmeldte afvigelser skal indstilles tillægsbevillet.

Fordelen ved at tillægsbevilde afvigelserne er, at alle får retvisende budgetter, som de kan styre efter. Ulempen ved at tillægsbevilde afvigelserne er dels, at det korrigerede budget bliver højere end servicerammen med et beløb svarende til omkring 15 mio. kr. og dels, at det i forbindelse med næste års overførselssag tilgodeser dem, som evt. har overestimeret

deres merforbrug og straffer dem, som evt. har overestimeret deres mindreforbrug. Det kan påvirke incitamentstrukturen negativt.

#### PL – omfordeling mellem priser og lønninger

KL har udmeldt en marts 2024 PL, som overordnet set indebærer et uændret budget for Høje-Taastrup Kommune, men med en anden fordeling mellem priser og lønninger. Lønbudgetterne skal med den nye PL opskrives med ca. 7 mio. kr. samtidig med, at budget til brændsel og drivmidler samt øvrige varekøb skal nedskrives med henholdsvis 2,5 og 5,8 mio. kr. For kommunen er det således et nulsumsspil. ØAC foreslår, at budgetter omfordeles efter KLs prisregister. Det betyder, at særligt Driftsbyens og CEISs budgetter nedskrives som følge af store budgetter til indkøb af brændsel. Men samtidig betyder omfordelingen, at alle centres lønbudgetter tilpasses forårets overenskomstresultater.

### **Bilag**

Afvielser og handletiltag på Anyas områder

Afvielser og handletiltag på Jørgens områder

Afvielser og handletiltag på Charlottes områder

Handletiltag

Budgetlægning på de specialiserede områder

Plancher til direktionens 1. behandling

## Punkt 3: Fremtidens Velfærd i Høje-Taastrup Kommune – TRIO-dag, understøttelse af lokal dialog om fleksibilitet og datamonitorering

23/23324

### Baggrund

Direktionen godkendte den 5. marts 2024 Strategi for Fremtidens Velfærd, hvor rammerne for arbejdet med fremtidens velfærdsløsninger og den attraktive fleksible arbejdsplads beskrives. På den måde var der endvidere en temadrøftelse af en række temaer ift. det videre arbejde med strategien bl.a. udvikling af strategiske indsatsområder, etablering af tænktank og overvejelser om rejsehold. Med denne sag tages der alene stilling til rejsehold, da det har betydning for formidlingen på TRIO-dagen den 18. april. Ævrige forhold tages der, jf. beslutning den 5. marts, stilling til i en direktionssag efter TRIO-dagen, da tilbagemeldingerne herfra skal indgå ift. beslutningen om de næste skridt.

Å

Med denne sag lægges der desuden op til en beslutning ift. hvordan der skal arbejdes med data ift. arbejdskraftudfordringen, da det har betydning for det generelle arbejde med personaledata, hvor der arbejdes med et nyt format ift. Tal om personale<sup>TM</sup> som traditionelt plejer at være klar før sommerferien og behandles i direktion, HU og U.

Å

### Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

Å Å

Godkender at der på TRIO-dagen 18. april kommunikeres om muligheden for at trække på et rejsehold af konsulenter og arbejdsgruppemedlemmer og at der gøres status på ressourcetsituationen med den næste direktionssag.

Godkender at der afholdes et temamøde for konsulenterne i organisationen mhp. orientering om strategi for fremtidens velfærd og det arbejde der igangsættes i organisationen.

Godkender at næste status på data for arbejdskraft forelægges direktionen ultimo 2024 eventuelt hurtigere hvis muligt.

Å

### Beslutning Direktionen den 10-04-2024

- Direktionen godkendte at der kan kommunikeres om rejsehold på TRIO-dagen, dog med præcisering af at det bistand i første fase alene vedrører sparring og bistand til opstartsdialogen i TRIO'er
- Godkender at data ift. arbejdskraftudfordringen følger udskydelse af Tal om personale til 4. kvartal.

