

REFERAT Direktionen d. 12-05-2015

Mødedato Tirsdag d. 12. maj 2015 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B102

Indholdsfortegnelse

Økonomiopfølgning 12-05-2015.....	3
Nøgletal 2015 - Politisk fremstilling og stillingtagen til fortsat mellemkommunalt samarbejde.....	5
Status på Direktionens porteføljeliste samt godkendelse af nye projektmandater.....	8
Nyt projektmandat. Udvikling af NærHeden.....	11
Økologi i Høje-Taastrup Kommune.....	13
Samarbejdsaftale om monopolbrudsprojekter.....	17
Planlægger til TMC.....	19
Indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret.....	22
Øvrige sager 12-05-2015.....	27
Lukket.....	29

Punkt 1: Økonomiopfølging 12-05-2015

14/32918

Økonomiopfølgning 12-05-2015

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Processen med at revidere prioriteringsforslag er i gang og drøftes på Direktionens heldagsmøde den 26. maj.

Punkt 2: Nøgletal 2015 - Politisk fremstilling og stillingtagen til fortsat mellemkommunalt samarbejde

14/13296

Bilag

Nøgletalsrapport 2015

Nøgletal 2015 - Politisk fremstilling og stillingtagen til fortsat mellemkommunalt samarbejde

Baggrund

I det mellemkommunale samarbejde mellem Høje-Taastrup, Gladsaxe, Greve, Gribskov og Hillerød kommuner udarbejdes en Nøgletalsrapport, som belyser forskelle i kommunernes udgifts- og serviceniveauer. Årets rapport bygger på FLIS-data (Fælleskommunal Ledelsesinformation) og viser indikatorer, som fagområderne vurderer kan benyttes til opfølgning på produktivitet- og effekt. Imidlertid viser rapporten også, at FLIS mangler validering hvorfor resultaterne skal tolkes med forsigtighed. Derfor skal direktionen overveje politisk formidling, og hvorvidt det tværkommunale samarbejde skal fortsættes.

INDSTILLING

Administrationen indstiller, at

1. Rapporten lægges som meddelsessag på alle fagudvalg, og der skrives et samlet forklæde som redegør for særlige HTK-forhold.
2. Det tværkommunale samarbejde ophører, da FLIS muliggør opfølgning på rapporten i de enkelte kommuner.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Indstillingspunkt 1 blev godkendt med den rettelse, at der udarbejdes ét forklæde, hvor områderne skal sikre at relevante forbehold indgår. M-sagerne forelægges i august.

Indstillingspunkt 2 blev godkendt. De fem kommuner sender en fælles henvendelse til KOMBIT og KL om at datavaliditet skal sikres.

Sagsfremstilling

Nøgletalsrapporten er i år kendetegnet ved følgende:

- Rapportens baserer sig på nyeste regnskabstal (R2014), hvor udgiftsniveauet sættes op mod udgiftsbehovet.
- Der er fokus på produktivitet og effekter – set med fagområdernes briller.
- Bygger på Fælleskommunalt Ledelsesinformationssystem (FLIS)
- Økonomi opgives korrekt, men fagdata fra FLIS mangler validering.

FLIS

Modsat foregående år har rapporten fået et løft i aktualiteten, da den nu viser nyeste regnskabstal. Dette muliggøres af FLIS, som arbejdsgruppen har benyttet som primære værktøj i årets rapport. Generelt er det kun økonomidata, som er helt valideret i FLIS hvilket har betydning for tolkningen af årets rapport. Således skal analyserne tolkes med forsigtighed, men rapporten viser, hvilket indikatorpotentiale som vi fremover får til rådighed.

Derudover er der enighed blandt deltagerkommunerne om at sparring vedrørende FLIS-anvendelse og fagområdernes udpegelse af effektindikatorer har været givtige. Imidlertid overflødiggør FLIS også et traditionelt samarbejde. Dette skyldes, at kommunerne nu kan trække egne nøgletal og effektindikatorer, selv udvælge sammenligningskommuner og indarbejde nøgletallene i egen ledelsesinformation når behovet melder sig. Derfor indstiller alle deltagerkommuner at samarbejdet i nuværende form ophører.

Produktivitet og effektindikatorer

I rapporten præsenteres en række produktivets- og effektindikatorer som skal supplere forbrug med effekt af kommunernes indsatser. Som eksempler på effekter kan nævnes:

- Andel sene skolestartere (indikator for effekt af pædagogisk indsats i dagtilbud)
- Andel elever som bliver meldt ikke-parat til ungdomsuddannelser (effekt af folkeskolens undervisning)
- Børn som var anbragt i 2013, men ikke i 2014 (indikator på opfølgning blandt sårbare børn).

- Forhold mellem botilbud og bostøtte blandt voksne (indikator for mindreindgribende tiltag).
- Visiterede timer til førstegangsmottagere af hjemmehjælp, sammenholdt med tildelte timer året efter (Effekt af rehabilitering)

I formuleringen af produktivets- og effektindikatorer er fagområderne inddraget, ligesom rapporten har været i høring i alle centre. Tilbage meldingen er, at de fremstillede indikatorer med forsigtighed fortæller om indsatsene, men at datavaliditeten på mange fagområder ikke er god nok – og afventer validering. Imidlertid er potentialet stort, da der her opnås et godt indblik i aktiviteterne via fagsystemet. Ingen af ovennævnte indikatorer fortæller hele historien, men skal sammen med lokal viden fortælle om retning og stille spørgsmål. Derfor skal indikatorerne i årets rapport tolkes med forsigtighed, og ikke benyttes direkte handlingsorienteret uden validering af data.

Det betyder, at direktionen bør overveje hvordan den benyttes politisk. Administrationen indstiller, at rapporten lægges med et fælles forklæde som M-sag på alle udvalg. Forklædet opsummerer og redegør for HTK forhold, og viser potentialet i arbejdet med produktivets- og effektindikatorer.

