

REFERAT Direktionen d. 16-01-2023

Mødedato Mandag d. 16. januar 2023 kl. 09:30

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh
Manghezi (Afbud)

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Digitaliseringsstrategi 2023-2026.....	4
Rekrutteringspulje 2023 til at understøtte rekrutteringsindsatsen.....	7
Sygefraværspulje.....	10
Opsamling på Byrådets temadrøftelse og videre proces for revision af udviklingsstrategien.....	12
Ansøgning til Egmontfonden.....	17

Punkt 1: Øvrige sager

22/23184

Beslutning Direktionen den 16-01-2023

Direktionen drøftede kort den netop afholdte nytårskur for Byrådet med stor ros til planlægningen heraf. Derudover blev problemstillingen omkring udbetaling af løn under merituddannelse til pædagoger drøftet.

Afbud Anya Krogh Manghezi

Punkt 2: Digitaliseringsstrategi 2023-2026

23/910

Baggrund

På direktionens møde d. 10. oktober 2022 blev direktionen præsenteret for et bud på en ny digitaliseringsstrategi for Høje-Taastrup Kommune for 2023-2026 samt en plan for endelig færdiggørelse af strategien. På baggrund heraf fremlægges fornyet sag til direktionen med henblik på endelig godkendelse af strategien.

Sagen præsenterer en revideret udgave af strategien på baggrund af input fra Direktionen, Chefforum og Digitaliseringsforum. Sagen præsenterer også en implementeringsplan for strategiens fremadrettede virke samt overvejelser om politisk fremlæggelse.

Indstilling

Det indstilles at direktionen,

- godkender ny digitaliseringsstrategi 2023-2026 for Høje-Taastrup Kommune og implementeringsplan for digitaliseringsstrategien
- drøfter afholdelse af en politisk temadrøftelse om ny digitaliseringsstrategi

Beslutning Direktionen den 16-01-2023

Klaus, Trine og Christina deltog under drøftelsen og startede med at give en kort opsummering om det arbejde som har været pågået siden sidst, hvor direktionen drøftede et første udkast til strategien. Digitaliseringsstrategien er blevet rettet til, ligesom der er blevet udarbejdet en implementeringsplan med udgangspunkt i et kick-off arrangement for ledere og medarbejdere i HTK. Derudover blev der i oplægget lagt op til en drøftelse af, hvordan den politiske involvering kan foregå.

På baggrund af oplægget drøftede direktionen retningen i strategien, hvilket der var stor ros til. Direktionen godkendte dermed strategien, herunder implementeringsplanen og vigtigheden af, at få ledelsen i HTK med.

I forhold til involveringen af det politiske niveau så var der enighed om, at der skal planlægges en temadrøftelse i Økonomiudvalget, hvor strategien kan præsenteres og hvor konkrete eksempler kan indgå i forhold til at få en afklaring om, hvordan udvalget forholder sig til de politiske dilemmaer, der er på velfærdsområderne.

Sagsfremstilling

Den nye digitaliseringsstrategi for Høje-Taastrup Kommune er blevet til i dialog med organisationen i perioden maj – november 2022. Involveringen har været rammesat af direktionen med udgangspunkt i procesplan drøftet på direktionens møde den 17. januar 2022.

I tilblivelsen af processen har der været afholdt 2 workshops med nøglemedarbejdere og ledere. Strategien har desuden været drøftet med chefforum og digitaliseringsforum. Omdrejningspunktet for strategien er særligt tre temaer og tre grundforudsætninger.

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 tydeligere koncernperspektiv.

De tre grundforudsætninger:

Sikkerhed: Sikkerhed i vores IT-systemer og borgernes data er vigtigt. Vi arbejder for et højt sikkerhedsniveau, så vi har borgernes tillid, når vi behandler deres data.

Kompetencer: Digitalisering som kompetence er vigtigt for både medarbejdere og borgere. I Høje-Taastrup Kommune ønsker vi at udvikle digitale kompetencer i hele organisationen.

Gevinster: Digitalisering skal kunne frigøre ressourcer, så vi kan lave den samme service med mindre indsats eller levere bedre service med samme indsats. Kommunens forståelse af digitale gevinster er bred og omfatter både kvalitative forbedringer og mere effektiv opgaveløsning.

Digitaliseringsstrategi for 2023-2026 er vedlagt som bilag.

Opmærksomheder i tilblivelsesprocessen

Efter at have drøftet strategien med Direktionen, Chefforum og Digitaliseringsforum er der fremkommet nogle opmærksomhedspunkter, som er indarbejdet i strategien og implementeringsplanen.

