

REFERAT Direktionen d. 29-08-2022

Mødedato Mandag d. 29. august 2022 kl. 13:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Lukket.....	4
Status på rådhusflytning til styregruppen.....	5
Lukket.....	9
Lukket.....	10
Orientering om tværkommunal ansøgning til A.P. Møller Fonden om projektet "Styrket rekruttering	11
Prognose for pleje-, ældre- og handicapvenlige boliger 2022 - Direktionen.....	13
Status for prognose og kapacitetsarbejdet august 2022.....	15
HR-strategi.....	18
Sygefraværstatus - juni 2022.....	21
Nedlæggelse af styregruppen for kernevelfærd i udsatte boligområder.....	24

Punkt 1: Øvrige sager

21/24696

Baggrund

Diæter byrådet – v. Kathrine

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

Direktionen drøftede diæter til byrådspolitikere, hvor Kathrine tidligere har skrevet under på samtlige blanketter, men det blev aftalt, at det fremover er den deltagende direktør, der underskriver disse.

Derudover orienterede Charlotte om hændelsen på Torstorp skole fredag den 26. august, hvor der mistanke om skoleskyderi. På bagkant heraf vil man gennemgå beredskabsplanen.

Der blev også orienteret om deltagelse af skolebestyrelser på et ISU-møde.

Slutteligt blev håndteringen af værnemidler drøftet og det blev besluttet, at CEIS og SOUC sammen drøfter dette og forelægger en sag til direktionen ift. håndteringen af værnemidler.

Punkt 2: Lukket

19/15895

Punkt 3: Status på rådhusflytning til styregruppen

22/13958

Baggrund

Direktionen udgør styregruppen for det nye rådhus. På direktionsmødet d. 20. juni besluttede styregruppen en tilpasset organisering af projektorganiseringen, herunder nedsættelse af en projektgruppe specifikt for rådhusflytningen. På dette møde fremlægger projektgruppen for rådhusflytningen en status på udvalgte områder.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen:

1. godkender etapevis indflytning for medarbejderne på det nye rådhus
2. godkender nedlukning af rådhuskantinen i de nærmeste dage op til flytningen
3. tager orienteringen om flytteøkonomi til efterretning

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

BYC deltog på mødet, hvor den kommende flytteproces blev drøftet. Der blev nikked til etapevis indflytning, da det er vurderet som den bedste fremgangsmåde, ligesom nedlukningen af kantinen op til flytningen blev godkendt. Derudover blev flytteøkonomien taget til efterretning.

Sagsfremstilling

I nedenstående fremlægges forskellige aktuelle temaer angående rådhusflytningen:

Kickoff og flytteambassadører

Alle centre har nu meldt 1-2 flytteambassadører ind til flytteprojektledelsen. Flytteambassadørerne har modtaget en første informationsmail og er booket til et kickoff-møde i starten af september. Her informeres om flytteprocessen og de opgaver, som flytteambassadørerne forventes at gå ind i.

Sammen med informationsmailen fik flytteambassadørernes også en første konkret opgave. De skal skabe overblik over centrenes ting og sager, der lige nu befinder sig i nuværende rådhuskælder og på nuværende gangarealer, og som forventes flyttet med til det nye rådhus. Når der er skabt overblik over det fulde opbevaringsbehov på det nye rådhus, lægges kabalen for udnyttelsen kvadratmeterne i kælderen.

Samarbejdet med MoveON Partners:

Flytte- og logistikfirmaet MoveON Partners, som vi har indgået en samarbejdsaftale med omkring flytningen, har udarbejdet en detaljeret plan for alle skridt i flytteprocessen. Flytteprojektledelsen har tæt dialog med MoveON Partners og der følges løbende op på planen. MoveON Partners indgår i både planlægning, koordinering og praktik i forhold til flytningen. De deltager også på kickoff for flytteambassadørerne og vil bidrage med kommunikationsmaterialer mv.

Lukkedag fredag d. 9. december:

Jfr. beslutning truffet på direktionsmødet d. 20. juni er der arbejdet videre ud fra, at flytningen til det nye rådhus foregår henover weekenden d. 9. – 11. december med fredag d. 9. december som lukkedag for rådhus og Borgerservice. Økonomiudvalget orienteres om lukkedagen på mødet i september. Borgerne i Høje-Taastrup Kommune orienteres om lukkedagen på kommunens hjemmeside og i relevante lokale medier.

Der er taget kontakt til HR-Centret i forhold til, om der er nogle personalemæssige hensyn at tage, hvad angår til lukkedagen fredag d. 9. december.

I HR-Centret er vurderingen, at de fleste medarbejdere må forventes at kunne arbejde hjemmefra. Hvis det ikke er muligt, kan man enten skal afspadsere eller holde en feriedag. Endelig kan der evt. være en mulighed for at arbejde på en af kommunens andre lokationer. Hvad den enkelte vælger skal aftales med nærmeste leder.

I forhold til at bede medarbejdere om at holde en feriedag gør HR-Centret opmærksom på, at vi som arbejdsgivere skal varsle ferie med en måneds varsel. Det vil være tilstrækkeligt at foretage denne varsling samtidigt med, at der generelt orienteres til medarbejderne om, at rådhuset og Borgerservice holder lukket d. 9. december (fx på mitHTK, via flytteambassadører, i MED-udvalg etc.). Chefforum orienteres om reglerne for ferievarsling på mødet d. 28. september.

Åbning af rådhus og Borgerservice for borgerne mandag d. 12. december

Borgerservice har nikked til, at det er OK at åbne det nye rådhus for borgere mandag d. 12. december. Det vil sige samme dag, hvor også medarbejderne møder ind for første gang og samme dag, hvor huset for alvor skal tages i brug. Borgerservice forudsætter, at udstyr, systemer og teknik, herunder fx pasmaskiner og betalingsterminaler, er blevet testet i ugerne op til åbning.