Validering af data i Høje-Taastrup

I FLIS indgår fagområderne Økonomi, Borger, Personale, Skole, Udsatte børn, Ældreomsorg og Voksen Handicap. På nuværende tidspunkt er økonomidata valideret i Høje-Taastrup og landets øvrige kommuner. Det betyder, at nøgletalsrapporten opgørelse af udgiftsniveau er korrekte. Derudover er skoleområdet færdigmeldt, men vi kender til forhold hvor FLIS ikke medtager alle klasser (med betydning for klassekvotient), og personaleområdet er 90 pct. valideret. Ældreområdet er i gang pt. mens de sociale områder ikke har påbegyndt validering.

Hvor den samlede økonomi er korrekt opgjort, skal produktivets- og effektivitetsberegningerne tages med forbehold, fordi man benytter ikke-validerede antal/andel modtagere og dividerer op i udgiften. Udover det generelle forbehold som almindeligvis kendetegner nøgletal, så har arbejdsgruppen sammenlignet talmaterialet, og udeladt eller kommenteret mistænkelige talstørrelser. Således kan man her finde eksempler, som kommunerne med fordel kan validerer op mod deres fagsystem.

Punkt 3: Status på Direktionens porteføljeliste samt godkendelse af nye projektmandater

10/22743

Bilag

Intern Projektbeskrivelse: Anvendelse af gasdrevne køretøjer med udgangspunkt i Høje-Taastrup Transportcenter

Bilag 1 til Intern Projektbeskrivelse vedr. Anvendelse af gasdrevne køretøjer med udgangspunkt i Høje-Taastrup Transportcenter

Projektmandat _Smart City

Projektstatus - niveau 1 - april 2015.pdf

Direktionens porteføljeliste - version april 2015

Status på Direktionens porteføljeliste samt godkendelse af nye projektmandater

Baggrund

Som led i Direktionens porteføljestyring aflægges projekter og programmer på porteføljelistens niveau 1 status to gange årligt. Dette er første status i 2015.

Statusaflæggelsen kombineres med behandlingen af nye projektmandater på niveau 2 projekter. Denne gang fremlægges to projektmandater til godkendelse.

Porteføljelisten er vedlagt med henblik på en drøftelse i chefforum af definitioner og niveau 2 projekter.

INDSTILLING

Byrådscentret indstiller, at direktionen

- drøfter statusnotaterne
- med udgangspunkt i porteføljelisten drøfter og godkender projektmandaterne vedrørende henholdsvis Smart City og Anvendelse af gasdrevne køretøjer.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Indstillingen blev godkendt. Direktionen gennemgik status på projekterne på listens niveau 1.

Sagsfremstilling

Statusnotater vedr. niveau 1 projekterne er vedlagt mødesagen.

I forbindelse med statusaflæggelsen på direktionsmødet udbydes fremdriften i det enkelte projekt/program af den ansvarlige direktør på området. Samme direktør har ansvaret for, at relevante pointer fra Direktionens drøftelser af status viderefremmes til program-/projektlederen.

Statusnotaterne omfatter 11 programmer/projekter:

- Udviklingsstrategien
- Nyt fokus på de udsatte boligområder
- Resultater og effekter – pilotprojekter og metodeudviklingsprojekt
- HTK's samarbejde med Nærheden
- Strategisk energi- og klimaplan 2020
- Ny folkeskolereform
- Arbejdet med ny skole i område Vest
- Morgendagens børne- og ungeliv
- UTA – Implementering af ny handleplan
- Sundhed – Lighed i sundhed
- Effektivisering af administration og digitalisering
- Budgetanalyser i budget 2015-2018

Denne status indeholder ikke statusnotater vedr. Fremtidens borgerservice og Høje-Taastrup C. Programmet Fremtidens borgerservice er overgået til BAC og der skal udarbejdes et opdateret projektmandat.

Siden sidste status (efterår 2014) er en række projekter blevet gule (= udfordringer der kræver opmærksomhed):

· Effekter og resultater er "gul", da der endnu ikke ligger godkendt projektmandat for hverken det overordnede program eller for projektet vedr. effekter og resultater på 0-18 års området, er det usandsynligt at projektet kan afsluttes i 2015.

· Udvikling af Nærheden er gået fra "grøn" til "gul" status. Der skal løbende være opmærksomhed på centrenes interne koordinering af projekter og myndighedsarbejde i relation til Nærheden samt relevant orientering/inddragelse af Nærheden.

· Ny folkeskolereform er fortsat "gul". Der er en række udfordringer der fortsat skal løses, før der er tale om en succesfuld implementering. Det er forventelige udfordringer og der er tale om en længerevarende proces, hvor der løbende må forventes ændringer og finjusteringer.

· UTA er gået fra "grøn" til "gul" status. UTA indsatsen er en mangesidet indsats med stort politisk og administrativt fokus. Men der er imidlertid brug for en særlig opmærksomhed på en række områder.

· Lighed i sundhed er fortsat "gul". Projektet mangler endelig stillingtagen til de enkelte dele samt en stillingtagen til evt. movement-setup.

Se en nærmere beskrivelse og vurdering af de enkelte programmer/projekter i statusnotaterne.

Nye projektmandater

Direktionen skal tage stilling til ansøgning om godkendelse af følgende projekter:

- Smart City – et strategisk indsatsområde i HTK
- Anvendelse af gasdrevne køretøjer med udgangspunkt i Høje-Taastrup Transportcenter (Projektbeskrivelse)

Sidstnævnte projekt er påbegyndt primo 2015 med mangler en formel godkendelse i direktionen.

BYC gør opmærksom på, at det er vanskeligt for organisationen alene at fremlægge projektmandater de fire gange årligt, som Direktionen har besluttet, idet fx finansieringsmuligheder eller samarbejde med eksterne parter kan nødvendiggøre en hurtig beslutning.

