

REFERAT Direktionen d. 17-12-2012

Mødedato Mandag d. 17. december 2012 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 17-12-2012.....	3
Udmøntning af effektiviseringspulje i 2012.....	4
Fremtidens rådhus.....	7
Lukket.....	9
Lukket.....	10
Anskaffelse og etablering af E-rekrutteringssystem.....	11
Ledelseevaluering, status og igangsættelse.....	15
Inklusionsprojekt i Sengeløse - eksterne midler.....	17
Orientering 17-12-2012.....	18
Huskeliste 17-12-2012.....	19

Punkt 1: Økonomiopfølgning 17-12-2012

11/34493

Afsnit uden overskrift

Præsentation af HTK-LIS

Thomas H, Lene S og deltager under punktet kl. 14-15

Effektiviseringsstrategi

Ana-Maria G deltager under begge punktet kl. 14-15.30

Direktionens budget

Bilag

Effektiviseringsindsatser i FKC - plan og strategi for realisering af effektiviseringskrav fra budget 2013-2016

Status på effektiviseringstiltag - budget 2013-2016

Effektiviseringsstrategi - løsning 2013 og 2014 - PULJE OVERBLIK.xlsx

Overblik over direktionens budget (eget og opfølgningsansvar) 2013

Punkt 2: Udmøntning af effektiviseringspulje i 2012

12/27854

Sagsfremstilling

Administrationen i Høje-Taastrup Kommune er i de senere år reduceret betydeligt. Set i lyset af de fremtidige økonomiske vilkår og kravene til fastholdelse og udvikling af kvaliteten i de kommunale serviceydelser, er der behov for fortsatte effektiviseringer i administrationen.

Samtidig har administrationen et medansvar for at sikre, at Høje Taastrup Kommune, hvad angår såvel den konkrete opgaveløsning som den økonomiske styring, er rustet til fremtiden, og at den borgervendte service er tidssvarende og effektiv.

Byrådet godkendte således reduktioner på det administrative område svarende til -5 mio.kr. i 2013 stigende til -10 mio.kr. i 2014 og årene fremefter. For at muliggøre disse reduktioner godkendte byrådet tilsvarende, at der afsættes midler til effektiviseringsfremmende investeringer på det administrative område, svarende til 2,5 mio.kr. i 2013 stigende til 5 mio.kr. i 2014/2015 (hvorefter faldende til 2,5 mio.kr. i 2016 og frem). Således vil der være en nettogevinst på 2,5 mio.kr. i 2013, 5 mio.kr. i 2014/2015 og 7,5 mio.kr. i 2016 og frem.

Det er administrationens vurdering at fortsatte reduktioner i de administrative omkostninger, fordrer innovative og effektiviseringsfremmende investeringer.

Formål og principper for investeringer

Formålet med effektiviseringspuljen er således at tilvejebringe finansiering til fremme af effektfremmende løsninger, produkter eller ydelser – også gerne innovative løsninger. Det kan fx være investeringer i øget digitalisering af borgerbetjeningen eller i BI-systemer på områder, hvor der er særlige styringsbehov. Der kan også være tale om midlertidig personalemæssig oprustning på særlige områder, hvor der er særskilte behov for styringsmæssig indsats, men med en forventning om et større ”afkast” i form af indtægtoptimering, lavere udgifter, frigivelse af andre ressourcer m.m.

Udmøntning af effektiviseringspuljen anbefales sker ud fra følgende hovedkriterier:

- At der forelægges en positiv og velbeskrevet business case
- At der ikke indgår serviceforringelser i forslaget

Proces for ansøgning af midler

Konkret udarbejdes et projektmandat med afsæt i Høje-Taastrup Kommunes projektmodel og skabeloner. I projektmandatet, der skal godkendes af direktionen, anføres,

- Baggrund og evt. projektidé
- Projektets målgruppe
- Formål og forventede succeskriterier
- Økonomi (BC vedlægges som bilag)
- Start- og sluttid
- Tidspunkt for evaluering og målemetode for at påvise den positive business case

Direktionen træffer herefter afgørelse om godkendelse af projektet og bevilling af økonomi fra effektiviseringspuljen.

