

REFERAT Direktionen d. 10-10-2022

Mødedato Mandag d. 10. oktober 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Program for direktionsmøde 10. oktober 2022.....	3
Øvrige sager.....	4
Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen januar-juni år 2022.....	5
Revision af udviklingsstrategien – videre proces.....	10
Lukket.....	12
Høje-Taastrup Kommunes digitaliseringsstrategi 2022-2026.....	13
Pulje til indretning og etablering af fagmiljøer samt indretning af fysiske læringsmiljøer på skoleon	16

Punkt 1: Program for direktionsmøde 10. oktober 2022

21/24696

Baggrund

Kl. 9.00-9.30: Øvrige sager

- Dispensation fra DOL
- Opsamling fra direktionsseminar den 15. september 2022

Kl. 9.30-9.45: Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen januar-juni år 2022

Kl. 9.45-10.00: Revision af udviklingsstrategien – videre proces

Kl. 10.00-11.00: Direktionens møde med borgmesteren - Lukket SAG

Kl. 11.00-11.30: Høje-Taastrup Kommunes digitaliseringsstrategi 2022-2026

Kl. 11.30-12.00: Frokost

Kl. 12.00-12.15: Pulje til indretning og etablering af fagmiljøer samt indretning af fysiske læringsmiljøer på skoleområdet

Kl. 12.15: Opsamling fra direktionsseminar den 15. september 2022

Punkt 2: Øvrige sager

21/24696

Baggrund

- Dispensation fra DOL

- Opsamling fra direktionsseminar den 15. september 2022 (drøftes fra kl. 12.15, hvor Trine deltager)

Punkt 3: Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen januar-juni år 2022

22/8717

Baggrund

Direktionen godkendte i august et datasæt til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen.

Med denne sag fremlægges data for første halvår af 2022 (januar-juni) til drøftelse i Direktionen og efterfølgende drøftelse i Chefforum og Hovedudvalget samt orientering i Økonomiudvalget. Når der i regi af Taskforc for prognose og kapacitet foreligger et datagrundlag for Høje-Taastrup Kommune, vil dette kunne indgå i sagen, men er altså ikke indeholdt i denne sag.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen:

- 1) Tager sagen fremlagte data til efterretning.
- 2) Godkender formen for afrapportering af data til anvendelse i de kommende sager om samme data
- 3) Kommenterer sagens fremlagte data og beslutter, hvilke kommentarer der sammen med data skal forelægges Økonomiudvalget som en M-sag

Beslutning Direktionen den 10-10-2022

Direktionen drøftede sagen, som er et første bud på hvordan data kan præsenteres, som følge af direktionens beslutning om at følge arbejdskraftudfordringen mere nøje. I den forbindelse drøftede direktionen muligheden for, at der indarbejdes mere konkrete fortolkninger af data og om det giver anledning til, at konkrete handlinger skal igangsættes. Derudover bør sagen også rumme data på den overordnede arbejdskraftudfordring, og om vi bevæger os i den rigtige retning helt overordnet. Der var også et konkret spørgsmål til tabel 3 ift. personaleomsætning og det følger drøftelsen om fortolkninger af data. HRC arbejder videre med tilbagemeldingerne og indarbejder i et nyt udkast, som forelægges direktionen. Data fremlægges derfor ikke til ØU endnu, men afventer en yderligere bearbejdning af data, som forelægges direktionen.

Sagsfremstilling

Data fremlagt i sagen omfatter dagtilbud, skoler og hjemmeplejen/plejecentre og peger op mod 2 pejlemærker i arbejdskraftudfordringen: ”Omdømme, tiltrækning og rekruttering” samt ”Fastholde og udvikle de medarbejdere vi allerede er”.

Data for pejlemærket ”Omdømme, tiltrækning og rekruttering” omfatter:

- Antal annoncer publiceret (tabel 1)
- Publicerede annoncer uden ansættelse (tabel 1)

Tabel 1 viser antal publicerede jobannoncer samt antal jobannoncer uden ansættelse i første kvartal af 2022 (jan-marts). Grundet opdatering af Emply kan der pt. ikke trækkes data for april, maj og juni. Det har ligeledes ikke været muligt at trække data for hele kommunen.