Punkt 4: Nyt projektmandat. Udvikling af NærHeden

13/20008

Bilag

Nyt Projektmandat. Udvikling af NærHeden marts 2015

Nyt projektmandat. Udvikling af NærHeden

Baggrund

Direktionen har efterspurgt et nyt projektmandat for HTK's samarbejde med NærHeden.

INDSTILLING

Det indstilles, at direktionen godkender nyt projektmandat for Udvikling af NærHeden.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Godkendt med den bemærkning, at sammensætningen af den koordinerende følgegruppe overvejes.

Sagsfremstilling

Kommunen har siden selskabsdannelsen i 2013 samarbejdet med NærHeden omkring bla parallelopdrag og Udviklingsplan, hvor sidstnævnte stadig er undervejs. I samarbejdet har kommunen primært haft en rolle som vidensbase og myndighed.

Udviklingen af NærHeden er på vej ind i en ny fase, hvor Udviklingsplanen skal færdiggøres og følges op af et plangrundlag og en omfattende række myndighedsopgaver i relation til byggemodning og anlæg i NærHeden. Flere kommunale projekter og leverancer bliver aktuelle i forhold til NærHedens udvikling, herunder anlæg af springhal, skole, bro og stationsforplads mv. Dertil vil der løbende og fremadrettet være tæt dialog med NærHeden om andre initiativer og aktiviteter i HTK fx motionsevents, vision for Hedeland, branding, erhvervsindsats mv

De mange kommunale projekter og initiativer med relevans for NærHeden kræver en tæt koordinering og videndeling på tværs i organisationen og til NærHeden, således at synergi ml projekter og aktiviteter i relation til NærHeden kan understøttes bedst muligt.

Direktionen godkendte i 2013 projektmandat for HTKs samarbejde med NærHeden. Det tidligere projektmandat er nu revideret og omdøbt til: *Udvikling af NærHeden*. Mandatet sendes hermed til direktionens godkendelse.

Punkt 5: Økologi i Høje-Taastrup Kommune

15/6343

Bilag

Analyse af økologiske omlægningspotentialer i HTK, april 2015, seneste version.pdf

"Det økologiske danmarkskort", bilag 2 til dir.sag 12.05.15 om økologi i HTK

Økologi i Høje-Taastrup Kommune

Baggrund

Regeringen har sat en målsætning om, at alle offentlige køkkener skal omlægges til 60 % økologi frem til 2020. Byrådet har bedt administrationen om at vurdere, hvor tæt på 60 % økologi kommunen kan komme frem til 2020 indenfor den nuværende budgetramme, inden de tager stilling til, hvordan kommunen skal forholde sig til Regeringens målsætning.

I denne sag præsenteres administrationens vurdering af kommunens økologi-potentiale og forslag til, hvad den politiske sagsfremstilling til ØU's og Byrådets juni-møder skal indeholde.

INDSTILLING

- 1) At direktionen drøfter de syv punkter, som er oplistet i afsnittet "Punkter til drøftelse i direktionen" under Sagsfremstilling.
- 2) At direktionen drøfter og beslutter, om indstillingen i den politiske sagsfremstilling skal følge model A eller model B.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Det blev besluttet, at mulige udgifter i forbindelse med omlægning til økologi skal tydeliggøres i sagen. Derudover tilføjes en implementeringsplan, hvor der lægges vægt på, at de første omlægninger kan ske uden investeringer. Sagen konkretiseres med eksempler på udgiftsneutrale omlægninger.

Sagsfremstilling

Byrådet bad i maj 2014 administrationen om at vurdere, hvor tæt på 60 % økologi kommunen kan komme frem til 2020 indenfor den nuværende budgetramme.

Analyse foretaget af ekstern omlægningskonsulent

For at give Byrådet en så kvalificeret vurdering af økologi-potentialet i kommunens køkkener som muligt, er en økologi-omlægningskonsulent blevet bedt om at foretage vurderingen. Konsulentvirksomheden hedder Birte Brorson og har gennem mange år og i mange kommuner arbejdet med økologisk omlægning, hvor pengene findes i de eksisterende budgetter.

Vurderingen kan læses i "Analyse af det økologiske omlægningspotentiale i en række af Høje-Taastrup Kommunes køkkener", vedlagt som bilag 1.

Potentialer, gevinster og forudsætninger i økologisk omlægning

Økologisk omlægning handler om, at man leder efter **potentialer** for at ændre praksis i produktionen, i menuplanlægningen og i indkøbsmønsteret, for at frigive tid og penge til at dække merprisen for de økologiske varer og også den eventuelt krævede mertid ved forarbejdningen heraf - altså en omlægning uden at belaste eksisterende driftsbudgetter.

De vigtigste potentialer i økologisk omlægning er:

- Egenproduktion fra bunden i stedet for hel- og halvfabrikata
- Minimering af madspild i alle led
- Frugt og grønt i sæson, når det er bedst og billigst
- Mindre fisk og kød eller billigere udskæringer
- Bedre maskiner og udstyr
- Optimering af tid og penge menuplanlægning og samarbejde

Konsulenten vurderer, at der er stort potentiale i de analyserede køkkener, og at de kan nå relativt langt med omlægning indenfor de nuværende budgetrammer.

Analysen peger på, at **gevinsterne** ved en økologisk omlægningsproces bl.a. er at

- madproduktionen sker mere omkostningsbevidst
- køkkenpersonalet oplever, at deres arbejde bliver mere kreativt, udfordrende og fagligt tilfredsstillende
- den ernæringsmæssige og kulinariske kvalitet i mad- og måltider bevares eller forbedres

Analysen peger på bl.a. følgende **forudsætninger** for succesfuld økologiomlægning:

- At køkkenerne konsekvent bakkes op af såvel politikere som administration.
- At der under omlægningsperioden ikke gennemføres drastiske sparerunder eller indføres nye indkøbsaftaler, som ikke er vinklet efter det økologiske vareforbrug.
- At køkkenerne får hjælp af erfarne omlægningsrådgivere i en flerårig periode.