Å

Å

### Sagsfremstilling

På TRIO-dagen den 18. april igangsættes det lokale arbejde med strategi for Fremtidens velfærd, med en hovedvægt på den del der vedrører den attraktive fleksible arbejdsplads. Det er Hovedudvalget og direktionen som er afsendere på dagen og vedlagt er program for dagen til orientering.

Å

Etablering af rejsehold der kan hjælpe organisationen

Den 5. marts drøftede direktionen forskellige tiltag, der kan bidrage til at understøtte arbejdet med strategien for fremtidens velfærd. En af de indsatser, som er blevet efterspurgt i HU-arbejdsgruppen og som direktionen også i de tidligere drøftelser har vurderet hensigtsmæssige, er etablering af et såkaldt rejsehold. Rejseholdet er ikke tænkt som en stående enhed, men ressourcer der kan tilkaldes, hvis en arbejdsplads, et fagområde, en afdeling eller lign. har brug for hjælp til arbejdet med den attraktive fleksible arbejdsplads og fremtidens velfærdsløsninger. Å

Å

Det anbefales derfor, at muligheden for bistand fra rejseholdet italesættes på TRIO-dagen, så organisationen ved, at de ikke bare overlades til sig selv i den videre proces og at der er hjælp at hente. Konkret kan man forestille sig, at der vil være efterspørgsel på forskellige kompetencer: facilitering af lokal dialog om fremtidens velfærd på arbejdspladser, bistand til arbejdsgangsanalyser og forenkling, arbejdsmiljøindsatser, identifikation af kerneopgaver mv. Dette betyder, at belastningen formentlig vil falde på flere konsulentgrupper i CBA, der er dog pt. ikke afsat særskilte ressourcer/konsulenttimer til indsatsen. Erfaringer fra tidligere initiativer viser, at efterspørgslen ofte vil fordele sig over tid og ikke nødvendigvis i en stor opgavepukkel nu og her. Det anbefales derfor, at efterspørgslen løbende følges, og at direktionen i den næste sag får en status samt bud på tiltag, hvis den nuværende model viser sig ikke at være bæredygtig. Å

Å

HU-arbejdsgruppen har desuden peget på, at medlemmerne fra arbejdsgruppen kan indgå som en del af rejseholdet samt at det over tid kan overvejes, hvordan arbejdspladser, der har skabt erfaringer, også kan bidrage til videndeling og bistand andre steder i organisationen. Å Å

Å

Mobilisering af organisations konsulenter ift. det videre arbejde med strategien Å

Med TRIO-dagen løgges der op til, at alle arbejdspladser i HTK skal arbejde lokalt med strategien for fremtidens velfærd og dermed indsatserne ift. Attraktive fleksible arbejdspladser og fremtidens velfærdsløsninger. Set i det lys vurderes det vigtigt at klæde organisationens konsulenter - både generalist- og fagkonsulenter - på så de kender til strategien og kan koble på, når de taler med og er på arbejde ude i organisationen. Det anbefales derfor, at der berammes et temadage af 2-3 timers varighed, hvor konsulenterne klædes på, så de kender til strategien, inspirationsplatformen og får en forståelse for det arbejde, der igangsættes i organisationen. Der løgges op til at centercheferne udpeger, hvilke konsulenter der vurderes relevante som deltagere på temadagen, det. Å

Å

Data vedr. arbejdskraftudfordringen Å

I 2023 besluttede direktionen, at der to gange årligt skal præsenteres data ift. arbejdskraftudfordringen. Direktionen fik senest forelagt data den 12. juni 2023 med fokus på de nøgledata, som direktionen har udvalgt: Personaleomsætning, antal jobopslag og fratrædelser inden for 3 og 12 mdr. efter ansættelse. Data ift. arbejdskraftområdet er en del af den opgave, der knytter sig til "Tal om personale"™. Grundet fratrædt medarbejder og omstilling af ansvar for data til "AC ifm. organisationsforandringen i 2023, har der været brug for dels at finde nye arbejdsgange for, hvordan data produceres ift. personaleområdet, dels kvalificerer det materiale der produceres mhp. at gøre det mere dynamisk og integrere det som en del af ledelsesinformationssystemet. "Tal om personale 2024"™ anbefales i anden direktionssag udsendt til ultimo 2024 og det anbefales derfor, at næste status på data ift. arbejdskraftudfordring også udskydes til ultimo 2024, så administrationens kræfter bruges på at producere den nye løsning fremfor en midtvejsstatus på arbejdskraftudfordringen. Hvis det viser sig muligt at forelægge data på arbejdskraft tidligere end 4. kvartal vil det naturligvis ske. Å