Det er bl.a. præciseret, at teknologi og digitalisering er et af de greb vi har til at imødegå arbejdskraftudfordringen. Med teknologi og digitalisering kan manuelle arbejdsgange i stadig stigende grad automatiseres, ligesom velfærdsområderne kan frigøre tid og hænder ved i stigende grad at anvende velfærdsteknologiske løsninger.

Strategien har et særligt fokus på børne- og ungeområdet, hvor vi i de kommende år har særligt høje ambitioner for digitalisering, teknologianvendelse og digital dannelse af medarbejdere, børn og samarbejdspartnere i øvrigt. De øvrige velfærdsområder skal dog ligeledes have væsentlig opmærksomhed, hvor det også her er vigtigt at arbejde med teknologianvendelse de kommende år.

I dialogen blev der signaleret en opmærksom på, at nogle borgere naturligt finder digitale løsninger vanskelige og ekskluderende. Her er det nødvendigt at fagområderne vurderer behovet for at holde flere kommunikationskanaler åbne i overgangsperioder. Samtidig skal Høje-Taastrup Kommune kunne støtte udvalgte borgeren i at navigere i det digitale samfund. I takt med at flere arbejdsgange digitaliseres skal fagområderne derfor også kunne vurdere hvordan digital inklusion håndteres bedst muligt, herunder håndtere temaer omkring etik og værdighed.

Et opmærksomhedspunkt blev desuden rettet mod dataanvendelse, da der løbende genereres flere og flere borgerdata. Data kan bruges som grundlag for god service, nemmere sagsbehandling og som beslutningsstøtte. Det er imidlertid helt centralt at vores håndtering af data sker på sikker vis, så borgerne fortsat har tillid til kommunen.

Sidst har dialogen betonet vigtigheden af et vedvarende fokus på videreudvikling af digitale kompetencer og opmærksomhed på digitale modenhed hos medarbejdere og borgere.

Implementeringsplan for digitaliseringsstrategien

Med udgangspunkt i selve digitaliseringsstrategien og dialogen med de forskellige repræsentanter for organisationen, er der udarbejdet en overordnet implementeringsplan. Hensigten er, at implementeringsplanen skal rammesætte dialogen omkring digitalisering i Høje-Taastrup kommune og høre til og videreudbygges i Digitaliseringsforum.

Implementeringsplanen består af 5 indsatsområder der afspejler den strategiske retning i starten af strategiens levetid. Der er tale om:

Den moderne arbejdsplads

Anvendelse af teknologi på velfærdsområderne

Automatisering af arbejdsgange

Koncernløsninger

Udvikling af digitale kompetencer

Indsatsområderne afspejler indsatser som vurderes centrale for Høje-Taastrup Kommune i den kommende tid i forhold til at give digitalisering en øget opmærksomhed. Desuden er de formuleret i en form, som giver mulighed for at arbejde med dem både fra et centralt strategisk perspektiv og ud fra et fagcenterperspektiv.

Indsatsområderne uddybes i det vedlagte bilag om implementeringsplan for digitaliseringsstrategi for 2023-2026.

Med henblik på at give digitaliseringsstrategien et positivt skub og tydeliggøre kommunens ambitioner på området, ønsker BYC at afholde et kick-off arrangement. For at løfte denne opgave afholdes en inspirationsmesse hos vores samarbejdspartner Mindfuture (tidligere InQvation). Formålet med messen er at inspirere nøglemedarbejdere og ledere omkring teknologi og dermed sætte fokus på digitalisering og den lokale dialog om digitalisering på den enkelte arbejdsplads. Messen henvender sig til kommunens ledere (Strategisk lederforum), som har ansvar for at søge digitale løsninger på deres fagområde, og for at udvikle digitale kompetencer. Messen henvender sig også til nøglemedarbejdere der er aktive medspillere i at drive og støtte op om forandringer, som følge af den digitale og teknologiske udvikling. Messen forventes at have en varighed på ca. 3 timer og forventes afholdt ultimo april.