Øvrige forudsætninger/forhold

Analysen peger på, at ca. halvdelen af skolekantinerne drives som anretterkøkkener med opvarmning af hel- og halvfabrikata. Der vil her ikke kunne indføres økologi i det ønskede omfang uden uhensigtsmæssige prisstigninger på grund af den høje pris på økologiske færdigretter. Derfor foreslås det, at nye løsninger undersøges, fx om et eller flere af de producerende køkkener i kommunen kan levere frisklavet økologisk mad til de skolekantiner, der ikke selv har de nødvendige produktionsforhold.

Analysen nævner, at kapselvarer fra de traditionelle bryggerier udgør en uforholdsmæssig stor vægtdel af rådhuskantinen og Solgårdens råvarekøb, og at hverken øl eller sodavand kan siges at være en del af en sund hverdagsfrokost. Analysen påpeger, at det er en politisk/ledelsesmæssig beslutning, om sunde hensigter skal betyde farvel til kapselvarer i hverdagstilbuddene.

Analysen påpeger, at økologisk omlægning foregår uden at belaste eksisterende driftsbudgetter. Der kan dog i omlægningsperioden – uafhængigt af økologiomlægningen - være behov for at afsætte anlægsmidler til at udskifte eller udvide et køkkens driftsmateriel på grund af forældelse eller produktionsudvidelse.

Analysens konklusion

Omlægningskonsulenten vurderer i sin analyse, at der ingen nævneværdigt store barrierer er for at nå regeringens mål om 60 procent i 2020 i de analyserede køkkener (bortset fra nogle skolekantiner), og at omlægningen ikke kræver driftstilskud til råvarer og løn. Dog kan der være anlægsudgifter, jf. forrige side om, at et af potentialerne i en omlægningsproces er bedre maskiner og udstyr. Behovet skal dog afprøves i sammenhæng med de forandringer, som den økologiske omlægning afstedkommer, og det er normal praksis at påbegynde den økologiske omlægning og ikke påbegynde fysiske forandringer, med mindre det i praksis viser sig at være en reel barriere.

Konsulenten vurderer køkkenernes økologi-potentiale som nedenfor:

	Nuværende økologiprocent (1. kvartal 2015)	Skønnet opnåelig økologiprocent inden for de eksisterende rammer*
Skolekantiner	Ca. 5 - 63%	30-60 %
Rådhuskantinen	Ca. 10 %	60 %
Driftsbyens kantine	Ca. 0 %	60 %
Solgården	Ca. 7 %	60 %
Kulturhusene	Ca. 1 %	30-60 %
Ældreplejningen	Ca. 0,5 %	50-60 %

* Jf. de ovenfor nævnte forudsætninger og øvrige forhold.

Kommunens samlede aktuelle økologiprocent, inklusiv dagtilbud, er xx % (tallet leveres på direktionens mødet 12.05.15).

Det videre arbejde

Hvis Byrådet ønsker at igangsætte økologi-omlægningsprojekter, skal køkkenerne have hjælp fra erfarne omlægningsrådgivere i en flerårig periode, hvilket der kan søges centrale puljemidler til. Puljen har ansøgningsfrist den 30. juni, så administrationen skal udarbejde udkast til ansøgning sideløbende med den politiske behandling. Økologi-omlægningskonsulenten har nævnt, at der er nye regler for ansøgningen på vej, og det kan vise sig, at ansøgningskravene bliver meget vanskelige at opfylde. Hvis kommunen ikke opnår puljemidler, skal administrationen og direktionen tage stilling til, hvad der så gøres.

Hvis der skal igangsættes en samlet omlægningsproces for hele kommunen, gør administrationen opmærksom på behovet for en projektleder/tovholder (ikke nødvendigvis fuldtids). Desuden gøres opmærksom på, at lederne over

køkkenlederniveauet skal have en ledelsesmæssig opmærksomhed på kommunikation om omlægningen til brugere og borgere.

Punkter til drøftelse i direktionen

For at tage hånd om de forudsætninger og forhold, som analysen rejser, og for at afgøre, hvad den politiske sagsfremstilling skal indeholde, skal direktionen drøfte følgende spørgsmål:

1. Skal der sættes en økologi-omlægningsproces i gang i kommunen?
2. Skal en evt. omlægningsproces ske som et fælles/samlet økologi-projekt for hele kommunen, eller skal køkkenerne arbejde hver for sig med omlægningen?
3. Er opnåelse af centrale puljemidler til omlægningsrådgivning en forudsætning for at igangsætte en økologi-omlægningsproces i kommunen?
4. Skal der arbejdes videre med konsulentens forslag om, at et eller flere af de producerende køkkener leverer frisklavet økologisk mad til de skolekantiner, der ikke selv har de nødvendige produktionsforhold?
5. Skal der fortsat være salg af kapselvarer (søde sodavand) i rådhuskantinen og Solgården?
6. Er der forskel på medarbejderkantiner og borgerkantiner?
7. Hvordan skal en evt. økologi-omlægning koble sig til kommunens sundhedsindsats, herunder Sundhedspolitikken?

Indhold i den politiske sagsfremstilling

I juni skal ØU og Byrådet tage stilling til, hvordan kommunen skal forholde sig til Regeringens målsætning. Direktionen skal derfor tage stilling til en model A eller B i den politiske sagsfremstilling.

Model A) Tre scenarier/indstillingspunkter:

- a) de enkelte køkkener skal frem til 2020 arbejde på at nå de økologi-procenter, som konsulenten i sin analyse har vurderet, at de kan nå
- b) køkkenerne skal samlet set arbejde sig hen imod et gennemsnit på 30 % økologi med udgangen af 2017 og 60 % med udgangen af 2020
- c) køkkenerne skal arbejde sig mod en højere økologi-procent end den aktuelle i det tempo der er muligt – dvs. en politisk hensigtserklæring.