Å

## Bilag

Udkast for program til TRIO-dag 2024 050424

## Punkt 4: DIR - Udsættelse af Tal om personale 2023

23/23324

### Baggrund

Center for Byråd og Administration udgiver hvert år i juni publikationen "Tal om personale" som indeholder en række nøgletal på personaleområdet som forelægges i direktionen, HU og ØU. Som et led i arbejdet med forenkling og i forbindelse med organisationsforandringen, hvor dataarbejde forankres i ØAC, har det fremtidige koncept for Tal om personale, været drøftet og der lægges med denne sag op til, at der fremover skal arbejdes mere dynamisk og digitalt med Tal om personale så det i højere grad integreres med den øvrige ledelsesinformation. Dette forudsætter et udviklingsarbejde, som betyder en udskydelse af Tal om personale til 4. kvartal 2024.

### Indstilling

1. At direktionen godkender at Tal om personale udskydes til 4. kvartal 2024, herunder at HU og ØU orienteres herom

### Beslutning Direktionen den 10-04-2024

Direktionen godkender indstillingen med præcisering af at det i sag til HU og ØU skal fremgå at der også fremover vil være tale om en årlig statusrapport.

### Sagsfremstilling

Tal om personale er et vigtigt materiale i organisationens og ledernes arbejde med at vurdere udviklingen på personalesiden og det har været produceret i sin nuværende form i en lang årrække og opleves som et værdifuldt materiale, der giver anledning til gode ledelsesmæssige drøftelser, samt drøftelser i MED-systemet og danner på den måde afsæt for de prioriteringer, der knytter sig til Høje-Taastrup Kommune som arbejdsplads. Data vedrører bl.a. udviklingen i antallet af ansatte, personalets sammensætning og fordeling, sygefraværet mv. Formålet er at levere data, der kan understøtte arbejdet med at prioritere indsatsen på HR-området på sektor-, center- og kommuneniveau.

Tal om personale er i sin nuværende form et stort materiale, og der er et betydeligt ressourcetræk i udarbejdelsen heraf, som alene giver et øjebliksbillede og dermed ikke kan anvendes til at følge udviklingen i løbet af året. Det vurderes derfor, at personaledata med fordel fremover kan gøres mere digitalt og dynamisk og potentielt også kan forenkles. Med en højere grad af digital understøttelse af Tal om personale vil det desuden kunne betyde et mindre ressourcetræk i forbindelse med den årlige afrapportering og derudover bidrage med værdifuld ledelsesinformation i løbet af året. Konkret vurderes det fx relevant løbende at kunne følge udviklingen i ft. arbejdskraftudfordringen tættere på de enkelte fagområder.

I forbindelse med organisationsforandringen er Økonomi- og Analysecentret blevet ansvarlige for organisationens dataarbejde og i forhold til Tal om personale vil opgaveløsningen ske i et tæt samarbejde med Center for Byråd og Administration som ansvarligt fagcenter på HR-området. I det indledende arbejde der har været gjort i ft. Tal om personale kan det konstateres, at der er behov for at opdatere visse datakilder og opgørelsesmetoder for at sikre så høj grad af validitet, automatisering og forenkling som muligt. Derfor anbefaler ØAC og CBA at igangsætte et arbejde om at udvikle et nyt format for Tal om personale, der er digitalt og mere dynamisk. Dette udviklingsarbejde forventes at kunne gennemføres i 2024, men betyder at Tal om personale først kan forelægges direktionen, HU og ØU i 4. kvartal.