Etapevis indflytning for medarbejderne på det nye rådhus i uge 50

På dagens møde ønskes en principbeslutning fra styregruppen, hvad angår rammerne for indflytningsprocessen for rådhusets medarbejdere.

Flytteprojektledelsen anbefaler en etapevis indflytning for medarbejderne ud fra disse perspektiver:

- Kapacitetsmæssige argumenter: Det må forventes, at det nye rådhus vil have nyhedens interesse, og at rigtig mange medarbejdere vil møde fysisk ind på arbejde mandag d.12. december - med mindre de får andet at vide. Dette matcher ikke helt med de forudsætninger, som rådhuset er bygget ud fra, nemlig at der altid vil være en procentdel af medarbejderne, der ikke møder fysisk ind på arbejde fx pga. hjemmearbejde, ferie, sygdom osv. Og at rådhuset derfor ikke behøver at være indrettet med en arbejdsplads til alle. Der er derfor en risiko for, at nogle medarbejdere vil opleve den første dag på det nye rådhus, som den dag, hvor de ikke kunne få en arbejdsplads eller evt. måtte sidde i kantinen og arbejde. Denne oplevelse skønnes uhensigtsmæssig i forhold til at få en god start på det nye rådhus.
- Supportmæssige argumenter: Når medarbejderne rykker ind på det nye rådhus, er der på forhånd gjort så meget som muligt parat til, at den enkelte blot vil kunne sætte sig ned og gå i gang med at arbejde. Erfaringen med indflytningsprocesser viser dog, at der altid vil opstå uforudsete hændelser; at der altid vil være brug for praktisk vejledning til at indtage det nye hus og at der altid vil være en masse spørgsmål at besvare. Både Kommunens IT-afdeling, flytteprojektledelsen og MoveON Partners er indstillet på dette og vil hjælpe til i huset med hvad der måtte være af både stort og småt, teknisk som praktisk. Men det vil lette presset på supporten, og forkorte ventetiden på hjælp, hvis alle medarbejdere ikke møder ind den samme dag.
- Sikkerhedsmæssige argumenter: Formelt set vil 100% fremmøde af medarbejderne på etagerne ikke kunne godkendes af brandmyndighederne.

Flytteprojektledelsen foreslår, at centrenes indflytning sker henover de første tre dage i uge 50 (mandag d. 12. december – onsdag d. 14. december), hvor de mest borgernære centre møder ind først. Torsdag og fredag kan medarbejderne møde ind efter behov. Ugen kan evt. slutes af med en uformel fejring af det nye rådhus fredag eftermiddag for de medarbejdere, der måtte have tid og lyst.

På baggrund af styregruppens rammesættende beslutning fremlægges senere hen et oplæg med de nærmere detaljer og praktik i forhold til åbningsprocessen.

Kantinen:

Det er aftalt med kantineledelsen, at kantinen selv pakker deres udstyr ned med vejledning fra MoveON Partners. I denne forbindelse har der været dialog med kantineledelsen om at lukke kantinen nogle dage op til flytningen eller drosle ned på tilbuddet. Flytteprojektledelsen anbefaler, at Direktionen bakker op om denne forespørgsel.

Økonomi

Økonomi til flytning:

Der er afsat en ramme i byggebudgettet for det nye rådhus på 2.525.000 kr. til flytning. Beløbet er budgetsat ud fra erfaringstal og ikke nærmere udspecificeret.

MoveON Partners har udarbejdet et samlet budgetestimat for flytningen på ca. 1.7 mio. kr. Budgetestimatet fra MoveON Partners ligger dermed indenfor den afsatte ramme i byggebudgettet.

Indenfor rammen af byggebudgettet ligger også udgifterne i forbindelse med arkivering.

MoveON Partners oplyser, at budgetoplægget er udarbejdet ud fra sammenlignelige opgaver. Der afregnes ud fra de timer, der reelt bliver brugt. Byggeprojektleder, Jim Holme Højfeldt, har kigget på MoveON's budgetoplæg og vurderet budgetestimatet til at være rimeligt.

Budgetoplægget er også blevet vurderet af kommunens IT-afdeling, der har peget på nogle ønskede tilkøb. Det gælder bl.a. hjælp til opsætning og tjek af IT i forbindelse med i forbindelse med indflytningen.

I budgetoplægget indgår både den fysiske flytning, der varetages af en underleverandør, og som kommer i miniudbud medio oktober, samt alle de ydelser, der ligger rundt om den fysiske flytning.

Budgetestimatet fra MoveON Partners bygger på en række forudsætninger, herunder bl.a.:

- Et kasseestimat, der tager udgangspunkt i, at der i gennemsnit flyttes én personlig flyttekasse pr. medarbejder (til fx mus, tastatur mv.); én flyttekasse pr. medarbejder til fælles gods (fx biblioteker, kopipapir mv.) samt 1,6 kasse med IT-udstyr pr. nye arbejdsplads i det nye rådhus.
- Timepriser i markedet, som det vurderes for nuværende.

- De vilkår, der er aftalt, og som vi kender i dag, herunder, at rådhuset ikke bliver forsinket; at der flyttes ind i den aftalte weekend; at møbler og inventar leveres til tiden osv.

Der tages dermed forbehold for, at forudsætningerne kan ændre sig pga. uforudsete hændelser, hvilket evt. kan betyde nødvendige tilkøb, hvis processerne fortsat skal køre som aftalt.

Udgiften til at fjerne efterladte ting og sager på det gamle rådhus vil blive finansieret af indtægten fra salget af rådhusgrunden. Styregruppen præsenteres for en sag om rømning på et senere møde.

Budgetestimatet fra MoveON Partners er fremsendt i både en simpel form og i en detaljeret udgave. Budgetestimatet i den simple form er vedlagt som bilag.

I tillæg til udgifter til MoveON Partners må beregnes yderligere mindre udgifter til de firmaer, der står for at flytte og opsætte særligt specialudstyr som fx portomaskine, kopimaskiner, plottere mv.