Model B) Ét scenarie med en række forudsætninger/indstillingspunkter:

Direktionen anbefaler, at køkkenerne samlet set arbejder sig hen imod et gennemsnit på 30 % økologi med udgangen af 2017 og 60 % med udgangen af 2020.

Dette scenarie kræver, at ØU og Byrådet tager stilling til en række forhold og forudsætninger, jf. drøftelsepunkterne ovenfor.

Punkt 6: Samarbejdsaftale om monopolbrudsprojekter

14/32256

Bilag

Aftale om monopolsbrudssamarbejde.docx

Samarbejdsaftale om monopolbrudsprojekter

Baggrund

8 kommuner (Albertslund, Glostrup, Dragør, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, Rødovre og Vallensbæk) har besluttet at arbejde fælles om få monopolbruddet på KMDs aftaler (kendt som aftaler omfattet af transitionsaftalen (TSA)) implementeret. Dette skal ske på baggrund af de løsninger, KOMBIT får lavet til det kommunale marked. Kommunerne ser projektet som en mulighed til at gennemføre dette større digitale forandringsprojekt, hvor best practice på tværs af de samarbejdende kommuner udnyttes bedst muligt, og med den størst mulige genanvendelse af analyser, data, arbejdsgange, projektbeskrivelser etc. i det samlede monopolbrudsprojekt.

INDSTILLING

ØDC indstiller, at direktionen godkender aftalen med de præmisser, vi kender p.t.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Indstilling blev godkendt.

Sagsfremstilling

Foreløbig 8 kommuner (Albertslund, Dragør, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, Rødovre og Vallensbæk) har nu lavet et udkast til en forpligtende aftale om at ansætte en tværkommunal programleder til implementering af monopolbruddet. Aftalen indeholder også en "musketer-ed" på, at alle kommuner forpligter sig til at stille ressourcer til rådighed for hinanden i et samarbejde, som er baseret på en "timebank". Denne indeholder regnskab med, hvilke kommuner der har hjulpet hvem. Udgangspunktet er, at aftalen ikke er opfyldt, før alle deltagende kommuner er i mål med det samlede monopolbrudsprojekt.

I aftalen indgår, at kommuner kan træde ud af samarbejdet med 3 måneders varsel. De øvrige kommuner overtager fra den dato den eller de udtrædende kommuners økonomiske forpligtigelse ift. den ansatte projektkoordinator. Det er aftalt, at stillingen fysisk vil blive placeret i Høje-Taastrup Kommune, og organisatorisk blive placeret i it og digitalisering i ØDC.

Parallelt med monopolbrudsprojektet kører de 8 kommuner et forløb med Devoteam, hvor Devoteam afdækker mulighederne for et mere permanent samarbejde baseret på foreningstankegangen, som er mere forpligtende end et ERFA samarbejde og mindre forpligtende end et § 60 selskab. Dette forløb afsluttes i løbet af efteråret.

ØKONOMI

De deltagende kommuner betaler hver 1/8 af lønudgiften inkl. overhead.

Punkt 7: Planlægger til TMC

15/8936

Bilag

Lokalplaner-Prioriteringsliste

Planlægger til TMC

Baggrund

Byudviklingsområdet Nærheden står foran en endelig vedtagelse af udviklingsplanen med angivelse af hovedstrukturen i området. Herefter forestår den egentlig myndighedsmæssige planproces med udfærdigelse af Rammelokalplan, Strategisk Miljøvurdering og efterfølgende de konkrete lokalplaner for de enkelte delområder. Ved siden af dette er der gang i en lang række aktiviteter, som ligeledes udløser lokalplanpligt; Springhallen, Orbicon, Ku Life, ALD, Fjernkølingsstation m.fl. Det er TMCs vurdering, at for at kunne følge med efterspørgslen af lovpligtige lokalplaner og fortsat kunne understøtte HTKs erhvervsservice-strategi er der behov for midlertidigt at opnormere planområdet.

INDSTILLING

Det indstilles at direktionen beslutter at opnormere TMC med en byplanlægger i 2 år til at udarbejde lokalplaner.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Indstillingen blev godkendt. Finansieringen skal ske via direktionens promillepulje.

Sagsfremstilling

En lokalplan er en detaljeret plan med bindende bestemmelser for et bestemt område i kommunen. Planloven fastsætter at der *skal* udarbejdes en lokalplan som forudsætning for at gennemføre:

- større byggerier/nedrivninger, anlægsarbejder eller udstykninger
- ændring af et områdes anvendelse
- bevaring af et eksisterende område (eks. bevaringsværdige bygninger, kulturhistorisk miljø)
- væsentlige ændringer i øvrigt, som har betydning for borgerne.

Teknik og Miljøcentret har de sidste 10 år typisk udarbejdet 5-8 lokalplaner årligt. Nogle afstedkommet af politiske ønsker om mulighed for ændret anvendelse af en konkret ejendom/matrikel, andre i forbindelse med ændrede arealanvendelser for et større område eller ved nye, større konkrete byggerier.

Der tager typisk 6-10 mdr. fra beslutningen om at der skal udfærdiges en lokalplan til den endelige, godkendte plan foreligger. Det skyldes at både udkast og den endelige plan skal forelægges politisk til godkendelse samt at der indgår minimum 8 ugers høringsfrist. Derudover er der krav om hvor hurtigt lokalplanen kan træde i kraft, hvis der er indsigelser i høringsperioden.

Seks til ti måneder kan være lang tid for investorer m.fl. og der er derfor stor opmærksomhed fra både politikere og interessenter på at administrationen prioriterer en hurtig sagsbehandling / straks kaster sig over opgaven, når der foreligger de nødvendige informationer og beslutningsgrundlag.