Det anbefales, at direktionen godkender, at Tal om personale udskydes til 4. kvartal, og at HU og ØU orienteres herom.

## **Punkt 5: Omplacering på rådhus - mål, forudsætninger og procesplan**

23/18245

### **Baggrund**

Med afsæt i 100-dages evalueringen af rådhuset, og de input der kom på chefseminaret d. 7. marts, lægges der nu op til en omplacering af rådhusets centre og teams inden sommerferien. For at komme videre i denne proces er der behov for Direktionens godkendelse af dels de opdaterede mål og forudsætninger for placering, dels en godkendelse af en konkret tids- og procesplan for omplacering.

### **Indstilling**

Det indstilles, at:

1. Direktionen godkender opdaterede mål og forudsætninger for placering
2. Direktionen godkender procesplan for omplacering

### **Beslutning Direktionen den 10-04-2024**

Ad 1. Direktionen godkendte indstilling ift. mål og forudsætninger med følgende præcisering at antallet af skriveborde pr. center fastholdes indtil erfaringer fra pilotforsøg kendes og at samtalen om koordineret hjemmearbejde udgår efter omrokering. Fremtidens administration nævnes ift. den fysiske placering.

Ad 2. Direktionen godkendte procesplan med tilføjelse af en ekstra runde, hvor rammen for fremtidig placering drøftes.

### **Sagsfremstilling**

På chefseminaret d. 7. marts, hvor chefgruppen behandlede de oprindelige mål og forudsætninger for placering, der var gældende ved indflytningen på det nye rådhus, var der overordnet set opbakning til, at de nuværende mål og principper bibeholdes. Dog med den justering, at forudsætningen om ”fokus på at placere centre på tværs af søjlerne i organisationen” udgår. Argumenterne her var dels, at det skal være muligt at imødekomme forskellige centres forskellige behov, som fx større centres ønske om at sidde samlet på en etage; dels at samarbejde på tværs af søjler ikke skal være afhængigt af, at man sidder fysisk tæt på hinanden.

Det blev også nævnt, at efter organisationsændringen er der brug for at fokusere på sammenhængskraft internt i centret og styrke det tværgående i de sammenlagte centre (det gælder fx samarbejdet mellem PPR og almenskoledelen i SPC og samarbejdet mellem voksensocialområdet og jobområdet i SAC). Til gengæld peger evalueringen på, at sammenhængskraft på tværs af centre har gode kår i huset.

I det videre arbejde med omplacering vil det dermed forsat være flg. mål, der arbejdes ud fra:

- Vi vil bruge indplacering i nyt rådhus til at styrke sammenhængende borgerforløb og dialogen med borgerne
- Vi vil bruge indplacering i nyt rådhus til at effektivisere og styrke samarbejdet og videndelingen på tværs af organisationen
- Vi vil benytte det nye rådhus til at skabe mulighed for forskellige samarbejds- og opgaveformer, og anvendelsen af nye innovative arbejdsmetoder

I det videre arbejde med omplacering vil det dermed være flg. lettere justerede forudsætninger, der arbejdes ud fra:

- Centre kan placeres over flere etager, men afdelinger og teams sidder som udgangspunkt samlet
- Hvert team har en hjemme-etage
- Der skal sikres mulighed for både ro og dynamik i de nye rammer
- Fast placering af betjente, vagter (stuen), kantine samt borgmester

#### Sensordata og fordeling af antal pladser

Ved indflytning i det nye rådhus fik hvert center tildelt et antal pladser baseret på en survey omkring tilstedeværelse. Sidenhen har CEIS indsamlet sensordata angående arbejdspladskapaciteten og belastning af pladser. Den nye sensordata peger ikke umiddelbart på, at der er brug for markant omfordeling af pladser ift. kapaciteten af arbejdspladser, hvorfor det anbefales, at den oprindelige fordeling af pladser foreløbigt fastholdes. Skulle det vise sig, at den nye placeringsmodel, som centerchefer og Direktion når frem til i løbet af forårets processer, kalder på mindre justeringer af antal pladser tildelt pr. center, vil der blive kigget på dette, som en del af kvalificeringen af placeringsforslaget, inden det gennemføres.