Tabel 1 viser overordnet set, at en betydelig del af de publicerede jobannoncer ikke har ført til ansættelse. På skoleområdet blev der ikke ansat på 5 ud af 17 jobannoncer (29%). Indenfor

dagtilbud blev der ikke ansat på 23 ud af 63 jobannoncer (36%) og indenfor hjemmeplejen og plejecentret blev der ikke ansat på 23 ud af 37 jobannoncer (62%).

Det skal bemærkes, at der i organisationen kan være forskellig praksis ift. registreringer i Emply alt efter om opgaven varetages centralt eller lokalt. Derfor kan der være usikkerhed forbundet med opgørelsen i tabel 1. SUOC har for eksempel med udgangen juni 2022 tilrettet deres arbejdsgang omkring rekrutteringssystemet Emply, så data fremadrettet er mere valide i forhold til deres områder.

Tabel 1: Antal publicerede jobannoncer samt annoncer med ansættelse

	1. kvartal 2022
	Antal
Skoleområdet	
Jobannoncer publiceret	17
Publicerede jobannoncer uden ansættelse	5
Dagtilbud	
Jobannoncer publiceret	63
Publicerede jobannoncer uden ansættelse	23
Plejecentre/hjemmeplejen	
Jobannoncer publiceret	37
Publicerede jobannoncer uden ansættelse	23

Note 1: Data i tabel 1 er hentet fra rekrutteringssystemet Emply.

Note 2: Nogle jobannoncer har ført til flere ansættelser.

Data der peger op mod pejlemærket ”Fastholdelse og udvikle de medarbejdere vi allerede er” omfatter:

- Personaleomsætning (tabel 2)
- Fratrædelser efter hhv. 3 og 12 måneders ansættelse (tabel 3)
- Andelen af ansatte på fuld tid (tabel 4)
- Gennemsnitlig ansættelsesgrad (tabel 5)

Personaleomsætning:

Tabel 2 viser, at personaleomsætningen for kommunen som helhed steg med 0,3% i år 2021 og steg yderligere med 2,8% i første halvår af 2022. De røde pile i tabellen viser, at der også er stigninger i personaleomsætningen indenfor de faggrupper sagen sætter fokus på. I sagens bilag 1 er tabel 2 angivet i antal ansatte.

De største stigninger i personaleomsætningen fra år 2021 til år 2022 findes blandt pædagogiske assistenter (4,4%) og pædagogmedhjælpere (5,3%). For de øvrige faggrupper er stigningen i personaleomsætningen mindre end stigningen for kommunens som helhed (2,8%). Blandt social- og sundhedshjælpere ses et mindre fald i personaleomsætningen i første halvår af 2022, dog ligger de fortsat højere end i år 2020.

Noget af forklaringen på stigningen i personaleomsætningen kan ligge i, at der i første halvår af 2022 også ses en stigning i korte ansættelser. Dette fremgår af nedenstående tabel 3, og er en udvikling, som er vigtigt at holde øje med fremadrettet.

Tabel 2: Personaleomsætning (målt som fratrædelser i procent af antal ansatte året før)

	2020	2021		Jun. 2022	
HTK i alt	16,7%	17,0%	↑	19,8%	↑
Lærere, skoler	15,5%	16,1%	↑	17,2%	↑
Pædagoger, daginst.omr.	14,0%	20,3%	↑	20,9%	↑
Pæd. ass., daginst.omr.	13,2%	16,7%	↑	21,1%	↑
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	16,9%	26,4%	↑	31,7%	↑
Social- og sundhedsass., ældrepleje	19,1%	17,6%	↓	18,2%	↑
Social- og sundhedshj., ældrepleje	14,3%	15,9%	↑	15,7%	↓
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	32,8%	26,1%	↓	28,7%	↑
Sygeplejersker	31,6%	20,7%	↓	21,9%	↑

Note1: Jun. 2022 er målt som fratrædelser i perioden juni 21-juni 22 i procent af antal ansatte juni 21. Data omfatter fastansatte månedslønnede og fleksjobbere, eksklusive elever, ekstraordinært ansatte, paragraf 94 og vikarer.