Økonomi og Digitaliseringscentret udsender skabelon snarrest.

Der fastsættes to tidspunkter for ansøgning af puljen. Af hensyn til sammenhængen med udarbejdelsen af effektiviseringsindsatser i centrene vil der være to ansøgningsrunder:

- Mandag d. 4. marts mhp. direktionsmøde d. 12. marts

· Mandag d. 29. april mhp. direktionsmøde d. 7. maj

Ansøgninger sendes til Økonomi og Digitaliseringscentret, der forbereder sag til direktionsmødet.

Økonomi

Ingen bemærkninger.

Retsgrundlag

Ingen bemærkninger.

Politik/Plan

Ingen bemærkninger.

Information

Ingen bemærkninger.

Høring

Ingen bemærkninger.

Vurdering

Som anført i direktionens strategibrev kræver udvikling somme tider investeringer. En langsigtet økonomisk politik og en effektiviseringsstrategi skal sikre, at kommunen har plads og råderum til nytænkning. Organisationen skal i fællesskab finde de områder, hvor der med fordel kan investeres på kort sigt for at skabe gode effektive løsninger på lang sigt.

Udmøntning af effektiviseringspuljen forventes at være under udfordret at, at det er første år, og det afsatte budget vil ikke fra kunne dække samtlige behov og ønsker til investeringer fra en start.

Afgørende pejlemærker for initiativer, der vil lægge beslag på udmøntning af effektiviseringspuljen, vil primært komme fra følgende strategi og handleplaner, som skal udarbejdes i 2013:

- Digitaliseringsstrategi 2013-15 - inkl. obligatoriske selvbetjeningsløsninger
- Effektiviseringsstrategi 2013-15

Det er afgørende, at der fortages en prioritering, fokusering samt eksekvering, når der sættes en opgave eller et udviklingsprojekt i søen. De ønskede effekter skal nås.

I 2013 vil der være særligt fokus på 'eksekvering' – det vi har sat i gang, skal vi gøre færdigt. Det skal ske ved, at den enkelte leder har fokus på systematik og opfølgning såvel som fokus på effekt og reel merværdi for borgerne.

Andre relevante dokumenter

Ingen bemærkninger.

Indstilling

Der indstilles, at

- udmøntningen af økonomi fra effektiviseringspuljen sker gennem udarbejdelse af Høje-Taastrup Kommunes standardiseret projektmandat skema
- direktionen modtager ansøgninger til effektiviseringspuljen to gange således, at der sker en direkte kobling til centrenes arbejde med effektiviseringsindsatser

o Mandag d. 4. marts mhp. direktionsmøde d. 12. marts

o Mandag d. 29. april mhp. direktionsmøde d. 7. maj

· igangsatte tiltag indgår i direktionens løbende projektopfølgning

Punkt 3: Fremtidens rådhus

11/893

Sagsfremstilling

Høje Taastrup rådhus er bygget i perioden 1982-1985, bygningerne er nu nedslidte og indretningen fremstår utidssvarende, klimaskærmen skal renoveres, der er derfor behov for en samlet plan for Rådhusets udvikling.

Der er samtidig et politisk ønske fra budgetvedtagelsen 2011, om at få samlet alle borgerrettede funktioner på Rådhuset, herunder primært at få Jobcenteret flyttet til Rådhuset med henblik på salg af ejendommen Erik Husfeldtsvej 2.

Salget af ejendommen Erik Husfeldtsvej 2 er igangsat medio 2012.

Der fremlægges nu et projektforslag for fremtidens rådhus der er baseret på:

- Analyse af den nuværende brug af Rådhuset.
- Dispositionsforslag fra AI gruppen i 2008.
- Interviews med samtlige centerchefer om hvordan den nye indretning kan understøtte den fremtidige opgaveløsning.