Overordnet set anbefales dog, at der i udgangspunktet ikke ændres på centrenes tildelte antal pladser i forbindelse med omplacering, men at centrene skal arbejde mere med flydende center – og teamgrænser for at få pladserne til at strække på travle dage. Det anbefales i forlængelse heraf, at det er en forudsætning, at man forsøger at gennemføre omplacering uden at flytte rundt på, eller minimalt flytte rundt på, skriveborde mellem etager, men at reolmængden kan tilpasses forskellige behov på etagerne.

#### Fysiske prøvehandlinger jfr. proces med C.F. Møller

Ovenstående anbefaling, til foreløbigt at fastholde det tildelte antal pladser, understøttes af, at det samtidigt med omplaceringsprocessen også forventes at igangsættes en række fysiske prøvehandlinger ift. indretning (den proces som C.F. Møller står for, og som behandles senere som en særskilt sag i Direktionen, efter workshoppen med ledere d. 10. april). De fysiske prøvehandlinger kan måske få indflydelse på i hvilket omfang det, for nogle centre, fortsat opleves knebent med pladserne. Hvis fx to centre på en etage vil afprøve at etablere en fælles fordybelseszone, kunne det jo være, at behovet for flere skrivebordspladser (som skal tages fra nogle andre centre) ikke længere blev oplevet så presserende.

#### Procesplan for omplacering:

På chefseminaret blev fremlagt en overordnet tidsplan for omplaceringen, der forventes gennemført inden sommerferien. Denne tidsplan er nu konkretiseret og der foreslås flg.:

Hvad og hvornår	Indhold
	DIR godkender:
Direktionsmøde 10. april	- Procesbeskrivelse for omplacering - Mål og principper for placering
Chefforum 24. april	CF drøfter: - Relationsdiagrammer

- Placeringsscenarier (forskellige bud udvikles)

DIR beslutter:

Direktionsmøde 6. maj

- Hvilket scenarie skal der arbejdes videre med
- Hvilke prøvehandlinger, der skal iværksættes som følge af processen med C.F. Møller

CF kvalificerer:

Chefforum 22. maj

- Scenarier for placering
- Prøvehandlinger jfr. processen med C.F. Møller

Ultimo uge 21: Udmelding til medarbejdere

Nyhed på mitHTK

Centerchefer og ledere melder ny placering ud til medarbejdere i egne mødefora

Uge 22: Møder i de nye etageledelser

Nye etageledelser planlægger overordnede linjer ift. placeringer og indretning på den nye etage

Uge 23: Procesplanlægning (detail) i centre/nye etager

Centerchefer planlægger flytteproces med medarbejdere (fx særlige hensyn ift. stole, lockers, reoler mv.)

Primo uge 24: Deadline til Betjentstuen

Centre melder tilbage til Betjentstuen, hvis større inventar skal flyttes med til ny etage/der skal rykkes rundt på etager (som udgangspunkt ikke skriveborde, men kunne fx være reoler)

Uge 24: Centre forbereder flytning

Centre pakker evt. mindre inventar, der skal flyttes med til ny etage

Fredag d. 14. juni: Rokade gennemføres ift. inventarflytning og indretning

Flytning af større inventar ml. etager (Betjentstuen) jfr. rokadeplan.

Samtidigt gennemføres så vidt muligt evt. fysiske prøvehandlinger, som følge af processen med C.F. Møller

Medarbejdere opfordres til at gå hjem kl. 12 eller arbejde hjemme, så flytning og indretning evt. kan foregå om eftermiddagen.

Mandag d. 17. juni: Nye placeringer indtages

Medarbejdere møder ind på ny etage.  
Centerchefer/ledere tager imod og viser på plads.

Gerne inkl. et socialt/velkomst islæt på etagen, i det nye fællesskab (etageledelsen står for det)