Bilag

MoveON HTK Rådhus, simpelt budget vers. 1.40.pdf

Punkt 4: Lukket

22/636

Punkt 5: Lukket

21/25058

Punkt 6: Orientering om tværkommunal ansøgning til A.P. Møller Fonden om projektet "Styrket rekruttering og fastholdelse i folkeskolen"

22/15018

Baggrund

Direktionen orienteres hermed om, at Høje-Taastrup Kommune, Albertslund Kommune, Ballerup Kommune, Glostrup Kommune og Ishøj Kommune har ansøgt A.P. Møller Fonden om funding fra folkeskoledonationen til projektet "Styrket rekruttering og fastholdelse i folkeskolen". Ansøgningen udspringer af samarbejdet i Klyngenetværk for Velfærdsuddannelser, hvor 5 af de 9 deltagende kommuner har valgt at stå bag en samlet projektansøgning i samarbejde med Københavns Professionshøjskole (KP). Kommunerne deltager med forbehold for politisk godkendelse.

Fra Høje-Taastrup Kommune er lagt op til deltagelse af lærere, pædagoger og ledelse på kommunens 8 folkeskoler samt medarbejdere i forvaltningen med særlig fokus på at styrke indsatsen ift. praktik, introduktion af nye medarbejdere samt inklusion, relationsarbejde og klasserumsledelse.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

Charlotte gav en kort orientering om drøftelserne på tværs af flere kommuner ift. ansøgningen, og direktionen tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Formålet med projektet er at styrke rekruttering og fastholdelse af ledere, lærere og pædagoger i folkeskolen gennem kompetenceudvikling og innovation, der skræddersys til skolernes behov. Flere uddannede lærere og pædagoger i skolerne, der bliver længere tid i professionen skal øge kontinuiteten i opgavevaretagelsen, højne kvaliteten i undervisningen og dermed styrke såvel læring som trivsel blandt elever og medarbejdere.

Projektets første fase er derfor en innovativ, eksplorativ fase, hvor årsager afdækkes og ideer til tiltag udvikles i netværket af deltagende kommuner. Kompetenceudviklingen i projektets anden fase skal tage direkte afsæt i resultaterne af den eksplorative fase og kobles så tæt på praksis som muligt for at øge omsætningen af viden til skolernes hverdag.

Den eksplorative del af projektet indeholder både en afdæknings-, innovations- og udviklingsfase, hvor vi sammen skaber et øget vidensgrundlag på området om årsager såvel som løsninger samt udvikler og kvalificerer konkrete indsatser i de deltagende kommuner.

På den baggrund tilvejebringes både et stærkere og fælles grundlag for at kunne handle på de betydelige udfordringer samt en række af differentierede indsatser som løbende udvikles, tilpasses og planlægges lokalt, hvor den enkelte kommune og Københavns Professionshøjskole i dialog bliver enige om, hvilke greb der kan indfri målsætningen i kommunen. Ambitionen og målet er derfor gennem videreudvikling og afprøvning af systematiske kompetenceudviklingstiltag at give en mere succesfuld rekruttering og øge fastholdelsesgraden i jobbet som lærer og pædagog på folkeskoleområdet og derigennem øge kvaliteten i kerneopgaven; børn og unges læring og trivsel.

Ansøgningen har en samlet budgetsum på 31.858.287 kr. Der ansøges om 25.376.805 kr., mens den samlede egenfinansiering udgør 6.481.482 kr. Samlet deltagerantal på tværs af de 5 kommuner er estimeret til 1440 fordelt på lærere, pædagoger og ledere i folkeskolen samt forvaltningen.

Bilag

Projektbeskrivelse_Styrket rekruttering og fastholdelse i folkeskolen.pdf

Budget_Styrket rekruttering og fastholdelse_.pdf

Tidsplan_Styrket rekruttering og fastholdelse i folkeskolen.pdf

Bilag 4 stk til ansøgning.pdf

Punkt 7: Prognose for pleje-, ældre- og handicapvenlige boliger 2022 - Direktionen

22/7813

Baggrund

Sundheds- og Omsorgscentret har udarbejdet prognose for pleje-, ældre- og handicapvenlige boliger. Prognosen har til formål at vurdere det fremtidige behov for pleje-, ældre- og handicapvenlige boliger i Høje-Taastrup Kommune frem til år 2032.

Indstilling

At Direktionen

- tager prognose for pleje-, ældre- og handicapvenlige boliger 2022 – 2032 til efterretning.
- godkender at prognosen forelægges Økonomiudvalget i september.

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

Anya forklarede kort om prognosen for pleje-, ældre- og handicapvenlige boliger 2022-2032, og på den foranledning drøftede direktionen koblingen til taskforce for prognoser og en strategisk tilgang til boligdelen. Der var derudover lidt spørgsmål til den politiske sag, som rettes efterfølgende. Koblingen ml. denne prognose og arbejdet i taskforcen for prognoser drøftes på et kommende møde, hvor direktionen forelægges en sag vedr. arbejdet i taskforcen.

Sagsfremstilling

Med afsæt i de seneste års udvikling har Administrationen vurderet det fremtidige behov for plejeboliger samt ældre- og handicapvenlige boliger.

Prognosen giver anledning til følgende opmærksomhedspunkter:

Plejeboliger

Plejeboligprognosen omfatter to scenarier for det fremtidige behov for plejeboliger.

Det ene scenarie omfatter det nuværende antal plejeboliger samt udvidelsen med de 19 nye plejeboliger, der forventes ibrugtaget januar 2024. Det andet scenarie omfatter udbygningen med de 19 nye plejeboliger samt effekten af de prioriteringsbidrag, der er fremlagt til Budget 2023–26.

Overordnet kan det for begge scenarier konkluderes, at der vil være balance mellem antallet af borgere visiteret til en plejebolig og antallet af plejeboliger frem til 2028 og hvorefter der vil være en stigning i antallet af borgere på ventelisten til en plejebolig. Antal af gennemsnitlig ventetid på en plejebolig forventes dog først fra 2029 at overstige plejeboliggarantien på 60 dage.