Fratrædelser efter hhv. 3 og 12 måneders ansættelse

Tabel 3 viser udviklingen i fratrædelser indenfor hhv. 3 og 12 måneder. Overordnet set viser tabellen en tendens til en større andel af fratrædelser indenfor hhv. 3 og 12 måneders ansættelse

I første halvdel af 2022 fratrådte 264 fastansatte deres job i kommunen (jf. bilag 1), heraf fratrådte 21 % (knap hver 5.) indenfor tre måneders ansættelse og 39 % (lidt mere en hver tredje) fratrådte indenfor 12 måneders ansættelse.

Det skal bemærkes, at for pædagogiske assistenter og sygeplejersker ses et fald i andelen af fratrædelser indenfor 12 måneders ansættelse. For de øvrige faggrupper er tendensen stigende.

Der foreligger ikke systematiske data på, hvad der ligger til grund for fratrædelserne. Mulige årsager kan være, at jobbet ikke levede op til den ansattes forventninger, at den ansatte ikke levede op til arbejdspladsens forventninger eller at onboarding af den nyansatte var mangelfuld, altså en dårlig opstart på det nye job.

Tabel 3: Andelen af fratrådte, som er fratrådt inden for 3 hhv. 12 mdr. efter ansættelse

	Fratrædt i 2020		Fratrædt i 2021		Fratrædt i 2022 (ind til juni)	
	Ansæt 0-3 mdr	Ansæt 0-12 mdr	Ansæt 0-3 mdr	Ansæt 0-12 mdr	Ansæt 0-3 mdr	Ansæt 0-12 mdr
HTK i alt	10,5%	32,4%	13,0%	↑ 28,4%	↓ 21,2%	↑ 39,4%
HTK i alt - Ledere	3,6%	3,6%	8,0%	↑	14,3%	↑
Lærere, skoler	17,3%	30,8%	12,9%	↓	10,0%	↓
Pædagoger, daginst.omr.	11,9%	23,8%	20,0%	↑	19,4%	↓
Pæd. ass., daginst.omr.	0,0%	0,0%	10,0%	↑	14,3%	↑
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	25,0%	45,0%	32,6%	↑	37,5%	↑
Social- og sundhedsass., ældrepleje	20,0%	50,0%	11,4%	↓	28,6%	↑
Social- og sundhedshj., ældrepleje	21,2%	45,5%	10,0%	↓	30,8%	↑
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	14,3%	61,9%	32,0%	↑	41,7%	↑
Sygeplejersker	0,0%	23,5%	23,1%	↑	0,0%	↓

Note 1: Data omfatter fratrådte fastansatte månedslønnede eksklusive elever, ekstraordinært ansatte, vikarer, paragraf 94 og fleksjobbere.

Andelen af fastansatte på fuld tid

Tabel 4 viser, at udviklingen i andelen fuldtidsansatte (37 timer) i Høje-Taastrup Kommune steg med 1% fra år 2020 til år 2021, for så at falde med 0,5% i første halvår af år 2022. I sagens bilag 1 er tabel 4 angivet i antal ansatte.

Overordnet set er tendensen, at for de faggrupper sagen sætter fokus på, ses en stigning i andelen af ansatte på fuld tid, hvilket fremgår af de grønne pile. Kun blandt pædagogmedhjælpere og social og sundhedshjælpere ses der i første halvår af 2022 et fald i andelen af fuldtidsansatte i forhold til år 2021. Dog ligger begge faggrupper fortsat over niveauet fra år 2020. For pædagogerne var der i år 2021 et fald i andelen af pædagoger på fuld tid efterfulgt af en stigning i første halvår af 2022. Dog er andelen af pædagoger på fuld tid i første halvår af 2022 fortsat 0,6% under niveauet i år 2020.