Forslaget beskriver hvordan alle borgerrettede aktiviteter kan samles på Rådhuset, herunder især hvordan Jobcenteret kan huses på Rådhuset. Samtidig beskrives hvordan rådhusets fysiske rammer kan renoveres og moderniseres.

Alternative scenarier til anden placering af rådhusfunktionerne er ikke undersøgt.

Økonomi

De økonomiske overslag fremgår af projektmappen.

Vurdering

Det vurderes at den valgte dispositionsplan og de valgte indretningsprincipper vil kunne tilgodese ønskerne til at kunne indrette de enkelte centre så de fysiske rammer bedst muligt understøtter opgaveløsningen.

Det vurderes samtidig at de foreslåede tiltag er i overensstemmelse med den vedtagne ejendomsstrategi om modernisering og effektivisering af kommunens ejendomme, og dermed skabe ”kloge m2”

Det vurderes også at den valgte tidsplan indebærer en stor risiko for kvaliteten i både brugerproces og byggearbejde i etape 1, idet alle faser er forcerede. Fase 1 omfatter, ud over indflytning af Jobcenteret også interne flytninger på hele rådhuset, og dermed både arbejdsmiljø og brugerproces samt aktiviteter i alle centre. Der bør derfor skabes mere tid til den samlede gennemførelse.

Andre relevante dokumenter

Projektmappe dispositionsforslag ”Fremtidens Rådhus”, omdeles i papir

Projektets organisering omdeles i papir.

Indstilling

Administrationen indstiller, at

- Der arbejdes videre med de i dispositionsforslaget valgte indretningsprincipper
- Fase 1 igangsættes pr. 11.01.2013.
- Tidsplan for gennemførelse af fase 1 ændres så Jobcenteret flytter ind 01.12.2013
- Inddragelse af brugere kan igangsættes pr. 11.01.2013
- Der skabes økonomisk rådighedsbeløb til gennemførelse af fase 1 pr. 11.01.2013

Punkt 4: Lukket

12/14410

Punkt 5: Lukket

11/14516

Punkt 6: Anskaffelse og etablering af E-rekrutteringssystem

12/5580

Sagsfremstilling

Som et led i HR-Centrets arbejdsprogram for 2012, har HR-Centret undersøgt markedet for e-rekrutteringssystemer, herunder undersøgt hvilke effektiviserings- og professionaliseringspotentialer, der kan være forbundet med at overgå til et e-rekrutteringssystem.

Det er dyrt at rekruttere nye ledere og medarbejdere. Lederweb beregnede i 2010 timeforbrug og udgifter til de enkelte elementer af rekrutteringsprocessen. Undersøgelsen fra Lederweb har beregnet, at der anvendes 25-30 timer på opgaver pr. ansættelse.

Et af firmaerne bag e-rekrutteringssystemet Emplay har udarbejdet en businesscase-beregner, som understøtter Lederwebs tal. I bilag til denne sag kan der regnes på udgiften til en rekruttering, hvor den årlige besparelse i tid omregnes til kroner. I bilaget er der beregnet ud fra 200 stillingsopslag på et år og med 50 ansøgninger i gennemsnit og en timepris på 250 kr. I dette tilfælde vil besparelsen i tid – omregnet til kroner - udgøre ca. 0,6 mio. kr. årligt. Disse tal er et forsigtigt skøn for effektiviseringsgevinsten ved et e-rekrutteringssystem. Der er aktuelle eksempler på, at decentrale ledere modtager mange hundrede ansøgninger på en enkelt stilling. Disse skal alle have et skriftligt afslag, og denne opgave er meget tidskrævende ved så mange ansøgninger.

