

# REFERAT Direktionen d. 19-08-2019

**Mødedato** Mandag d. 19. august 2019 kl. 12:30

**Mødested** Holbækvej 141 B, Kalundborg

## Indholdsfortegnelse

Præsentation af ny fagcenterchef.....	3
Lederudviklingsforløb - drejebog bootcamp 1.....	4
Status budgetmappe.....	5
Beslutning om finansiering af engangsbeløb til tjenestemænd.....	6
Ny Praktikplads-AUB ordning.....	8
Få det Fikset indsatsen - evaluering af den organisatoriske del.....	9
Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen.....	11
Lukket: Orientering om sager på vej.....	12
Eventuelt.....	13

# **Punkt 1: Præsentation af ny fagcenterchef**

## **Sagsfremstilling**

### **1. Præsentation af ny fagcenterchef**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2015-4892      J.nr.: 00.01.00      Dokumentnr.: 326-2019-228017

#### **Sagstype**

Orientering.

#### **Resume og sagens baggrund**

Præsentation af ny fagcenterchef i Børn og Familier Julie Folke Jacobsen.

**Direktionens møde den 19. august 2019:**

-

## **Punkt 2: Lederudviklingsforløb - drejebog bootcamp 1**

### **Sagsfremstilling**

#### **2. Lederudviklingsforløb - drejebog bootcamp 1**

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-4892      J.nr.: 00.01.00      Dokumentnr.: 326-2019-231273

#### **Sagstype**

Beslutning

#### **Resume og sagens baggrund**

LEAD har udarbejdet et forslag til drejebog vedr. bootcamp 1 på lederudviklingsforløbet.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller, at udkast til drejebog for bootcamp 1 drøftes og godkendes

#### **Behandling**

Direktion

#### **Sagsfremstilling**

LEAD har udarbejdet forslag til drejebog vedr. bootcamp 1 efter forudgående drøftelse med direktionen. Jette Feldthaus deltager i mødet.

#### **Økonomiske konsekvenser**

-

#### **Direktionens møde den 19. august 2019:**

Drøftedes. Der aftales et møde ml. kommunaldirektøren, HR og de to kursusarrangører inden næste direktionsmøde, hvor der forelægges et revideret oplæg.

## **Punkt 3: Status budgetmappe**

### **Sagsfremstilling**

#### **3. Status budgetmappe**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2015-4892      J.nr.: 00.01.00      Dokumentnr.: 326-2019-231299

#### **Sagstype**

Drøftes

#### **Resume og sagens baggrund**

Evt. reviderede notater til budgetmappe rundsendes fra ØK inden mødet.

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at reviderede notater drøftes.

#### **Behandling**

Direktion

#### **Direktionens møde den 19. august 2019:**

Pkt. udgik.

# Punkt 4: Beslutning om finansiering af engangsbeløb til tjenestemænd

## Sagsfremstilling

### 4. Beslutning om finansiering af engangsbeløb til tjenestemænd

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-22200 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2019-212822

#### Sagstype

Beslutning.

#### Resume og sagens baggrund

KL og Forhandlingsfællesskabet har i 2011 indgået aftale om engangsbeløb til tjenestemænd, herunder tjenestemænd i den lukkede gruppe. Formålet med aftalen er at fastholde medarbejdere, så de bliver længere på arbejdsmarkedet.

I denne sag skal der tages stilling til finansieringen af engangsbeløb.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at udgiften til engangsbeløb finansieres af opsparede midler fra fratrådte tjenestemænd.

#### Behandling

Direktionen.

#### Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabet har indgået aftale i 2011 om engangsbeløb til tjenestemænd, herunder tjenestemænd i den lukkede gruppe.

Man starter optjeningen af engangsbeløbet, når man har nået 37 års pensionsalder. Engangsbeløbet beregnes som 15 % af den samlede pensionsgivende løn (på det løntrin som pensionen bliver beregnet af), som man har fået udbetalt efter opnåelsen af 37 års pensionsalder, dog tidligst fra 1. januar 2019. Engangsbeløbet udbetales ved fratræden.

Engangsbeløbets størrelse afhænger af tjenestemandens løn, pensionsalder og tidspunkt for fratrædelse. Da tidspunkter for fratrædelser ikke er kendte, er det ikke muligt at beregne den præcise udgift for den enkelte medarbejder eller organisatorisk enhed.