Tabel 4: Andel af ansatte på fuld tid (37 timer om ugen)

	2020	2021		Jun. 2022	
HTK i alt	62,5%	63,5%	↑	63,1%	↓
Lærere, skoler	86,8%	86,1%	↓	88,1%	↑
Pædagoger, daginst.omr.	47,9%	46,9%	↓	47,3%	↑
Pæd. ass., daginst.omr.	42,4%	47,9%	↑	50,0%	↑
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	43,1%	46,1%	↑	44,8%	↓
Social- og sundhedsass., ældrepleje	38,4%	42,1%	↑	43,0%	↑
Social- og sundhedshj., ældrepleje	36,2%	38,9%	↑	37,8%	↓
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	0,0%	16,7%	↑	27,3%	↑
Sygeplejersker	37,0%	44,6%	↑	45,3%	↑

Note 1: Data omfatter fastansatte månedslønnede eksklusive elever, ekstraordinært ansatte og fleksjobbere, paragraf 94, vikarer samt fastansatte med mindre end 10 timer pr. uge.

Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad blandt fastansatte

Tabel 5 viser beskæftigelsesgraden målt som timer pr uge. Det overordnede billede er at beskæftigelsesgraden for kommunen ligger stabilt på lige under 35 timer pr uge. For flertallet af de faggrupper, som data sættes fokus på, har der været en stigning i beskæftigelsesgraden fra år 2020 til første halvår af 2022.

I tabel 4 ovenfor så vi, at andelen af fuldtidsansatte blandt social- og sundhedshjælpere var faldet en smule i første halvår af 2022, og det billede slår også igennem i beskæftigelsesgraden. Dog ligger beskæftigelsesgraden fortsat højere end i år 2020. Kun for pædagoger er beskæftigelsesgraden gået en smule tilbage (0,3%) sammenlignet med år 2020.

Tabel 5: Beskæftigelsesgrad målt som timer pr. uge

	2020	2021		Jun. 2022	
HTK i alt	34,7	34,8	↑	34,8	↔
Lærere, skoler	35,8	36,0	↑	36,2	↑
Pædagoger, daginst.omr.	35,0	34,8	↓	34,7	↓
Pæd. ass., daginst.omr.	35,1	35,2	↑	35,1	↓
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	33,9	34,7	↑	34,7	↔
Social- og sundhedsass., ældrepleje	33,5	33,6	↑	33,6	↔
Social- og sundhedshj., ældrepleje	32,7	33,2	↑	32,8	↓
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	19,3	27,2	↑	28,3	↑
Sygeplejersker	33,7	34,2	↑	34,2	↔

Note 1: Data omfatter fastansatte månedslønnede eksklusive elever, ekstraordinært ansatte og fleksjobbere, paragraf 94, vikarer samt fastansatte med mindre end 10 timer pr. uge.

Senioraftaler

Anvendelse af senioraftaler til at fastholde seniorer er et vigtigt redskab til at sikre den nødvendige arbejdskraft. HR-Centret indhenter data herom en gang årligt via spørgeskema til ledere med personaleansvar for medarbejdere på 58 år eller derover. Disse data indhentes første gang primo år 2023.

Opsamling på de fremlagte data

Samlet set peger data på, at det er svært at tiltrække og rekruttere arbejdskraft indenfor faggrupperne skole, dagtilbud og hjemmepleje/plejecentre. Personaleomsætningen er generelt stigende og en større andel af fratrædelser sker indenfor hhv. 3 og 12 måneder. Korte ansættelser er både dyrt økonomisk og kan være med til at øge oplevelsen af pres i hverdagen, fordi der bruges tid og ressource på at få nye kolleger ind på arbejdspladsen.