Et e-rekrutteringssystem er et it-system, som kan håndtere de manuelle arbejdsprocesser, der er forbundet med at håndtere en rekrutteringsproces fra jobopslag til udvælgelse til samtale. Fordelene ved e-rekrutteringssystemer er bl.a.:

- Ens og professionel ansøgningsprocedure for hele kommunen
- Registrering af kandidater i elektronisk oversigtsskema
- Screening af kandidater (opfylder de kravene)
- Automatisk kvitteringsmails til alle ansøgere i samme øjeblik ansøgningen er modtaget
- Nem udskrivning af alle ansøgninger
- Mails i forbindelse med indkaldelse til samtaler
- Mails i forbindelse med afslag på ansøgninger
- Elektronisk registrering af ansøgninger på sag
- Sletning af ansøgninger (krav fra Datatilsynet)

En del ledere udfører selv opgaverne omkring rekruttering, så der vil ikke nødvendigvis kunne spares kroner ved indførelsen af et e-rekrutteringssystem, men derimod blive tale om at ledere kan få frigjort tid til andre opgaver.

E-rekrutteringssystemet vil betyde, at de administrative og generiske opgaver vil kunne udføres automatisk i systemet således, at der kun skal anvendes tid til opsætning i systemet. Det anslås, at der kan spares mindst 15-20 timer pr. rekruttering ved at anvende et e-rekrutteringssystem.

Ud over, at der er besparelser og professionalisering forbundet med anskaffelsen af e-rekrutteringssystem, vil systemet give en lang række nye informationer, som vi i dag ikke har samlet i kommunen. Fx ved vi ikke, hvor vi mest effektivt annoncerer. Ved hjælp af e-rekrutteringssystemet kan vi afdække, hvor kandidaterne har set annoncen og dermed blive mere målrettede i vores fremadrettede anvendelse af annoncekroner.

Systemerne har også indbygget automatisk publicering til Jobnet, hvor alle stillinger skal publiceres. Denne opgave kan let blive glemt i dag, da det ikke er en rutineopgave.

Test af løsning

Markedet for e-rekrutteringssystemer vokser meget i disse år og systemerne anvendes i større og større udstrækning på større arbejdspladser. Det gælder særligt i stat og kommuner. HR-Centret har scannet markedet for e-rekrutteringssystemer og har i samarbejde med tre eksterne arbejdspladser (Jobcentret, Sengeløse Plejecenter, Fritid og Kultur) testet to systemer Emply og HR-Skyen. HR-Centret har testet yderligere to systemer Multidata og PeopleXS. Resultatet af afteningen peger mod at vælge enten Emply eller HR-Skyen. De har de mest attraktive systemer, hvad brugervenlighed, pris og kvalitet angår.

Det er marginaler, der skiller de to systemer fra hinanden, da de stort set kan det samme. Og begge leverandører er interesseret i at udvikle deres produkter i samspil med Høje-Taastrup Kommune.

De eksterne steder, som har afprøvet systemerne, udtaler, at begge systemer er nemme at bruge og at de har kunnet spare rigtig meget administrativ tid på opgaven omkring:

- Registrering af kandidater
- Automatisk kvitteringsmails til ansøgere
- Nem udskrivning af alle kandidater
- Mails i forbindelse med indkaldelse til samtaler
- Mails i forbindelse med afslag på ansøgninger

Fordele ved e-rekruttering er som anført, at mængden af manuelle arbejdsgange begrænses betydeligt, kvaliteten af rekrutteringsprocessen øges og kommunikationen med kandidater styrkes.

Arbejdsgangen omkring håndtering af selve ansøgningen kan virke lidt mere tidskrævende i starten i forhold til, hvordan man gør i dag. Det kan eksempel være i forhold til noter på en ansøger. Dette skal ske elektronisk og rating af en ansøger sker også elektronisk, hvilket betyder mange klik i systemet. Det kan dog stadig vælges at udskrive alle ansøgninger og lade udvælgelsen ske via samme metode som i dag. Selve udskrivningen af alle ansøgere sker dog langt hurtigere via systemet, da alle ansøgninger kan omdannes til en samlet PDF fil, som blot kan udskrives.

E-rekruttering er en webbaseret løsning, der nemt integreres med HTK's eksisterende website. Brugere kan logge på hjemmefra eller fra arbejdspladsen, der kræves blot internet.

Fordele og ulemper samt pris ved de to systemer er vist i nedenstående skema.