Hensigten med udbetaling af engangsbeløb er fastholdelse af medarbejdere, så de bliver længere på arbejdsmarkedet.

Der er vurderet på de 78 tjenestemænd, der pr. 31. december 2018 var ansat i Kalundborg Kommune, hvor vi kender deres respektive alder og pensionsalder.

Hvis vi forudsætter, at alle medarbejdere ønsker at blive, indtil de har optjent et engangsbeløb, vil den gennemsnitlige fratrædelsesalder være knapt 65 år. Med en gennemsnitlig fratrædelsesalder på 65 år vil den samlede udgift til engangsbeløb komme til at udgøre ca. 5,1 mio. kr.

Hvis medarbejderne gennemsnitligt vælger at fratræde før de fylder 65 år, vil den samlede udgift være ca. 2,3 mio. kr. (beregnet ud fra 64 år). Udgiften er lavere, fordi nogle ikke vil have opnået 37 års pensionsalder, og optjeningsperioden fra 1. januar 2019 vil være kortere.

Hvis medarbejderne gennemsnitligt vælger at fratræde efter de fylder 65 år, vil den samlede udgift være ca. 8,9 mio. kr. (beregnet ud fra 66 år). Den højere udgift skyldes primært, at optjeningsperioden fra 1. januar 2019 er længere.

I tabellen nedenfor fremgår de samlede udgifter til engangsbeløb ved gennemsnitlige fratrædelsesår på hhv. 64, 65 og 66 år:

Udgift pr. år	Gennemsnitligt fratrædelsesår		
Hele tusind kr.	64 år	65 år	66 år

I ALT 2.256 5.078 8.905

Den samlede udgift vil være fordelt over en årrække, og der er relativt store udsving i udgifterne i de enkelte år.

Beregningerne bygger på en gennemsnitsbetragtning og det er ikke muligt præcist at beregne, hvor stor udgiften vil være til den enkelte tjenestemand. I praksis vil den faktiske udgift for en tjenestemand *kunne* være op til 0,5 mio. kr. eller mere. Så store udgifter vil for de fleste partnerskabsholdere udgøre en forholdsmæssigt stor andel af årsbudgettet i det enkelte år.

KL oplyser i budgetvejledningen for 2020, at aftalen om udbetaling af engangsbeløb skal ses i sammenhæng med, at det ved overenskomstforhandlingerne i 2011 blev aftalt at forhøje førtidspensionsfradraget væsentligt for tjenestemænd, der er født 1. januar 1959 eller senere.

Førtidsfradraget er et varigt procentfradrag i pensionen, der foretages, hvis tjenestemanden vælger at gå på pension før folkepensionsalderen.

Aftalen skal også ses i sammenhæng med de stramminger, der blev gennemført ved tilbagetrækningsreformen i 2011. Her hævdede man bl.a. aldersgrænsen for, hvornår tjenestemænd kan gå på pension, og man forhøjede folkepensionsalderen.

KL vurderer således, at disse elementer er i balance for kommunerne under et og dermed udgiftsneutral på landsplan. Der tilføres således ikke DUT-midler til finansiering af engangsbeløb.

Det forslås derfor, at udgiften til engangsbeløb finansieres af opsparede midler fra fratrådte tjenestemænd.

Det blev i budgetaftalen for 2013 vedtaget, at sparede udgifter til pension ved ansættelse af en overenskomstansat i stedet for en tjenestemand skulle fjernes fra den enkelte partnerskabsholders budget. Oprindeligt blev det aftalt, at besparelsen med virkning fra 2016 skulle udgøre 1,4 mio. kr. årligt. Efterfølgende har det vist sig, at der er fratrådt flere tjenestemænd end forudsat, hvorfor besparelsen har været større end besluttet. Dette beløb vurderes at kunne dække de årlige udgifter til engangsbeløb.

Udgiften til engangsbeløb vil således ikke belaste den enkelte partnerskabsholder.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen

#### **Direktionens møde den 19. august 2019:**

Godkendt.