Samtidig viser data, at indenfor de faggrupper, som har særligt svært ved at rekruttere, lykkes vi med at øge andelen af fuldtidsansatte en smule, hvilket også slår igennem på beskæftigelsesgraden. Der er tale om faggrupper, der generelt set er præget af en kultur med mange deltidsansættelser, , men pilene peger i retning af lidt flere på fuld tid.

Bilag

Bilag 1: Data samlet Arbejdskraftudfordringen Januar-Juni 2022.

Punkt 4: Revision af udviklingsstrategien – videre proces

22/13568

Baggrund

Direktionen blev i august 2022 forelagt et forslag til en revisionsproces for udviklingsstrategien. Efterfølgende er selve oplægget til revisionens omfang blevet drøftet med borgmesteren, og direktionen får dermed en tilbagemelding på dette. Derudover forelægges et oplæg til temadrøftelsen, der afholdes for Byrådet den 22. november 2022, som direktionen skal drøfte og endeligt godkende.

Indstilling

Det indstilles:

1. At direktionen tager orienteringen om processen til efterretning, herunder vedlagte sag til Økonomiudvalg og Byråd (se bilag 1).
2. At direktionen godkender oplæg til program og proces for temadrøftelsen for Byrådet den 22. november 2022.

Beslutning Direktionen den 10-10-2022

Direktionen tog status til efterretning og godkendte samtidig programmet for temadrøftelsen med en række bemærkninger om, at det er centralt, at temadrøftelsen bliver så konkret som muligt og at den efterfølgende proces ift. temaerne og borgerinvolvering skal konkretiseres efterfølgende.

Sagsfremstilling

Revisionsproces

Administrationen har tidligere lagt op til en revision af udviklingsstrategien med afsæt i de store forandringer, som opleves i Høje-Taastrup Kommune netop nu, og de udviklingstendenser, som forventes fremadrettet. Dette samt en mulig proces med inddragelse af Byrådet har været drøftet med borgmesteren.

På bagkant heraf igangsættes der dermed en revisionsproces af udviklingsstrategien, i følgende tre dele:

- ? En forudsætningsredegørelse, der kortlægger kommunens udvikling med afsæt i udvalgte nøgletal, viden og tendenser.
- ? En visionsdel, der svarer til den eksisterende udviklingsstrategi. Visionsdelen rummer de overordnede strategiske pejlemærker, som skal understøtte kommunens øvrige strategier og politikker.
- ? En fysisk udviklingsdel, der omsætter visionen til fysisk planlægning og arealbehov.

Ved at tilføje en fysisk udviklingsdel til visionsdelen, kobles de strategiske sigtelinjer med den fysiske udvikling af kommunen. Dette skal bl.a. skabe et bedre overlap mellem udviklingsstrategi og kommuneplan, og sikre at vi er på forkant med arealbehovet til at føre den strategiske udvikling ud i livet.

For at sikre den politiske forankring, er det væsentligt at der tilrettelægges en proces for tidlig involvering af Byråd, som skal give mulighed for at drøfte udviklingstendenser, prognoser og udviklingsbehov på det fysiske område, og danne grundlag for forventningsafstemning blandt politikerne omkring udviklingsstrategiens retning. Derfor forelægges Økonomiudvalget og Byrådet vedlagte sag i november-møderækken, hvor der lægges op til at de godkender revisionsprocessen (se bilag 1).

Temadrøftelse for Byrådet

Udover vedlagte sag, hvor Byrådet forholder sig til processen, så afholdes der en temadrøftelse for Byrådet den 22. november 2022. Formålet med temadrøftelsen er, at Byrådet samlet får givet en pejling på, hvilke elementer de ser som væsentlige i en ny udviklingsstrategi. Det vil derefter blive konkretiseret af administrationen, og på bagkant heraf vil der blive planlagt en involveringsproces koblet til de valgte visionstemaer som byrådet vælger, hvor mål og indsatser efterfølgende kan beskrives.