Fordele – ulemper - pris

System HR-Skyen

Pris

Fordele	- Pænt layout, meget brugervenligt	Aftaleperiode 1. år 99.000 kr.
	- Kan publicere direkte på Jobnet.dk	Aftaleperiode 2. år 89.100 kr.
	- Har oversigtskalender over hvornår ansøgere skal til samtale	Aftaleperiode 3. år 84.150 kr.
	- Har mulighed for videosamtale	Øget antal stillinger – ingen prisstigning
	- Mulighed for udvikling	
Ulemper	· Ikke så mange andre kommunekunder. Har dog lige indgået aftale med Odsherred Kommune.	

· Mindre leverandør

System - Emply	Pris
Fordele	
- Pænt layout, brugervenligt.	12 måneders kontrakt
- Samarbejde med Jobindex, hvor Jobindex kan agere superbrugere.	60.000 årligt for 200 stillingsopslag årligt.
- Mod betaling, vil Jobindex kunne oprette stillingen i systemet, hvorved brugeren ikke behøver kende den funktion i systemet	100 stillinger mere 3.000 kr. i tillæg.
- Kan publicere direkte på jobnet.	150 stillinger mere 4.000 kr. i tillæg
- Har startet arbejdet med videovejledning	500 stillinger mere 8.000 kr. i tillæg
- Stadig mulighed for udvikling.	0,- kr. i implementering
Ulemper	
- Ikke så mange kommunekunder - Albertslund og Helsingør.	
- Mindre leverandør	
- Mange klik	

Pris

Alt efter hvilket system, der vælges, kan prisen max. blive 99.000 kr. pr. år for HR-skyen og ca. 60-70.000 kr. pr. år for Emply.

Vælges HR-skyen kan prisen reduceres til 84.150 kr. pr. år, hvis aftaleperioden er 3 år. Emply vil derimod stige, hvis antallet af stillingsopslag øges – ved 500 stillingsopslag er prisen 68.000 kr. pr. år.

Finansiering

Der er utvivlsomt et effektiviseringspotentiale forbundet med anvendelse af et e-rekrutteringssystem. Ofte er den tid, der anvendes til rekruttering, dog i overvejende grad "ledertid". Det kan derfor være vanskeligt at høste en effektiviseringsgevinst direkte.

Finansiering af et system kan tænkes på flere måder. Enten kan udgiften finansieres af en it-pulje eller man kan forestille sig en deltagerbetaling således at alle arbejdspladser bidrager til finansieringen af egne rammebeløb eller tidssvarende. Endelig kan finansiering ske ved omprioriteringer inden for eksisterende budgetter.

Vurdering

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen tager stilling til:

1. om der skal anskaffes et e-rekrutteringssystem og – i givet fald
2. hvordan dette skal søges finansieret og
3. hvornår det vil kunne anskaffes

Bilag

Bus. case beregner ved brug af e-rekruttering - MASTER

Punkt 7: Ledelseevaluering, status og igangsættelse

12/21163

Sagsfremstilling

Denne sag fremlægges for at orientere direktionen om status på ledelseevaluering efter afsluttet pilottest, samt for at direktionen endeligt kan godkende modellen og plan for rækkefølgen af centre og direktørområders gennemførelse af ledelseevaluering.

Ledelseevalueringen består af fire delprocesser:

- Dialog med medarbejdere
- Dialog med sideordnede lederkolleger
- Selvevaluering
- Dialog med nærmeste chef

HR-Centret har i pilotprojektet gennemført medarbejderdialoger og dialog med sideordnede ledere i Fritid og kulturcentret og Byrådscentret. Det drejer sig om tre fritids- og ungdomsklubber, samt tre afdelinger i Byrådscentret. Erfaringerne fra disse processer er at finde i en foreløbig evalueringsrapport, der er vedhæftet denne sag som bilag. Den endelige evalueringsrapport forventes udarbejdet primo januar, da de sidste delprocesser først er gennemført kort inden jul.

Når sagen fremlægges inden den endelige evalueringsrapport er udarbejdet, skyldes det, at ledelseevalueringen igangsættes i uge 9 og der er derfor behov for snarest at gå i gang med detailplanlægningen med de første centre.