Prognosen for første scenarie der inkluderer det nuværende antal plejeboliger samt udvidelsen med de 19 nye plejeboliger viser, at der vil være balance mellem antallet af borgere visiteret til en plejebolig og antallet af plejeboliger frem til 2028. Ventelisten vil stige med 8 borgere fra 2028, men antallet af gennemsnitlig ventetid på en plejebolig forventes dog først fra 2029 at overstige plejeboliggarantien på 60 dage.

Prognosen for det andet scenarie understøtter de omlægninger, der foreslås i prioriteringskataloget og viser, at der vil være tale om en breddere målgruppe for plejeboliger end tidligere og hvor synergie i driften af de to områder også i højere grad er samtænkt.

Prognosen der inkluderer prioriteringsbidrag til budget 2023, viser at ændringerne overordnet set ikke har indflydelse på den samlede plejeboligkapacitet, idet forslagene omfatter ændringer i antal plejeboliger, men at der også sker en udvidelse af målgruppen.

Kapacitetsmæssigt forventes prioriteringsbidragene ikke at få en direkte betydning for ventelisten og dermed kommunens muligheder for at opfylde plejeboligarantien, men prioriteringsbidragene vil få en positiv betydning for social- og handicap området og vil få betydning for kommunens samlede økonomi, idet der vil være borgergrupper der i dag har ophold på bosteder mv. som fremover kan tilbydes ophold på et af kommunens plejehjem.

Ældreboliger

Prognosen vedrørende det fremtidige behov for ældre- og handicapvenlige boliger, viser at forventet antal ansøgere svinger meget i prognoseperioden 2022-2032.

Ud fra prognosedata kan det konkluderes, at behovet for ældre- og handicapvenlige boliger er stigende i de kommende år. For at imødekomme behovet for ældre- og handicapvenlige boliger, kan det se ud til, at der etableres 87 nye ældre- og handicapvenlige boliger.

Det er dog administrationens vurdering, at det prognosticerede behov for ældre- og handicapvenlige boliger, ikke er i overensstemmelse med de seneste års erfaringer med udlejning.

Idet erfaring viser, at et stort antal borgere takker nej til de tilbudte boliger, såfremt boligerne ikke opfylder deres forventninger til en ældre- og handicapvenlig bolig (geografisk placering af boligens størrelse og indretning). Borgernes specifikke forventninger til en ældre- og handicapvenlig bolig er årsagen til, at der er flere borgere, der har været på ventelisten i meget lang tid, og dermed påvirker prognosens data.

Derudover bygges der generelt mange seniorvenlige boliger i Kommunen, som må formodes at få betydning for efterspørgslen af kommunalt anviste ældre- og handicapvenlige boliger og at der er borgere, som finder andre løsninger end at flytte ind i en kommunalt anvist bolig. Derfor vurderer Administrationen, at behovet for ældre- og handicapvenlige boliger ikke er så stort, som prognosen fremskriver.

Administrationen anbefaler, at udviklingen følges tæt i de kommende år, især for at se effekten af de nye visitationskriterierne til ældre- og handicapvenlige boliger på antallet af borgere på ventelisten og ledige boliger. Derudover skal udviklingen følges tæt da borgerne også kan vælge andre boliger i kommunen, som dækker behovet for en ældre- og handicapvenlig bolig.

Bilag

Prognose for pleje-, ældre- og handicapvenlige boliger

Punkt 8: Status for prognose og kapacitetsarbejdet august 2022

21/18779

Baggrund

Direktionen har igangsat et omfattende arbejde med løbende prognoseoverblik og kapacitetsstyring i taskforce for prognoser. Direktionen forelægges månedligt en statussag herom, og i denne sag præsenteres direktionen for seneste status med en opsamling af opmærksomhedspunkter som prognosechefgruppen peger på.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

1. Tager status på den faktiske udvikling ift. prognoserne til efterretning.
2. Drøfter de udpegede opmærksomhedspunkter fra taskforcens chefgruppe.

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

Direktionen tog orienteringen til efterretning, og noterer det store ressourcetræk, som arbejdet medfører. Derudover blev de næste skridt kort drøftet, da det er centralt at have fokus på implementeringsarbejdet og hvordan dette tilgås.

Sagsfremstilling

Direktionen har tidligere godkendt etableringen af taskforce for prognoser, herunder

at prognosechefgruppen har ansvar for at følge udviklingen i prognoser og kapacitet. Nedenfor præsenteres status på prognoser- og kapacitetsudvikling, samt underliggende opmærksomhedspunkter.

Status på generel befolkningsudvikling

Den faktiske befolkningsudvikling følger i store træk forventningen i befolkningsprognosen, men som ved seneste status ses en mindre andel borgere end forventet. Pr. 1. august 2022 udgør antallet af borgere i kommunen 54.229, hvilket er 278 færre end forventet i befolkningsprognosen. Der er registreret færre borgere i alle aldersgrupper på nær i aldersgruppen 16-34-årige og 75+. Dette kan skyldes udsving i boligbyggerierne i Nærheden og Høje Taastrup C, samt

at den forventede indflytning hovedsageligt sker i anden halvdel af 2022.

Status på generel udbygning ift. boligbyggeprognosen for Nærheden og Høje-Taastrup C

Som ved sidste status, der blev forelagt direktionen, så forventes der fortsat 238 flere boliger i Nærheden end prognosticeret, hvoraf 150 boliger forventes klar i december 2022. For Høje-Taastrup C ser billedet dog anderledes ud, bl.a. grundet, at et entreprenørfirma er gået konkurs. Det betyder, at ca. 100 boliger rykkes ca. 1-1½ år frem (vedrører rækkehusene placeret centralt i HTC). Det svarer til ca. 14 % af den forventede boligudbygning i indeværende år. Det bemærkes, at der ikke er indarbejdet risikofaktorer som fx konkurser i de nuværende prognoser, men det er centralt, at udviklingen følges tæt så eventuelle justeringer kan foretages.