Der foreslås derfor følgende program for temadrøftelsen den 22. november 2022, kl. 20.30-22:

1. Intro til nyt tema for aftenen v/ Borgmester Micheal Ziegler (temadrøftelsen ligger sammen med en temadrøftelse om sundhed)
2. Status for kommunens udvikling v/Lars Holte
3. Drøftelse og afklaring af visionstemaer til den nye udviklingsstrategi v/Kathrine Skastrup
4. Tak for i aften

Det foreslås, at drøftelsen indledes med et oplæg, der ser tilbage på, hvordan tidligere udviklingsstrategier har været med til at sætte retning, hvad status for kommunens udvikling er pt. og hvor udviklingstendenserne peger på, at der skal være en særlig opmærksomhed fremadrettet.

Selve drøftelsen vil lægge op til en afklaring af de politiske pejlemærker og en prioritering heraf som indspil til den nye udviklingsstrategi.

På bagkant af temadrøftelsen vil der blive udarbejdet et bud på mulige nye visionstemaer, som vil blive forelagt direktionen, hvor den efterfølgende involveringsproces også vil blive beskrevet ligesom der vil være en afklaring af finansieringen til aktiviteterne, som er afhængig af den valgte inddragelsesform ift. temaerne.

Efterfølgende vil de foreslåede visionstemaer og den deraf følgende involveringsproces blive forelagt til politisk godkendelse (forventeligt januar/februar 2023).

Økonomi

Finansieringen afklares efterfølgende.

Bilag

ØU-BY sag om tidsplan mv. for udviklingsstrategien

Punkt 5: Lukket

22/8294

Punkt 6: Høje-Taastrup Kommunes digitaliseringsstrategi 2022-2026

22/1055

Baggrund

Den Digitale Taskforce har med input fra organisationen udarbejdet forslag til ny digitaliseringsstrategi for Høje-Taastrup Kommune. Høje-Taastrup Kommunes digitaliseringsstrategi taget sit udgangspunkt i kommunens fortælling om fremtidens velfærd i bred forstand. Strategien giver således retning for hvordan digitalisering i de kommende år spiller sammen med kommunale velfærdsydelser af høj kvalitet. Opdraget til den nye strategi blev givet af Direktionen tilbage i foråret 2020 i forlængelse af etableringen af Den Digitale Taskforce. Rammesætningen for arbejdet er efterfølgende kvalificeret af Chefforum i september 2021.

Sagen præsenterer selve strategien, proces for tilblivelsen og de valg og fravalg som er taget i forbindelse med udarbejdelse af strategien.

Indstilling

Den Digitale Taskforce indstiller, at Direktionen

Godkender strategien i version 1.0

Godkender proces for endelig færdiggørelse af strategien

Beslutning Direktionen den 10-10-2022

Christina, Klaus og Trine fra BYC deltog på mødet og gennemgik strategien (bilag 1). Direktionen kvitterede med stor ros til arbejdet, og at udkastet til strategien giver en klar retning og tydeligt viser prioriteringerne. Der var lidt enkelte bemærkninger til mindre justeringer, men overordnet var der stor ros til arbejdet og direktionen nikkede til version 1.0. Derudover blev den efterfølgende proces drøftet, og sagen forelægges direktionen igen med et udkast til en implementeringsplan, som direktionen kan forholde sig til.

Sagsfremstilling

Proces

Digitaliseringsstrategien er blevet til i dialog med organisationen. Der har undervejs været afholdt to workshops med deltagelse fra særligt udpegede ledere og medarbejdere fra alle centre. De to workshops har haft til formål, at få organisationens input til hvad der er vigtigt, når vi taler digitalisering og teknologianvendelse i Høje-Taastrup Kommune. Hvor ambitiøse tør vi være? Hvor skal vi lave de største satsninger? Og hvor skal vi blot følge i slipstrømmen og lade andre rykke først? På de to workshops tog disse drøftelser sit udgangspunkt i fem forudbestemte strategiske pejlemærker, som Direktionen godkendte i januar 2022.