Evaluering af pilottest

Evalueringsrapport er vedlagt sagen. Rapporten viser bl.a. følgende:

Ledelseevalueringsmodellen er generelt blevet modtaget positivt af både ledere og medarbejdere. Ledelseevalueringens hovedformål er at støtte lederne i ledelsesudvikling. Hver delproces har til formål at give lederen input til deres udviklingsplan.

Nogle af de kommentarer, der efter endt proces er kommet fra lederne er:

- ”Jeg er helt høj, jeg synes det var super”,
- ”Som leder har jeg fået alt serveret på et sølvfad”, og
- ”Stor respekt for beslutningen om, at det skal være dialogbaseret”.

I pilottesten har lederne ved medarbejderdialogen og dialogen med de sideordnede ledere haft stort udbytte af de input, de har fået. Den foreløbige evaluering viser at de to processer ikke bare har fungeret efter hensigten, men også har vist sig at være en dialogmetode, som både ledere og medarbejdere er blevet inspireret til at bruge efterfølgende på deres arbejdsplads. Ledelseevalueringen kan bidrage til organisationsudvikling og kulturændring i hele organisationen, ved at ledere og medarbejdere får positive erfaringer i forhold til at føre en fremadrettet dialog, der forholder sig til både det, der allerede fungerer godt, og det som med fordel kan udvikles.

En anden positiv bieffekt ved ledelseevalueringen er, at både ledere og medarbejdere bliver præsenteret for hovedelementerne i ledelsesgrundlaget og kommunens værdier.

Den foreløbige evalueringsrapport viser også, at der skal foretages enkelte justeringer i dele af processerne. For eksempel skal processen for de sideordnede ledere begrænses, da processen er for tidskrævende. Lederne fandt i øvrigt processen meningsfuld. De udsagn som medarbejderdialogen er bygget op om, skal justeres i forhold til enkelte ordvalg af hensyn til forståelse. Medarbejderne fandt i øvrigt temaerne, som udsagnene belyser, relevante.

Efter pilottesten er der behov for afklaring af følgende punkter:

1. Skal den enkelte leder kunne vælge brug af ”klikkere” fra?
2. Hvem skal udvælge medarbejderne til medarbejderdialogen?
3. Er det obligatorisk som medarbejder at deltage, hvis man er udvalgt?

Ad 1: Erfaring fra pilottesten viser, at brug af klikkersystemet fremmer dialogen, ved at skabe tryghed og rum til refleksion. Klikkerne kan også nuancere inputtene til lederne, hvis der er input medarbejdere ikke vælger at italesætte. Endvidere har medlemmer af HU tilkendegivet, at brug af klikkere kan give medarbejdere tryghed i at deltage i dialogen. Under pilottesten har klikkersystemet været valgt fra på en enkelt arbejdsplads. Det er HR-Centrets vurdering, at dette påvirker muligheden for dialog, idet klikkerne bidrager til at skabe tryghed, hvorfor HR-Centret anbefaler, at klikkersystemet gøres obligatorisk i alle ledelsevalueringer.

Ad 2: HRC anbefaler at HRC udvælger de medarbejdere der skal deltage, der hvor antallet af medarbejdere ikke gør det muligt at alle deltager. Udvalgelsen sker ud fra, at den udvalgte gruppe er repræsentativt sammensat ud fra kriterier som køn, alder, uddannelse og anciennitet, samt afdeling/fysisk placering på arbejdspladsen. Ingen medarbejdere har mere ret til at deltage end andre, uanset f.eks. tillidshverv. Anbefalingen skyldes, at lederen dermed ikke kommer til at stå med ansvaret for, hvilke medarbejdere der deltager/ikke deltager i evalueringen, således at lederen ikke kan blive beskyldt for kun at vælge f.eks. formodet særligt positive medarbejdere.