Pt. er der 8 lokalplaner under udarbejdelse og yderligere 13 står i pipelinen – hvoraf nogle har højeste prioritet i forhold til politiske beslutninger. Oversigt over igangværende og forventede lokalplaner vedlægges.

Udover at der generelt pt. er stor aktivitet i byen, som afføder byggesagsbehandling og lokalplanlægning, vil der med udviklingen af Nærheden komme en dramatisk stigning i opgavemængden – allerede begyndende med den forestående rammelokalplan.

Det varierer fra lokalplan til lokalplan, hvor mange timer administrationen bruger, men typisk 100 -300 arbejdstimer pr. plan. Hvis der indgår mange møder med interessenter eller hvis der indkommer mange høringssvar kan der lægges yderligere timer til.

Pt. er der 4 planmedarbejdere i Teknik og miljøcentret (resten af medarbejderne i Plan og Byg arbejder med bygge og landzonesager og BBR). Foruden at udarbejde lokalplaner beskæftiger planmedarbejderne sig med dispensationssager, håndhævelse, overordnet kommuneplanlægning, vejledning om diverse og landzonesager. TMC har kigget på omegnskommunerne (Albertslund, Egedal, Hvidovre, Greve, Køge, Ballerup, Roskilde, Lejre,

Ishøj og Gladsaxe) og dels set på hvor mange lokalplaner de typisk udarbejder om året og dels hvor mange medarbejdere der er allokeret til området. Bortset fra Roskilde med 76 lokalplaner er der udarbejdet flest lokalplaner i HTK siden 2007 (61). De øvrige kommuner ligger på 11 til 40 lokalplaner i samme periode. For så vidt angår antal planmedarbejdere ligger HTK blandt de kommuner med lavest normering – men det skal dog tilføjes at det er tvivlsomt om sådanne sammenligninger er retvisende, da kommunerne er organiseret forskelligt og planlæggerne derfor varetager forskellige arbejdsopgaver, fx områdefornyelse, boligsocialt arbejde, jordsalg m.v. Opgaver som ikke bliver varetaget af planafdelingen i HTK.

Alternativet til at opnormere afdelingen for Plan og Byg er at omplacere medarbejdere fra byggesager til at bistå med planarbejdet. Dette vil betyde længere sagsbehandlingstider for byggesager, herunder de byggerier der udløses af de pågældende lokalplaner.

ØKONOMI

En byplanlægger koster mellem 500.000 – 600.000 kr./år afhængigt af anciennitet.

Teknik og Miljøcentret kan ikke anvise finansiering inden for eget budget.

Punkt 8: Indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret

14/22586

Indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret

Baggrund

Da HR-Centret i 2013 havde en interviewrunde hos centercheferne om samarbejdet med og forventninger til HR-Centret, var der flere centerchefer, der pegede på, at det burde være muligt i større omfang at kunne trække på HR-konsulenter til forskellige opgaver frem for at skulle købe konsulentydelse ude i byen.

Forslaget indgik i den samlede opsamling på interviewrunden, som HR-Centret fremlagde for direktionen den 19. august. På dette møde var direktionen ikke afvisende overfor forslaget, men bad om en selvstændig sag om dette med belysning af fordele og ulemper.

Denne sag er en opfølgning på sagen fra 19. august 2014.

INDSTILLING

HR-Centret indstiller, at direktionen godkender den foreslåede model for indtægtsdækket virksomhed samt at ordningen evalueres én gang årligt.

BESLUTNING DIREKTIONEN DEN 12-05-2015

Det blev besluttet, at de pågældende konsulentydelse skal beskrives nærmere i sagen samt, at behovet for konsulentbistand skal drøftes i Chefforum. Derefter genbehandling.

Sagsfremstilling

Da Direktionen den 19. august 2014 havde den indledende drøftelse af spørgsmålet om indtægtsdækket virksomhed, var den særligt optaget af tre spørgsmål i den forbindelse:

- Det vil udvide omfanget af ansatte på konto 6. Kan vi stå på mål for det?
- Der skal være tale om markedskonvertible ydelser
- Hvad starter vi med dette?

I det følgende beskrives:

1. Hvorfor er det relevant at overveje indtægtsdækket virksomhed?
2. Forslag til model for indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret
3. Hvilke fordele og ulemper vil der være set fra
 - a. Koncernperspektiv
 - b. Arbejdspladsernes perspektiv
4. Hvilke konsekvenser vil forslaget få, herunder en besvarelse af de tre spørgsmål rejst af direktionen

1. Hvorfor er det relevant at overveje indtægtsdækket virksomhed i HR-Centret?

HR-Centret oplever jævnligt, at ledere efterspørger HR-proceshjælp, hjælp til rekruttering eller hjælp til coaching, der i dag ikke er tilstrækkeligt ressourcer i HR-Centret til at dække. Proceshjælp kan dreje sig om samarbejdsudvikling, trivselsudfordringer eller konflikthåndtering, mens behovet for hjælp til rekruttering kan strække sig fra hjælp til at teste ansøgere til hjælp til den samlede rekrutteringsproces fra afdækning af job- og personprofiler over stillingsopslag og administration af ansøgninger til samtaler, testning, ansættelse og afslag. Coaching kan knytte sig til enkeltpersoner eller til f.eks. at facilitere læring i refleksionsgrupper.

Lederne søger typisk konsulenthjælp fordi de enten ikke selv kan løfte opgaven, eller fordi det kan være u hensigtsmæssigt at sammenblende leder- og konsulentposition. Når HRC ikke har ressourcer til at hjælpe, må lederne enten klare sig uden, eller købe konsulenthjælp fra private udbydere.