Status på sektorprognosen for dagtilbudsområdet

Prognosen for dagtilbud og den faktiske indskrivning følges tæt. Pr. 15. august 2022 viser data, at Vest følger prognosen nogenlunde med en mindre overkapacitet på børnehavempladser, som muligt kan konverteres til vuggestuepladser. Det samme gør sig gældende i Øst, hvor konvertering også kan være nødvendigt. På prognosechefmødet affødte data dog en drøftelse af, hvordan data følges, da der bl.a. opleves en del forældre, der takker nej til tilbud og at institutioner dermed ikke oplever samme pres som prognosen viser. Det er centralt at få afklaret, hvad dette rummer over, hvorfor ØC og ISC er i gang med et afklaringsarbejde på dagtilbudsområdet, for at sikre at de konkrete initiativer omkring fx konvertering af børnehavempladser til vuggestuepladser passer med det oplevede og det forventede behov i institutionerne.

Medarbejderprognose og opgørelse af ledige stillinger indenfor dagtilbudsområdet

Da udfordringer på kapacitetsområdet ikke blot omhandler de fysiske rammer, men også ressourcehåndteringen ift.

arbejdskraft arbejdes der fortsat med udarbejdelse af en medarbejderprognose for dagtilbudsområdet, som suppleres af en mere simpel oversigt over antallet af ledige stillinger.

Den nye vejledning for normeringer i daginstitutioner er netop kommet, og der foregår lige nu et arbejde med at udtrække data, så der kan laves eksakte beregninger baseret på den nye vejledning. Data på medarbejderprognosen indgår derfor ikke i denne status, ligesom Økonomiudvalget også blot vil blive orienteret om, at vejledningen nu foreligger. Medarbejderprognosen forventes klar til næste status til direktionen og vil forventeligt blive forelagt Økonomiudvalget december 2022.

Som supplement til medarbejderprognosen er der udarbejdet en opgørelse over ledige stillinger, som et mere simpelt redskab til overblik medarbejderkapaciteten i HTK inden for dagtilbudsområdet. Pr. ultimo juni 2022 var der i alt 26 ledige stillinger i kommunen, svarende til knap 25 årsværk.

Tabel 1 – Overblik over antallet af ledige stillinger på dagtilbudsområdet pr. ultimo juni 2022

Stillingsbetegnelse	Antal ledige stillinger	Antal årsværk	Tidsbegrænset ansatte i vakante stillinger
Pædagogisk leder	2	2,0	
Pædagoger	19	18,41	
Pædagogmedhjælpere/PAU	4	3,76	5
Køkkenpersonale	1	0,76	1
I alt	26	24,93	6

Der ses et mindre fald i antallet af ledige stillinger i forhold til sidste opgørelse, som blev forelagt direktionen maj 2022, hvor det samlede antal af ledige stillinger var 34. Dog er tabellen blot et øjebliksbillede og kun opgjort ud fra oplysninger fra klyngeledelserne sammenholdt med aktuelle stillingsopslag på kommunens site.

Opmærksomhedspunkter

Prognosechefgruppen gør specielt opmærksomhed på ændringerne i den faktiske boligbyggeudvikling. Der er ikke indarbejdet risikofaktorer som fx konkurser i de nuværende prognoser, men det er centralt, at udviklingen følges tæt så eventuelle justeringer kan foretages, hvis der sker flere ændringer af sådan karakter, som dermed påvirker befolkningsudviklingen i det konkrete område. Derudover er det centralt, at den læring vi drager af dette konkrete eksempel tages med i det videre arbejde med forudsætningsarbejdet for boligbyggeprognosen, hvor det er muligt at lave forskellige scenarier, så man på den måde er forberedt på, hvad det vil betyde hvis fx 10, 15 eller 20 % af boligudbygningen bliver forsinket eller helt udelades.

Der gøres derudover opmærksom på, at den faktiske befolkningsudvikling viser en mindre andel børn og unge sammenlignet med prognosen. Udviklingen er ikke umiddelbart af væsentlig karakter, men det er vigtigt at det følges tæt for at afklare, om dette blot er de udsving, der forventeligt vil ske over et år fremfor en lineær fremskrivning, eller om der er tale om en generel tendens, specielt i forhold til forventet kapacitetsbehov på børn- og ungeområdet.

Der gøres ligeledes opmærksom på, at pasningsgraden justeres til næste prognose, ligesom der er kommet en ny vejledning for normeringer i daginstitutioner, som der nu foregår et arbejde med at udtrække data, så der kan laves beregninger baseret på den nye vejledning. Dette forventes forelagt på kommende statusmøde og forventes forelagt politisk ultimo 2022.

Endvidere gør prognosechefgruppen opmærksom på opfølgningen på dagtilbudsområdet, hvor ØC og ISC netop er i gang med at afklare, hvordan data bruges.

Endelig gøres opmærksom på det ressourcetræk, som arbejdet med prognoser og kapacitet kræver. Vi står overfor et omfattende implementeringsarbejde på dagtilbuds-, skole- og klubområdet i Vest, og sideløbende hermed igangsættes analyse af skoleområdet i Øst, hvor skoletilbud for børn med særlige behov ligeledes vil indgå ligesom mulige andre fagområder på sigt kan blive involveret.