## Punkt 5: Ny Praktikplads-AUB ordning

### Sagsfremstilling

#### 5. Ny Praktikplads-AUB ordning

Åbent

Sagsnr.: 326-2019-22619 J.nr.: 00.01.00 Dokumentnr.: 326-2019-217748

**Sagstype**  
Beslutning

#### Resume og sagens baggrund

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er blevet enige om en ny ordning, Praktikplads-AUB, som belønner virksomheder, der ansætter elever. Virksomheder med få elever skal betale et ekstra bidrag, mens virksomheder med en høj andel af elever har mulighed for at få udbetalt en bonus. Kalundborg Kommune bliver opkrævet et ekstra bidrag for 2018 på 145.542,38 kr., og det indstilles, at beløbet finansieres sammen med barselspuljen.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at opkrævning/udbetaling af ekstra bidrag finansieres sammen med barselspuljen.

#### Behandling

Direktionen.

#### Sagsfremstilling

Praktikplads-AUB skal være med til at sikre, at der bliver oprettet flere praktikpladser i Danmark. Hvert år i april udsender Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) en forskudsopgørelse ud til de virksomheder, der er omfattet af ordningen. Forskudsopgørelsen fortæller, hvor mange elever den enkelte virksomhed skal ansætte i det indeværende år.

Når året er omme, bliver der udarbejdet et samlet praktikpladsregnskab, og kommunen vil modtage enten en meropkrævning eller få udbetalt en evt. bonus.

Beregningen sker ud fra nogle opsatte måltal for elever samt omfanget af erhvervsuddannede medarbejdere.

Kalundborg Kommune lå i 2018 under måltallet for elever, men fik til gengæld en rabat for at have faglært arbejdskraft ansat. Således skulle Kalundborg Kommune samlet set i henhold til forskudsopgørelsen have udbetalt en bonus på 27.419 kr.

Men på den endelige årsopgørelse for 2018 viste det sig, at Kalundborg Kommune – mod forventning - opkræves et ekstra bidrag på 145.542,38 kr. Baggrunden for dette er ifølge årsopgørelsen, at kommunen skal betale et bidrag på 172.962,07 kr. for underskud i den kommunale sektor.

På en forespørgsel vedr. dette oplyser AUB overfor Kalundborg Kommune, at bidrag for underskud i sektoren er et element, der først tilføjes årsopgørelsen, da de først på det tidspunkt ved, om der er overskud eller underskud i sektoren.

I forbindelse med den nye ordning har KL oplyst, at den for kommunerne under ét ikke vil have nogen kommunaløkonomisk konsekvens. Der vil imidlertid kunne ske en mindre omfordeling blandt kommunerne afhængig af, hvor mange praktikpladser, de enkelte kommuner opretter.

#### Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser bliver indregnet i opgørelsen af kommunens lønpuljer.

#### Direktionens møde den 19. august 2019:

Godkendt. Det blev endvidere besluttet, at elever skal være et tema i det personalepolitiske regnskab foråret 2020.

# Punkt 6: Få det Fikset indsatsen - evaluering af den organisatoriske del

## Sagsfremstilling

### 6. Få det Fikset indsatsen - evaluering af den organisatoriske del

Åbent

Sagsnr.: 326-2018-37105 J.nr.: 04.21.05 Dokumentnr.: 326-2019-229889

#### Sagstype

Beslutning

#### Resume og sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen har i budgetaftalen for 2019- 2022 afsat 14 millioner kr. til lokalsamfundenes ”Få det fikset-pulje”. Få det Fikset-puljen er et nyt nærdemokratisk tiltag i Kalundborg Kommune, som har til hensigt at understøtte de aktive kræfter i lokalområderne og dermed afprøve en ny model for lokalt demokrati og udvikling. Organisatorisk tager indsatsen afsæt i ledelsens strategiske model for ’ny syntese’ og er dermed udtryk for en ny ledelses- og styringsmetodik, der har strategisk betydning for kommunen, og som der er behov for at udvikle.

Der skal tages stilling til, hvorvidt der skal anvendes midler på en evaluering af den organisatoriske del af projektet.

#### Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. der igangsættes en evaluering af den organisatoriske del af ”Få det Fikset”- indsatsen, via Center for Borgerdialog
2. omkostninger på 240.000 kr. ex moms og transportudgifter afholdes inden for Kommunalbestyrelsens ramme.

#### Behandling

Direktionen

#### Sagsfremstilling

Få det Fikset-puljen er vedtaget i Kommunalbestyrelsens budgetaftale for 2019-22. Udmøntningen består af et opstartsmøde i hvert af de 22 områder samt nedsættelse af en lokal aktionsgruppe for hvert område, der fungerer som tovholder på indhentning af forslag til, hvordan midlerne skal anvendes.