Argumenterne for at ønske HR-Centrets bistand frem for en ekstern konsulent er typisk:

- Det er alt andet lige billigere at bruge interne end eksterne konsulenter, da kommunen internt ikke skal tjene på projektet, men blot have lønudgifterne dækket ind
- Konsulenterne har på forhånd indsigt i kommunens forhold og kan inddrage vigtig viden samt eksisterende politikker og strategier, som bevirker, at denne viden dels kan inddrages i arbejdet og dels skal lederen ikke bruge tid på at "klæde konsulenten på" i forhold til disse ting

- Lederne kender konsulenterne og ved, hvad de står for og efterspørger præcis de kompetencer, som disse konsulenter har
- Erfaringer fra de projekter/processer, som lederne ønsker at få intern konsulentbistand til, vil blive i organisationen og kan overføres til andre arbejdspladser i kommunen frem for at "forsvinde med konsulenten"

2. Forslag til model

Inspireret af Vejle Kommune, der har gode erfaringer med indtægtsdækket virksomhed gennem flere år, foreslår HR-Centret en ordning, hvor ledere, som alternativ til betaling af ekstern konsulenthjælp, kan betale en lavere pris til HR-Centret for de ønskede ydelser hos en intern konsulent. Denne model vil yderligere kunne bidrage til, at HR-Centret får en bedre mulighed for fleksibelt at kunne løse de opgaver, der efterspørges, idet kompetencerne vil blive fordelt over flere medarbejdere end i dag. Samtidig vil modellen kunne bidrage til, at kommunens samlede udgifter til konsulentbistand nedbringes.

Modellen indebærer, at der skal ske en klar afgrænsning af, hvilke ydelser, der IKKE skal betales for og hvilke, der skal.

Fx vil følgende ydelser fortsat være gratis:

- Lønadministration i samme omfang som hidtil
- Personalejuridisk rådgivning i samme omfang som hidtil
- Arbejdsmiljørådgivning i samme omfang som hidtil
- Opgaver igangsat af direktionen som fx
 - o Orientering om HR-strategi
 - o Bistand til sygefraværsindsatsen på de arbejdspladser, som er udpeget af direktionen
- Almindelig sparring på opgaver/processer, som lederne efterspørger og som kan klares i HR-Centret eller pr. telefon
- Testning af kandidater til lederstillinger
- Rådgivning og vejledning om rekrutteringsspørgsmål
- Rådgivning og vejledning om sygefraværsindsatsen
- Sparring på rekrutteringsprocesser

De typer af ydelser, som arbejdspladserne skal betale for, vil fx være:

- Deltagelse som proceskonsulenter i temadag for hele eller dele af personalegruppen – fx om samarbejde, organisationsændringer, udvikling eller omstilling
- Gennemførelse af lokale projekter om fx udviklingen af Social Kapital
- Coachingforløb/supervision for ledere og/eller grupper af medarbejdere
- Teamudviklingsforløb
- Teoretiske oplæg
- Bistand til rekruttering (ud over testning af kandidater til lederstillinger)

Dvs. typisk opgaver, som HR-Centret i dag ofte må siges nej til, og som lederne derfor må købe hos eksterne konsulenter eller undlade at gennemføre.

Generelt skal der være tale om typiske konsulenttydelser ("markedskonvertible ydelser").

Ved beregningen af prisen for disse ydelser er det vigtigt at sikre, at priserne på den ene side er så lave, at der er en klar fordel for organisationen. På den anden side skal HR-Centret være sikker på at kunne få dækket lønudgifterne ind til ordningen.

Det vil desuden være af afgørende betydning, at der kan ansættes en fast medarbejder til ordningen for at sikre, at der ansættes en så kvalificeret medarbejder som muligt. Hvis der kun kan ansættes tidsbegrænset, vil det afholde mange kvalificerede kandidater i at søge og der er en risiko for, at der kun kommer ansøgninger fra kandidater, der ikke har kunnet få et fast job og at medarbejderen i givet fald vil rejse igen, når der er mulighed for at få dette.

Dagsprisen for en ekstern konsulent vil typisk ligge på 15-25.000 kr. for et arrangement af en dags varighed.

Timeprisen ligger typisk på minimum 1.000 kr. Til sammenligning vil bruttolønudgiften til en internt ansat konsulent ligge på under 350 kr. i timen. Da medarbejdere ikke 100% vil kunne udfakturere opgaver, vil prisen dog skulle fastsættes noget højere. Det anslås, at følgende priser vil være realistiske:

Arrangementer á én dags varighed	8.000 kr.
Halv dag	5.000 kr.
Test pr. stk.	1.000 kr.

Timepris (fx supervisionsforløb)	600 kr.
Timepris ved deltagelse i projekter	500 kr.
Bistand til rekruttering	2.000 kr.

Det er vanskeligt at fastsætte priserne. Det foreslås derfor, at priserne evalueres én gang årligt på baggrund af erfaringerne med typen af opgaver, omfanget og tidsforbruget hertil.

HR-Centrets konsulenter på disse opgaver vil tidsregistrere på opgaverne, så det er muligt løbende at følge op på opgavernes tids- og ressourcemæssige omfang.