Det er taskforcens vurdering, at de to workshops gav nogle gode relevante dialoger om digitalisering, men særligt positivt var dialogen om ambitionsniveauet. Taskforcen blev mødt af store forventninger og ambitioner til, hvad digitalisering kan som strategisk indsatsområdet, og hvor der er store uudnyttede potentialer både på de enkelte fagområder, men også ud fra et koncernperspektiv.

Temaer og strategiske pejlemærker

I løbet af de to workshops er de fem strategiske pejlemærker blevet omdefineret til tre bærende temaer med tre tilhørende grundforudsætninger, som grundvilkår for digitalisering. Det uddybes i det følgende.

De tre temaer

Vi møder borgeren digitalt: Høje-Taastrup Kommune vil styrke og udbrede den digitale service til borgerne og sikre at så mange borgere som muligt anvender digitale løsninger i mødet med kommunen. Heri indgår et fokus på udvikling af digitale kompetencer over for både medarbejdere og borgere.

Vi udvikler velfærden: Høje-Taastrup Kommune vil skubbe på en positiv digital omstilling og teknologisk udvikling af velfærdsområderne, bl.a. som det sker i dag på børne- og ungeområdet, som en del af fremtidens skole. Rent velfærdsteknologisk vil HTK prioritere velafprøvede løsninger og i mindre grad være afprøvnings- eller foregangskommune.

Vi skaber en robust organisation: Høje-Taastrup Kommune vil intensivere brugen af standardisering og automatisering de kommende år. Det vedrører også en mere helhedsorienteret tilgang til IT-udstyr og -systemer, så digitalisering kan bidrage til en bedre og mere effektiv opgaveløsning med et stærkere concernperspektiv.

De tre grundforudsætninger

Grundforudsætningerne udgør kommunens fundament for at kunne arbejde med digital omstilling. De tre grundforudsætninger skal indtænkes i alle forhold, hvor vi arbejder med digitalisering og teknologi, fordi hvis vi ikke imødekommer de grundlæggende behov for sikkerhed, kompetencekrav og sikre at det bidrager til gevinster såvel kvalitative som kvantitative, så vil den digitale ambition ikke kunne realiseres. Grundforudsætningerne er relevante på tværs af de tre ovenstående strategiske temaer, og skal i strategiens periode indtænkes i måden vi arbejder med digitalisering på for at sikre en robust digital udvikling og implementering. Grundforudsætningerne er:

Sikkerhed – Sikkerhed ift. vores IT-systemer og borgernes data er vigtigt. Vi arbejder for et højt sikkerhedsniveau, så vi har borgernes tillid, når vi behandler deres sager. Sikkerhed er både medarbejders adfærd og teknik.

Kompetencer – Digitalisering som kompetence er vigtigt for både medarbejdere og borgere. I HTK ønsker vi at udvikle det digitale mindset i hele organisationen.

Gevinster – Digitalisering skal dels frigøre ressourcer, så vi kan lave den samme service med mindre indsats eller levere bedre service med samme indsats. HTK's forståelse af digitale gevinster er bred, og omfatter både kvalitative forbedringer og effektiv opgaveløsning.

Strategiske valg i tilblivelse af strategien:

Forslaget til digitaliseringsstrategi er udtryk for en prioritering, da nogle områder og indsatser fremhæves frem for andre. Den er også udtryk for en præcisering og en skærpelse af, hvordan vi i Høje-Taastrup Kommune bruger digitalisering til at understøtte og udvikle kerneopgaven. Den Digitale Taskforce skal særligt gøre opmærksom på tre dilemmaer og valg i strategien.