Politisk temadrøftelse

Der er en stigende politisk opmærksomhed på digitalisering og på de samfundsudfordringer digitalisering og teknologi kan bidrage til at løse, bl.a. arbejdskraftudfordringen. De indbyggede dilemmaer i digitalisering er også væsentlige og adressere politisk, hvor der ligger vigtige diskussioner omkring bl.a. digital inklusion, beskyttelse af borgernes oplysninger, prioritering af serviceniveau, ressourcer og ambitionsniveau mv. Derfor foreslår BYC, at direktionen drøfter om der skal afholdes en politisk temadrøftelse om digitaliseringsstrategien i enten ØU eller for Byrådet. Det kan yderligere overvejes om en temadrøftelse skal have et mere praktisk konkret aftryk, hvor Byrådet introduceres til konkrete teknologier set i forlængelse af inspirationsmessen hos Mindfuture. En mere traditionel form for temadrøftelse vil være, at Økonomiudvalget inden sommerferien præsenteres for den nye digitaliseringsstrategi og får lejlighed til at diskutere de indbyggede dilemmaer.

Økonomi

Afholdelse af messen forventes at kunne holdes inden for den aftale som Høje-Taastrup Kommune har med Mindfuture. Dog forventes der at skulle afholdes udgifter til forplejning. Udgifter hertil holdes inden for BYC's eksisterende økonomiske rammer.

Bilag

Bilag 1- Digitaliseringsstrategi 2023-2026.pptx

Bilag 2 - Implementeringsplan for digitaliseringsstrategi 2023-2026.pptx

Afbud Anya Krogh Manghezi

Punkt 3: Rekrutteringspulje 2023 til at understøtte rekrutteringsindsatsen

22/21670

Baggrund

I budgetforlig 2023 blev der afsat 4 millioner kroner til at understøtte rekrutteringsindsatsen i år 2023. Med denne sag fremlægges forslag til, at pengene udmøntes, så de giver mest mulig effekt og understøtter, at den enkelte arbejdsplads har den nødvendige arbejdskraft til løsning af kerneopgaven indenfor velfærdsområderne.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen:

1. Godkender at de 4 millioner kroner til rekrutteringsindsatsen udmøntes indenfor 3 strategiske indsatsområder:
 - Kompetenceudvikling
 - Attraktiv arbejdsplads
 - Tiltrække og styrke ansøgerfeltet
2. Forholder sig til, hvordan sagen skal fremlægges for Økonomiudvalget.

Beslutning Direktionen den 16-01-2023

Sagen blev ikke behandlet på direktionens møde, afklares særskilt.

Beslutning Direktionen den 23-01-2023

Direktionen drøftede sagens indstillingspunkt 1 og der var generelt opbakning til en opdeling i de tre strategiske indsatsområder, men besluttede i den anledning en række mindre justeringer, herunder:

- Kompetenceudvikling fordeles med 2 mio. kr., heraf 1 mio. kr. til dagtilbudsområdet og 1 mio. kr., der kan fordeles via en pulje, men at Charlotte i forhold til samarbejdsgrundlaget på dagtilbudsområdet drøfter denne og størrelsen af rammen her.
- Attraktiv arbejdsplads blev godkendt
- Tiltrække og styrke ansøgerfeltet ændres, så rammen nedjusteres til 0,5 mio. kr. med en fordeling på 250.000 kr. som er målrettet dagtilbuds- og skoleområdet og 250.000 kr. mere generelt ift. at styrke rekrutteringsprocessen.

Dermed udestår 0,5 mio. kr. pt. som afventer en kvalificering set i forhold til elementet omkring kompetenceudvikling. Direktionen besluttede, at sagen forelægges igen snarest muligt, hvor de konkrete elementer er konkretiseret.

I forhold til indstillingspunkt 2 ang. den politiske proces, lægges der op til at dette afklares via forligskredsen, og at Økonomiudvalget efterfølgende orienteres.

Sagsfremstilling

For at sikre mest mulig effekt af budgetforliget til rekrutteringsindsats i år 2023 har HR-Centret været i dialog med centerchefer og ledere indenfor velfærdsområderne for at høre, hvordan de vurderer, at pengene bruges bedst muligt ift. den aktuelle arbejdskraftudfordring. Her peges der samlet på 3 strategiske indsatsområder:

1. Kompetenceudvikling
2. Attraktiv arbejdsplads
3. Tiltrække og styrke ansøgerfeltet

Ad1) Udvikling af kompetencer der understøtter kerneopgaven hos medarbejdere i faste stillinger

En del af arbejdskraftudfordringen løses ved at udvikle kompetencer, der er brug for i løsningen af kerneopgaven hos allerede fastansatte medarbejdere. Dette fastholder medarbejdere og understøtter højt fagligt niveau i løsning af kerneopgaven.