3. Fordele og ulemper ved ordningen

Fordele og ulemper afhænger af, fra hvilket perspektiv det ses. Derfor gives nedenfor bud på henholdsvis fordele og ulemper set med koncernbriller samt fordele og ulemper set fra den enkelte arbejdsplads/leders perspektiv:

Fordele - koncernperspektiv:

- Vigtig viden og erfaringer opsamles og forbliver i kommunen
- Væsentligt kendskab til kommunens værdier, sammenhænge og helheder, sikrer at konsulentopgaven løses i en HTK helhedstænkning, hvori direktionens krav, ønsker, visioner og beslutninger repræsenteres
- Øget mulighed for, over tid, at opbygge og udvikle tillidsbaserede relationer mellem HR og ledere/medarbejdere, som kan være med til at forebygge uhensigtsmæssig udvikling i kommunen
- Billigere at løse opgaverne med interne konsulenter end med eksterne hvorved kommunen enten sparer penge eller kan anvende dem på andre opgaver/flere projekter
- Større fleksibilitet i personaleressourcer i HR-teamet, når der er flere konsulenter at trække på for såvel direktionen som eksternt i forhold til bemanning af opgaver, der tidsmæssigt falder sammen
- Erfaringer fra et projekt kan af konsulenterne overføres til/genanvendes i andre dele af organisationen

Fordele – arbejdsplads-/decentral leders perspektiv:

- Man kan trække på konsulenter, man kender på forhånd og har tillid til
- Lederen kan få løst opgaver af HR-Centret, som centret i dag må sige nej til
- Lederen sparer tid i forhold til at skulle sætte konsulenten ind i konteksten
- Mulighed for at få konsulentstøtte til opgaver, som lederen i dag ikke har mulighed for at betale
- Muligheden for at få konsulentstøtte billigere end ved eksternt køb
- Udgiften til konsulentbistand kan holdes så lav som muligt
- Det er altid lederens valg/beslutning, om der skal trækkes på en intern eller en ekstern konsulent i situationen

Ulemper - koncernperspektiv:

- Mindre brug af eksterne konsulenter kan medføre færre nye idéer og input til kommunen udefra
- Konsulenterne kan blive involveret i den almindelige "magtkamp" i kommunen og kan være bundet af ikke-offentliggjorte dagsordner, hvilket kan hæmme interventionsmulighederne, ligesom konsulenterne kan være hæmmet af forforståelsens blinde pletter
- Risiko for uklarhed over, hvad der er gratis "basisydelser" og hvad der skal betales for
- Risiko for en glidning over mod flere interne betalinger og dermed intern administration

Ulemper – arbejdsplads-/decentral leders perspektiv:

- Ikke alle ydelser er gratis

4. Konsekvenser af forslaget

Direktionen har – som indledningsvist nævnt – i særlig grad været optaget af tre spørgsmål:

Vil det udvide konto 6 og kan vi stå på mål for det?

I forhold til HR-Centret vil det formentlig kun handle om en enkelt stilling. Det kunne dog tænkes, at ordningen også kunne være relevant for henholdsvis Byrådscentret og Økonomi- og Digitaliseringscentret. Men Direktionen vil fx kunne sætte en begrænsning på i forhold til fx omfanget af stillinger, så det kun kan omfatte 1-2 stillinger i hvert af disse tre centre.

Hvis man ser på Tal om Personale fremgår det, at der i administrationen er ca. 600 ansatte. Men tallet svinger fra år til år alene af den grund, at organisationen er lønsumsstyret og ikke normeringsstyret. En udvidelse på 3-6 stillinger vil derfor maksimalt svare til 1% af alle ansatte i administrationen. Dette skal dog samtidig holdes op mod den

besparelse, der er forbundet med ordningen. Og da ordningen alene tænkes anvendt der hvor lederne lokalt kan se en fordel i det, er der tale om en billigere og – i nogle situationer - bedre ordning end anvendelsen af eksterne konsulenter. Hvis lederne ikke synes, at det er bedre at anvende interne konsulenter, vil de fortsat frit kunne anvende eksterne konsulenter.

Da bistanden skal anvendes til de forskellige arbejdspladser, vil det formentlig samtidig være muligt at udkontere udgifterne, så det ikke nødvendigvis belaster konto 6.

Hvordan sikres det, at det alene bliver markedskonvertible ydelser?

Direktionen kan stille som betingelse for anvendelse af ordningen, at der er tale om markedskonvertible ydelser og at disse klart afgrænset og defineres. Dvs. at det skal fremstå klart for organisationen, hvad der fortsat er gratis og hvad der skal betales for hos stabscentrene. Det bør desuden også klart afgrænset, at der ikke kan købes ydelser, som falder helt uden for den kompetence, som i almindelighed må forventes at være til stede hos konsulenterne – i dette tilfælde HR-konsulenterne.

Hvad starter Direktionen ved at acceptere forslaget om indtægtsdækket virksomhed?

Der eksisterer allerede i dag betalinger mellem centrene for varer og tjenesteydelser. Fx betales til kantinen for forplejning i forbindelse med møder. Taastrup Teater har et egentligt ydelseskatalog som betyder, at HR-Centret fx betaler for medarbejdertimer, når der skal afholdes ledermøder på teatret. Daginstitutioner vælger selv, hvor de vil købe deres administrative bistand. De fleste har købt det på skolerne, men fx har selvejdistriktet valgt at købe det i HR-Centret. ØDC tilbød for ca. 1/2 år siden, at centrene kunne købe en bestemt bistand/kompetence i ØDC, som i givet fald kunne "pulje sammen" til en hel stilling. Det blev dog ikke realiseret, da interessen ikke var til stede. For at undgå, at det starter noget, som direktionen finder uhensigtsmæssigt, foreslås det, at direktionen melder ud, at der ikke kan købes/sælges nye varer/produkter mellem kommunens arbejdspladser uden en aftale med direktionen, som klart beskriver, hvad der er gratis, hvad der skal betales for og hvad der ikke kan købes.

Punkt 9: Øvrige sager 12-05-2015

14/32918

Bilag

Overvejelser om proces for "servicetjek af VP"

Årshjul samtlige udvalg - juni 2015

Øvrige sager 12-05-2015

Baggrund

Aktuelle politiske/strategiske sager

Fast punkt på dagsordenen til direktionens drøftelse.

HU-arbejdsgruppen om værdibaseret personaleledelse

Vedlagt notat til direktionens orientering

Kommende politiske mødesager juni 2015

Vedlagt årshjul for juni for samtlige politiske udvalg. Til brug for direktørernes dialog og koordinering med centercheferne.

Punkt 10: Lukket

14/32918