Det første dilemma vedrører en prioritering i strategien om det digitale som førstevalg i mødet med kommunen. Høje-Taastrup Kommune er en del af et veludbygget digitaliseret Danmark, hvor det ikke længere er nødvendigt at stå i kø på posthuset for at betale regninger eller at besøge kommunen, når barnet skal skrives op i daginstitution. Dilemmaet handler om, at vi først og fremmest tilbyder digital service, f.eks. i form af selvbetjening. Først herefter tilbyder vi det fysiske møde, og som udgangspunkt kun til dem der ikke mestrer det digitale. HTK skal have som ambition, at så mange som muligt kan gå den digitale vej. Derfor skal der ske en guidning af borgere med lave digitale kompetencer i en mere digital

retning og opfordring til selvhjulpethed. Det sker også ud fra et perspektiv om, at de fleste borgere gerne vil klare sig selv. Dilemmaet består i, at nogle borgere finder den digitale vej vanskelig, og nogle borgere kan betragte Høje-Taastrup Kommunes valg om prioritering af det digitale, som en mindre god service. Den lidt skarpe linje omkring den digitale kontakt anbefales, for at sikre en grundtone i forhold til mødet med borgeren.

Det andet dilemma går på, at der i strategien er foretaget en prioritering af udvikling af velfærdsområderne. Bredt på velfærdsområderne satser HTK på nationale tiltag og på anskaffelse af kendte løsninger, bl.a. via kommunale samarbejder som Den Storkøbenhavnske Digitaliseringsforening (DSD) eller via Fællesskabet for dynamiske data (Klima/TMC). Velfærdsteknologiske løsninger er som hovedregel dyre og de dokumenterede effektiviseringsgevinster er få, så HTK vil have som ambition at anvende afprøvede løsninger. Dog skal der være en opmærksomhed på kommunens positive satsning på Fremtidens skole, hvori HTK er frontløber vedrørende digitale virkemidler og læringspraksis. Digitaliseringsstrategien søger dermed at være i tråd med den overordnede strategiske satsning i kommunen.?

Det tredje dilemma handler om at vi fremadrettet prioriterer en tydeligere retning i forhold til standardisering og automatisering på tværs af HTK. HTK står midt i en betydelig befolkningsvækst, hvor mange nye borgere stiller krav om at HTK prioriterer ressourcer ud mod skoler, daginstitutioner, hjemmepleje mv. Det forudsætter en velfungerende administration, hvor systemanvendelse og arbejdsgange i højere grad er standardiseret og hvor automatisering bidrager til at manuelle arbejdsgange erstattes af digitale. Der er i HTK en decentral positiv løsningskultur og mulighed for at vælge decentrale løsninger. Der er fremadrettet behov for at trække i en lidt anden retning, hvor der i højere grad prioriteres standardiserede løsninger, der kan anvendes på tværs af fagområder. Dette kombineres med en prioriteret brug af automatisering, hvor der mere bredt fokuseres på at digitalisere manuelle arbejdsgange. Standardisering vil som hovedregel give bedre mulighed for understøttelse af fagcentrene, et stærkere fælles sprog og ensartede processer på tværs.

Færdiggørelse af strategien

Det anbefales, at strategien drøftes i Chefforum med fokus på strategiens indhold og overvejelser om lokal oversættelse. Derudover lægges der op til at strategien drøftes i Digitaliseringsforum med fokus på perspektiver for det fremadrettede arbejde. Udover drøftelse af strategien ønskes Chefforum og Digitaliseringsforums input til implementeringsproces.

Efter dialog med Chefforum og Digitaliseringsforum præsenteres den endelige strategi for Direktionen, suppleret med forslag til implementeringsplan.

Bilag

Digitaliseringsstrategi opsat version 1.0.

Punkt 7: Pulje til indretning og etablering af fagmiljøer samt indretning af fysiske læringsmiljøer på skoleområdet

21/24696

Beslutning Direktionen den 10-10-2022

Direktionen drøftede en henvendelse fra ISC og CEIS ift. en tidsudfordring med omdannelsen af lokaler, som der er afsat midler til i 2023 og 2024. Direktionen besluttede, at de to centre sammen fremlægger en sag i direktionen med en afklaring herom, hvor udfordringen ridses op og hvor mulige løsningsgreb fremlægges med henblik på politisk forelæggelse ultimo 2022.

Sagsfremstilling

Jørgen giver en indflyvning på mødet til drøftelsen.