Der afsættes samlet 2-millioner kroner til kompetenceudvikling: 1.000.000 kr. afsættes til opgradering af medhjælpere til pædagogiske assistenter indenfor dagtilbud, og 1.000.000 kr. fordeles via en pulje, som ledere indenfor velfærdsområderne kan få del i til kompetenceudvikling af medarbejdere. HR-Centret administrerer puljen og understøtter kvalificeringen af de igangsatte kompetenceudviklingsforløb. Midler fra puljen kan dække hele eller dele af udgiften til kompetenceudviklingsforløb, vikardækning, forplejning og lokaler.

Inspirationskatalog til kompetenceudviklingstiltag er vedlagt i sagens bilag 1.

Ad2) Fastholde og udvikle attraktive arbejdspladser

Attraktive arbejdspladser, der fastholder medarbejderne, er en vigtig indsats i arbejdskraftudfordringen. Attraktiv arbejdsplads kan udvikles gennem mange forskellige greb og kan handle om social kapital, indflydelse og medbestemmelse, mulighederne for at sætte faglige kompetencer i spil, organisering af arbejdet, fokus på op i tid/fuld tid mv.

Der afsættes 1.000.000 kr. til ”Attraktiv Arbejdsplads”, som forledes via en pulje, som ledere indenfor velfærdsområderne kan få del i til indsatser, der understøtter attraktiv arbejdsplads. HR-Centret administrerer puljen og understøtter kvalificeringen af de igangsatte forløb og aktiviteter. Midler fra puljen kan dække hele eller dele af udgifter til udviklingsforløb der understøtter attraktiv arbejdsplads, vikardækning, forplejning og lokaler.

Ad3) Tiltrække og styrke ansøgerfeltet

Der er brug for at tiltrække og styrke ansøgerfeltet, så der indenfor velfærdsområderne kan ansættes medarbejdere med de rette kompetencer og kvalifikationer. Det handler bl.a. om at dyrke de gode fortællinger om Høje-Taastrup Kommune, som attraktiv arbejdsplads med høj faglighed og spændende jobmuligheder.

Jobannoncer skal nå ud til både aktive og passive jobsøgende med billeder og film, der tiltrækker og styrker ansøgerfeltet og samtidig øge opmærksomheden på uddannelsesmuligheder indenfor velfærdsområder med høj faglighed og elevtilfredshed.

De gode historier om at arbejde i Høje-Taastrup Kommune skal styrkes og skal formidles ud til relevante potentielt kommende medarbejdere. Der skal skabes professionelt video- og billedmateriale, der formidler de gode fortællinger og når målgrupperne, der hvor de færdes.

Der afsættes 500.000 kr. til udarbejdelse video- og billedmateriale på skole- og dagtilbudsområdet samt yderligere 500.000 kr. til at kanalisere jobannoncer ud til de rette målgrupper gennem de rette kanaler, herunder SOME.

Bilag

Inspirationskatalog til kompetenceudvikling

Afbud Anya Krogh Manghezi

Punkt 4: Sygefraværspulje

22/21089

Baggrund

I budgetforlig 2023 blev der afsat 600.000 kroner til nedbringelse af sygefravær. Denne sag fremlægger forslag til, hvordan ressourcerne kan bruges, så de giver mest effekt på de enkelte arbejdspladser.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen:

- godkender at de afsatte ressourcer bliver fordelt via pulje, som de enkelte arbejdspladser med sygefravær over måltal, kan få del i via henvendelse i HRC.
- Forholder sig til, hvordan sagen skal fremlægges for Økonomiudvalget

Beslutning Direktionen den 16-01-2023

Sagen blev ikke behandlet på direktionsmødet, afklares særskilt.

Beslutning Direktionen den 23-01-2023

Direktionen drøftede det fremlagte forslag ift. håndteringen af sygefraværet og besluttede i den anledning, at drøfte sagen med chefforum for at nuancere, hvordan der bedst muligt gøres brug af sygefraværspuljen, som følger fra budgetforliget.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune har længe arbejdet med nedbringelse af sygefraværet gennem den særlige sygefraværsindsats, hvor arbejdspladser med højt sygefravær får bistand fra deres personalekonsulent til at nedsætte sygefraværet, og hvor der er tæt opfølgning i hele ledelseshierarkiet. Det er en indsats, som allerede har vist god effekt.

Sygefraværet i kommunerne i hele landet er stigende, og det er det desværre også i Høje-Taastrup Kommune (Høje-Taastrup Kommune ligger dog fortsat under landsgennemsnit).