Der er brug for erfaringer med projektet, herunder i forhold til den interne organisering. Ift. den interne organisering er ”Få det fikset” indsatsen udtryk for nytænkning, idet initiativet implementeres af en stående arbejdsgruppe (opgavefællesskabet), der samarbejder på tværs af forvaltninger og understøttes af tværgående ledermøder.

Få det Fikset-indsatsen tager afsæt i ledelsens strategiske model for ’ny syntese’ og er dermed et udtryk for en ny ledelses- og styringsmetodik, som organisationen har behov for erfaringer med mhp. en videreudvikling heraf. En formel evaluering vil være et væsentligt bidrag hertil.

Administrationen har været i kontakt med Center for Borgerdialog, som har givet et tilbud på ”Organisatorisk følgeforskning” med fokus på at udtrække læring om drivere og barrierer i samarbejde på tværs og nye medarbejder-roller med fokus på:

- Samarbejdet i den interne arbejdsgruppe: Hvilke dynamikker er på spil i samarbejdet på tværs i organisationen? Hvordan håndteres krydspres ift. ledelse, ressourcer m.v. Hvilken form for ledelse udøves – og hvilken betydning har dette for samarbejdet? Hvordan foregår koordinering og afvejning af interesser og ressourcer? Hvordan udfylder medarbejderne rollen som ’ambassadører’ ift. til deres bagland.
- Identificere konkrete drivere og barrierer – fx ved at bede medlemmerne af den interne arbejdsgruppe udpege konkrete situationer, hvor de oplevede, at samarbejdet lykkedes godt og situationer, hvor samarbejdet modsat ikke lykkedes – og undersøge, hvilke faktorer, der gjorde udslaget. Hvilke ledelsesformer, kompetencer og roller understøtter samarbejde på tværs?
- Borgernes vurdering: Hvordan oplever de graden af koordinering og helhedssyn i mødet med kommunen? Bede borgerne udpege hhv. positive og negative oplevelser i kontakten/samarbejdet med kommunen og analysere, hvad der gjorde en forskel.

I evalueringen vil der indgå interview med udvalgte respondenter (Medlemmer af opgavefællesskabet, ledere fra den tværgående ledergruppe samt borgere fra lokale aktionsgrupper), Observationer af relevante møder i opgavefællesskabet samt data fra interview og observationer, som analyseres og formidles på en læringsworkshop for relevante ledere og medarbejdere (samt evt. politikere), hvor resultaterne bruges som afsæt for at drøfte eventuelle behov for at justere samarbejdet.

Den tidsmæssige placering af evaluering tilpasses forløbet i "Få det fikset" og organisationens behov for feedback og forventes at være færdiggjort med en rapport primo 2021. Rapporten formidler hovedresultater, barrierer i samarbejde på tværs samt anbefaling til, hvad der skal til for at udvikle samarbejde på tværs bredere i organisationen.

Der indgår i alt 3 nedslag i forskellige faser af projektet. Hvert nedslag indeholder interview og observationer, jf. ovenfor, og koster 65.000 kr. pr. nedslag.

Det foreslås, at midler til evalueringsrapport dækkes inden for Kommunalbestyrelsens ramme.

#### **Økonomiske konsekvenser**

De samlede udgifter for de 3 nedslag og en evalueringsrapport udgør 240.000 kr. ex. moms og transportudgifter.

#### **Bilag**

Tilbud - Proces for organisatorisk følgeforskning

326-2019-231270

#### **Direktionens møde den 19. august 2019:**

Direktionen vedtog at dække udgifter til projektet af direktionspuljen i 2021. Fva. sidste dot ift. det borgerrettede, udskydes denne del til 2021 i form af fx en evaluering sammen med indkaldte borgere som en slags afslutning på projektet. Midler reserveres af direktionspuljen i 2021.

#### **Bilag**

Tilbud - Proces for organisatorisk følgeforskning

**Punkt 7: Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen**

## **Punkt 8: Lukket: Orientering om sager på vej**

## **Punkt 9: Eventuelt**

### **Sagsfremstilling**

#### **9. Eventuelt**

**Åbent**

Sagsnr.: 326-2017-43896

J.nr.: 00.01.10

Dokumentnr.: 326-2019-162508

#### **Direktionens møde den 19. august 2019:**

Direktionen har modtaget en kort video om Ny Syntese fra KKK. Videoen præsenteres som intro til alle bootcamps på lederforløb.