Punkt 9: HR-strategi

21/22950

Baggrund

Den nuværende HR-strategi har sat strategisk retning i Høje-Taastrup Kommune i perioden 2019-2022. I slutningen af 2021 inviterede HRCs lederteam (centerchef og teamleder) alle centerchefer til et 1:2-dialogmøde for blandt andet at drøfte det enkelte center og de temaer, som HR-strategien har defineret som pejlemærker for Høje-Taastrup Kommune i perioden. Det er resultaterne af denne afdækning, der danner baggrund for opsamlingen i nærværende sag og indstillingen til Direktionen.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen:

- Tager opsamlingen på dialogerne om den eksisterende HR-strategi for Høje-Taastrup Kommune til efterretning
- Beslutter, at der ikke udarbejdes en selvstændig og ny HR-strategi de næste par år, idet programmet om blandt andet arbejdskraftudfordringen, projektet om det nye rådhus, digitaliseringsdagsordenen, forenklingdagsordenen, det tværgående forskningsprojektet om Vores sunde hverdag, samt det eksisterende strategiske og operationelle fokus på god ledelse i Høje-Taastrup Kommune allerede sætter en klar retning på vigtige HR-strategiske dagsordener de næste par år
- Alternativt beslutter, at den eksisterende HR-strategi forlænges til og med medio 2024
- Beslutter, at der primo 2024 tages stilling til, om Høje-Taastrup Kommune skal have en ny HR-strategi

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

Direktionen udtrykte ros til sagen, heriblandt argumenterne ift. det igangsatte arbejde, og der blev derfor bakket op om indstilling nr. 2, hvorfor direktionen besluttede, at der afventes til 2024.

Sagsfremstilling

Nedenfor følger en kort sammenfatning af indsigterne fra dialogerne med centrene. De er udtryk for et øjebliksbillede fra perioden november 2021 – februar 2022, hvor dialogmøderne foregik.

Sammenfatning:

HR-strategien – sådan tiltrækker, fastholder og udvikler vi mennesker i Høje-Taastrup Kommune.

Pejlemærker:

- a) I Høje-Taastrup vil vi være eksperter i både at arbejde på tværs og monofagligt
- b) I Høje-Taastrup vil vi skabe effekt gennem professionelle ledelsesteams
- c) I Høje-Taastrup vil vi have fokus på at skabe effekt gennem forenkling og udvikling af kerneopgaven

d) I Høje-Taastrup vil vi tiltrække og fastholde de mest kompetente medarbejdere og ledere

Det tema, som utvivlsomt har fyldt mest i dialogerne, handler om pejlemærket om tiltrækning og fastholdelse. Kun et enkelt center ytrer ikke at have udfordringer i forhold til rekrutteringsområdet. Alle andre centre har meldt, at de for tiden i større eller mindre grad er udfordret på rekrutteringsområdet. Det handler både om store grupper og mindre grupper af særlige specialist fagligheder. Fælles for udfordringerne er, at der mangler kolleger med relevante kompetencer til kerneopgaverne i centrene. Fælles for tilbagemeldingerne er også, at der arbejdes målrettet med rekrutteringsudfordringerne i den lokale kontekst. 2/3 af centrene har i dialogen givet konkrete eksempler på, hvordan der har været arbejdet med lokale dagsordener inden for temaer om den attraktive arbejdsplads. Det har blandt andet handlet om teambuilding, dialoger om kerneopgaven, at fastholde og udvikle de eksisterende medarbejdere, senioraftaler, god onboarding af nye kolleger, fastholdelse i sygefraværssager, dialog om tillidsdagsordenen, fokus på gode elevpladser, fordi elever kan være kommende nye kolleger.

Dernæst har temaet om professionelle ledelsesteams også fyldt i dialogerne. Langt de fleste af centrene har givet konkrete eksempler på, hvordan de har arbejdet med ledelse. Det har for eksempel handlet om udvikling af ledelsesgrundlag, udvikling af den daglige ledelsespraksis i hverdagen, udvikling af forandringskapaciteten i ledelsen, udvikling af ledelsessamarbejder på tværs af centre.

I forhold til temaet om at arbejde både på tværs og monofagligt er der generelt opmærksomhed på, at det er vigtigt at arbejde sammen og blande vores respektive fagligheder ind i kerneopgaven. Der er generelt en oplevelse af at vi gør det i større omfang nu end tidligere. Nogle siger for eksempel, at der er sket et løft, at vi taler om "os" på tværs af centrene nu, at vi er rykket tættere sammen, fordi der er pres på opgaver og ressourcer endnu mere nu end tidligere.

I forhold til temaet om forenkling og udvikling af kerneopgaven er den generelle melding i dialogerne, at det ikke har fyldt så meget i et strategisk perspektiv, og at forenkling nok mest har handlet om hverdagsforenklingerne. Flere nævnte, at de oplever, at de automatisk tænker forenkling af organisering og opgaver ind i den daglige opgavevaretagelse. Nogle taler om, at forenkling skal revitaliseres, for der er helt sikkert noget mere at hente ved at forenkle yderligere og måske mere radikalt i processer/opgaver.

Konklusion:

Det grundlæggende indtryk fra dialogerne er, at HR-strategien har sat en vigtig fælles HR-strategisk dagsorden for organisationen i strategiens løbetid – både på tværs og i de enkelte centre. Strategien har på den måde medvirket til, at der er sket en udvikling af de områder, som pejlemærkerne har sat fokus på. Dialogerne har også båret præg af, at det er temaet om rekruttering og fastholdelse, som lige nu og den kommende tid er særligt vigtigt at arbejde mere med.

Fordi den hidtidige HR-strategien tydeligvis har medvirket til at sætte en fælles strategisk dagsorden på tværs af organisationen kunne det tale for at udvikle en ny HR-strategi, når den hidtidige udløber med udgangen af 2022. På den anden side er der allerede nu besluttet HR-strategiske retninger, som rækker ind i 2023 og frem.

Det gælder fx i særdeleshed programmet om arbejdskraftudfordringen som rummer vigtige HR-strategiske pejlemærker om rekruttering, tiltrækning, kommunens omdømme, fastholdelse og udvikling af dem, vi allerede er bl.a. gennem fokus på attraktive arbejdspladser samt Høje-Taastrup Kommune som uddannelseskommune. Projektet om det nye rådhus rummer også - for nogle dele af organisationen - HR-strategiske dagsordener i form af kultur og arbejdsmiljø. Både forenklingdagsordenen og digitaliseringsdagsordenen indeholder HR-strategiske dagsordener, fordi det handler om

måden vi samarbejder om justeringer i arbejdsformer og valg af nye arbejdsværktøjer/teknologier. Det tværgående forskningsprojekt om "Vores sunde hverdag" indeholder også arbejdsmiljødagsordener. Det eksisterende strategiske og operationelle fokus på god ledelse i Høje-Taastrup Kommune bl.a. med afsæt i Direktionens strategibrev sætter også en klar retning på vigtige HR-strategiske dagsordener de næste par år.