Ad 3: Hvis det ikke er obligatorisk at deltage, kan det være en bekymring, at en medarbejdergruppe kan aftale (evt. lægge pres på kolleger), hvem der skal deltage, ved at andre melder fra. Dermed kan der være risiko for, at gruppen ikke bliver repræsentativt sammensat i forhold til den enkelte arbejdsplads.

Indstilling

Det indstilles,

1. at direktionen godkender masterplanen (se bilag) for ledelsevalueringen i hele Høje-Taastrup Kommune, så den kan igangsættes i uge 9 2013.
2. at evalueringsrapporten tages til efterretning
3. at ”klikkersystemet” ikke skal kunne fravælges
4. at medarbejdere, der skal deltage i medarbejderdialogen, udvælges af HR-Centret
5. at medarbejdernes deltagelse i princippet vil være obligatorisk

Bilag

Masterplan gennemførelse ledelseevaluering

Læringpunkter fra pilotprojekt om dialogbaseret ledelseevaluering_november 2012

Punkt 8: Inklusionsprojekt i Sengeløse - eksterne midler

12/31654

Sagsfremstilling

Skole og institutioner i Sengeløse har ansøgt BUPL om støtte til et projekt, der har til formål at:

Sikre den praktiske implementering af inklusionsarbejdet i daginstitutioner, SFO og klub. Hvordan lykkes vi med at alle medarbejdere arbejder med vores nye redskab ”dialogisk læsning”, der skal sikre den sproglige udvikling?

Skabe sammenhæng i inklusionsarbejdet mellem vuggestue, børnehave, SFO, skole og klub?

Hvordan får vi alle medarbejdere til at tænke og arbejde inkluderende?

Hvordan får vi forældrene til at medgå i processen om at alle skal være en del af fællesskabet lokalt?

Der er udarbejdet et projektmandat for projektet – det er bilagt denne sag.

Økonomi

Der er udarbejdet et budget for projektet på i alt 96.450 kr.

Beløbet er ansøgt i BUPLs udviklingspulje, og udviklingspuljen har bevilget beløbet med udbetaling fra januar 2013.

Retsgrundlag

Ingen bemærkninger

Politik/Plan

Ingen bemærkninger

Information

Ingen bemærkninger

Høring

Ingen bemærkninger

Vurdering

Projektet i Sengeløse kan bidrage til at opfylde målsætningerne for Morgendagens Børne- og Ungeliv.

Andre relevante dokumenter

Ingen bemærkninger

Indstilling

Administrationen indstiller, at projektet jf. projektmandatet godkendes af direktionen.

Bilag

Projektmandat Inklusion i Sengeløse.doc

Punkt 9: Orientering 17-12-2012

11/34493

Punkt 10: Huskeliste 17-12-2012

11/34493

Afsnit uden overskrift

Sag/emne	Forventet tidspunkt	Ansvarlig
Forenkling af økonomistyring/budgetproces	Januar	ØDC
Projekt Morgendagens skole, herunder status økonomi	Kvartalsvis	PA
Status på Opening Up/social media (jf. dir.møde 20.11)	Marts	BYC
Direktionen og de 4 stabscentre	8. Januar	

Chefforum

Forberedelse af kommende ugers mødebånd.

19. december

- Aftalestyring - Egne og tværgående mål: ØDC, HRC, BYC, Borgerservice

9. januar

- Aftalestyring - Egne og tværgående mål: SHC, JC, SOUC
- Aftalestyring - Egne og tværgående mål: TMC, CEIS, Driftbyen

16. januar

- Endelig IT- og effektiviseringsstrategi
- Projekt mødesager
- Evt. samarbejdet ml. fag- og stabscentre – 2. runde: Drøfte endelig beskrivelse
- Undrepunkt som ny centerchef, Ulla Callesen (10 min)
- Status på handleplan fra Malmö-seminar

CF-seminar ultimo januar eller primo februar

Omstilling/effektivisering

Evt. Innovation – 3-5 flagskibe som pre-jekt

Direktionens Strategiske Lederforum

Byrådets temamøder

30. april:

24. september:

29. oktober:

Emner:

Besøg fra revisionen (forår)

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