Derfor er det HR-Centrets anbefaling, at drøftelserne om en mulig udvikling af en ny HR-strategi sættes i gang primo 2024.

Punkt 10: Sygefraværstatus - juni 2022

22/1181

Baggrund

Direktionen får én gang i kvartalet en status på sygefraværet, denne er fra ultimo juni.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen tager status over sygefraværet pr. ultimo juni 2022 til efterretning.

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

Direktionen drøftede det stigende sygefravær, herunder hvordan påvirkningen af Covid-19 kan influere resultatet. Direktionen tog orienteringen til efterretning, og vil følge udviklingen nøje til næste status ift. mulige handlemuligheder alt efter hvordan status ser ud der.

Sagsfremstilling

Status på sygefravær

Måltallet for 2022 for hele kommunen er 13,3 dage. Sygefraværet ultimo juni var på 15,4 dage. Det betyder, at kommunen samlet set lå 2,1 dag over måltallet ultimo juni.

Sygefraværet er steget med 0,2 dag fra 15,2 dage i marts 2022.

Oversigt over sygefravær i bilag 1.

Status på sygefravær i forhold til måltal på centerniveau

På centerniveau lå 5 ud af 13 centre på et sygefravær, der lå under måltallet for 2022.

De 5 centre er:

- Center for Ejendomme og Intern Service
- Fritids- og Kulturcentret
- HR-Centret
- Sundheds- og Omsorgscentret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 8 centre, der lå over måltallet:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Byrådscentret
- Driftsbyen
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret
- Teknik- og Miljøcentret
- Ungecentret

Status på sygefravær i forhold til måltal på sektorniveau

Nedenfor ses de sektorer, der lå under eller på måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

Administration: BURC, DIR, FKC, HRC, ISC og ØDC

- Rengøring/Kantine
- Kulturinstitutioner
- Plejecentre
- Hjemmeplejen

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

Administration: BAC, BYC, CEIS, DRBY, SHC, SUOC, TMC og UC

- Sprogcentret
- BURC ekskl. adm.
- Teknisk Service
- Driftsbyen ekskl. adm.
- Halpersonale

- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Social- og Handicapinstitutioner

- Tandplejen
- Klubber

- Opsøgende ungearbejde
- UC skoler (Linie 10 og Ungdomsskolen)

Vedvarende opmærksomhedspunkter på centerniveau

BAC (192 medarbejdere) lå fortsat måltallet på 9,3 dage (er steget fra 11,8 dage i marts 2022 til 13,0 dage i juni 2022). Administrationen (171 medarbejdere) er steget med 1,7 dage siden marts 2022. Sprogcentret (22 medarbejdere) er faldet med 2,7 dage.

BURC (241 medarbejdere) lå fortsat over måltallet på 10,3 dage (er steget fra 10,6 dage i marts 2022 til 11,7 dage i juni 2022). Administrationen (35 medarbejdere) er steget med 0,5 dage, men er fortsat under måltallet. BURC ekskl. adm. (206 medarbejdere) er steget 1,1 dag.

DRBY (117 medarbejdere) lå fortsat over måltallet på 12,1 dage (er steget fra 14,0 dage marts 2022 til 14,3 dage juni 2022). Administrationen (9 medarbejdere) er steget med 5,3 dage. Driftsbyen ekskl. adm er faldet med 0,1 dag.

ISC (1483 medarbejdere) lå fortsat over måltallet på 13,7 dage (er faldet fra 17,8 marts 2022 til 17,7 dage juni 2022). Skoler (574 medarbejdere) er stagneret på 15 dage, dagpasning (717 medarbejdere) er faldet med 0,3 dag, SFO (135 medarbejdere) er faldet med 1 dag siden marts 2022. I ISC er det fortsat kun administrationen, der er under måltal.

SHC (328 medarbejdere) lå fortsat over måltallet på 15,5 (er faldet fra 20,9 dage marts 2022 til 20 dage juni 2022). Administrationen (43 medarbejdere) er faldet 0,3 dag. Social- og Handicapinstitution (286 medarbejdere) faldet med 1 dag.

UC (148 medarbejdere) lå fortsat over måltallet på 13,2 dage (er steget fra 15,2 dage marts 2022 til 16,2 dage juni 2022). Administrationen (24 medarbejdere) er steget med 4,5 dage. Klubber (87 medarbejdere) er steget med 0,4 dag, Skole (28 medarbejdere) er steget med 0,7 dag og opsøgende medarbejdere (8 medarbejdere) er faldet med 1,3 dage.

Nye opmærksomhedspunkter på centerniveau

BYC (80 medarbejdere) er kommet over måltallet på 7,7 dage (er steget fra 7,0 dage marts 2022 til 8,5 dage juni 2022).

TMC (34 medarbejdere) er kommet over måltallet på 6,4 dage (er steget fra 5,7 dage marts 2022 til 6,8 dage juni 2022).

Bilag

Bilag 1 - Direktion - Sygefraværstatus juni 2022

Punkt 11: Nedlæggelse af styregruppen for kernevelfærd i udsatte boligområder

19/16652

Baggrund

I juni 2020 besluttede direktionen at sætte fokus på, hvordan vi gennem udviklingen af kernevelfærden kan bidrage til at løse udfordringerne i de udsatte boligområder. Dels skulle der arbejdes med, hvordan samspillet mellem kernevelfærden og de boligsociale helhedsplaner kunne udvikles. Dels skulle der arbejdes med udviklingen af en mere helhedsorienteret og koordineret indsats på tværs af kommunens fagcentre. Denne sag er dels en opsamling af, hvad der kom ud af arbejdet med kernevelfærden i de udsatte boligområder og dels hvordan det skal forankres.

Indstilling

Det indstilles til direktionen godkender at programmet for udviklingen af kernevelfærd afsluttes og styregruppen nedlægges.

Beslutning Direktionen den 29-08-2022

Direktionen godkendte, at programmet afsluttes og styregruppen nedlægges.

Sagsfremstilling

Der blev nedsat en styregruppe for udviklingen af kernevelfærden i de udsatte boligområder. Styregruppen bestod af: Charlotte Markussen, Kathrine Seier Skastrup, Henrik Dons Christensen, Karen Koefoed, Flemming Ellingsen og Pernille Kjeldgaard.

Styregruppen valgte at arbejde med en undersøgende og lærende proces. Der blev derfor besluttet at gennemføre 4 læringsloops:

1. Samspillet med de boligsociale helhedsplaner,
2. Udvikling af en helhedsorienteret familieindsats
3. Beskæftigelsesindsatsen i udsatte boligområder
4. Social integration gennem skoler og institutioner

Samspillet med de boligsociale helhedsplaner

Første loop faldt sammen med udarbejdelsen af nye boligsociale helhedsplaner, hvilket betød at fagcentrene skulle involveres i processen om hvilke indsatser der skulle udarbejdes i de nye helhedsplaner i de udsatte boligområder. Ud af denne proces udsprang bl.a. en ny organisering af samarbejdet med de boligsociale helhedsplaner; det blev nedsat en ny boligsocial bestyrelse og et boligsocialt samarbejdsforum på chefniveau på tværs af centrene. Der blev ligeledes planlagt en række nye tværgående kommunale indsatser som fx fremskudt beskæftigelse og fritidsjobindsats. Arbejdet har medført en større videndeling og fælles forståelse mellem ledere og medarbejdere fra kommunen og boligorganisationerne.

Udvikling af en helhedsorienteret familieindsats

Familieloopet blev udført som samtalesalon over to omgange. Målet var her at undersøge og forstå deltagerne professionelle praksis samt hvordan medarbejderen kan blive endnu bedre til at samarbejde på tværs. Samtalsalonerne havde meget stor værdi for deltagerne, som var glade for at dele erfaringer og mødes på tværs af fagligheder. Mange efterspurgte efterfølgende mulighed for at mødes reflektere med hinanden. For styregruppen blev det dog også tydeligt, at

der var stor forskel på medarbejderens værdimæssige grundlag ift. professionelle praksis. I forbindelse med omorganisering i ungdomsklubområdet og med opførelsen og flytninger af skoler og daginstitutioner er der derfor også et særligt fokus på de ansattes professionelle praksis ude i driften. Styregruppen er enige om, at ændringer i de ansattes praksis er vigtigt og at det er noget der tager tid. Det er derfor vigtigt at huske på de gode erfaringer som samtalesalonerne gav; nemlig at medarbejderne gerne vil dele deres erfaringer på tværs og de tør også godt at tale om det som er svært.

Beskæftigelsesindsatsen i udsatte boligområder

Arbejdet med beskæftigelsesindsatsen blev allerede igangsat i det første loop om samarbejdet med de boligsociale helhedsplaner, hvor et af resultaterne som allerede nævnt var den fremskudte beskæftigelsesindsats. Arbejdet i de udsatte boligområder har resulteret i en anden måde at møde borgerne på, som bl.a. har betydet, at relationen mellem borgere og de ansatte i den fremskudte beskæftigelse er blevet mere tillidsfuld. Derudover oplever man også, at flere borgere selv kommer og beder om hjælp til at komme i arbejde.

Social integration gennem skoler og institutioner

Arbejdet med skoler og daginstitutioner har kørt i et parallelt spor. I forbindelse med parallelsamfundslovgivningen arbejdes der med bedre fordeling af børn i daginstitutioner.

I forlængelse af arbejdet med at gøre Ole Rømer Skolen mere attraktiv har Byrådet ændret på skoledistrikterne, så de kan tiltrække nye typer af elever. Ole Rømer Skolen har også igennem en lang periode arbejdet med, hvordan de kan brande sig selv, som en attraktiv skole via læringskonceptet STEAM. De arbejder desuden intensivt på at styrke det faglige niveau og de arbejder på at sikre en god overgang fra daginstitution til skole.

Endelig bliver der arbejdet med, hvordan Børne- og Kulturhuset får en god start. Der er netop nedsat en styregruppe og en projektgruppe, som arbejder med konkrete greb til at brande huset og hvordan huset kommer til at spille en samlende rolle i hele området. Dette kræver rigtig meget samarbejde på tværs af centre og med den boligsociale helhedsplan i Taastrupgaard.

Hvad er næste skridt?

Store dele af det arbejde, som styregruppen satte sig for at gennemføre, er forankret i nye strukturer og samarbejdsformer. Det foreslås derfor at styregruppen nedlægges.

På styregruppens sidste møde blev det besluttet, at der kunne afholdes et årligt møde, et fast et årligt "Pitstop", hvor man stopper op og får ny energi gennem frugtbare samtaler og hvor man tager pulsen på samarbejdet. Dette årlige pitstop foreslås forankret i Team By- og bolig, som kan stå for at gennemføre en årlig workshop eller samtalesalon, som går på tværs af centrene. Samarbejdet om kernevelefærden skal være i fokus, men det kan tones alt efter de udfordringer som centrene oplever.

Selvom at arbejdet i styregruppen nedlægges, er der dog stadigvæk nogle store opgaver foran os i fremtiden:

Implementeringen af de store omdannelsesplaner og at vi lykkes med visionerne om Campus og Børnekulturhus.

Arbejdet med forebyggelsesområderne Blåkilde og Parkvej - hvordan følger de boligsociale indsatser borgeren, når de fx genhuses?

Ulighed i sundhed, jf erfaringerne fra Corona. Og den digitale ulighed.