For at sikre at få mest effekt af den ekstra bevilling i 2023 har HRC foretaget korte interviews i alle centrene (centerchefer, samt decentrale ledere i daginstitutioner og familieafdelingen) for at høre, hvad de tænker er skyld i det stigende sygefravær, og hvad der evt. kan gøres ved det.

Der er tendenser, der går igen ift. hvorfor sygefraværet er stigende:

- ? Træthed efter Corona-situationen
- ? Flere borgere med udfordringer, der øger både fysisk og psykisk pres på medarbejderne i hverdagen
- ? Mere virus-sygdom efter at alle er kommet tilbage på arbejde. Det er indtrykket flere steder, at medarbejderne har lidt længere sygeperiode med forkølelse og andet end tidligere
- ? Der er fortsat også medarbejdere, der får Corona og almindelig influenza
- ? Nogle steder fylder det lange sygefravær meget lokalt
- ? Nogle steder er der meget fravær forbundet med afskedigelsessager

Når lederne bliver spurgt til, hvad der har effekt på nedsættelse af sygefraværet, bliver den særlige sygefraværsindsats fremhævet og et vedværende lederfokus på sygefravær bliver nævnt, samtidig nævnes fokus på arbejdsmiljø og trivsel.

Ledelse i kommunen er kompleks, og der er mange krav og forventninger, der skal indfries, derfor kan det være uoverskueligt også at få holdt fokus på sygefravær og trivsel. Andre dele af ledelsesopgaven kommer til at fylde dagene.

Det, der virker ift. nedsættelse af sygefraværet set fra et forebyggelsesperspektiv, er netop at få talt om trivsel og arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser, det er der flere ledere, der fremhæver, og de fremhæver også, at det er givtigt, at det er en anden end lederne, der faciliterer processerne. Eksempelvis fremhæver både Driftsbyen og Familieafdelingen konkret effekten af at få fokus på og dialog om arbejdsmiljø og trivsel, med hjælp fra HR-konsulenter, og derefter et vedværende fokus på arbejdspladsen.

Arbejdspladserne i Høje-Taastrup Kommune har ikke nødvendigvis brug for det samme, de har brug for processer, der er skræddersyede til at møde deres respektive udfordringer.

Der er bevilliget 600.000 kroner i 2023, og det vil være yderst vanskeligt at projektansætte en konsulent, som vil kunne indgå direkte i opgaver som beskrevet ovenfor i 2023 fra dag ét. Derfor foreslår HR-Centret, at konsulenttydelserne købes som et eksternt supplement til det der i forvejen foregår på området gennem interne konsulenter. De ekstra konsulenttydelser kan bruges til facilitering af processer på de enkelte arbejdspladser.

Konsulenttydelserne kan for eksempel bruges til at facilitere en temadag, som er udgangspunkt for det videre arbejde med for eksempel psykologisk tryghed/sikkerhed, trivsel, stress, kerneopgave, social kapital, arbejdsmiljø eller noget andet arbejdspladsen har brug for.

HRC står for kvalificering af opgaven i samarbejde med arbejdspladsens ledelse, TR og AMR og HRC har budgetansvaret for puljen. Arbejdspladserne kan søge efter princippet først til mølle.

Det forventes, at der kan afholdes cirka 15-20 temadag for de 600.000 alt efter, hvor stor arbejdspladsen er, og hvem konsulenttydelserne købes hos.

Afbud Anya Krogh Manghezi

Punkt 5: Opsamling på Byrådets temadrøftelse og videre proces for revision af udviklingsstrategien

22/13568

Baggrund

Den 22. november 2022 afholdte Byrådet en temadrøftelse, som igangsatte arbejdet med revisionen af udviklingsstrategien. På temadrøftelsen gav Byrådet input til de politiske spor for den nye udviklingsstrategi. Baseret på de input som Byrådet gav ved temadrøftelsen, har administrationen arbejdet videre med en overordnet ramme for den nye udviklingsstrategi, og i denne sag lægges der op til en godkendelse af de overordnede politiske spor og forslag til involveringsprocessen.

Indstilling

At direktionen:

1. Godkender den overordnede ramme og de tre politiske spor for den nye udviklingsstrategi (jf. figur 1) forud for politisk godkendelse.
2. Godkender forslag til rammen for involveringsplanen og samtidig godkender den efterfølgende proces for kvalificering, herunder anbefalingen om delt projektledelse ml. fagcentre og BYC (jf. figur 2)
3. Godkender budget til involveringsaktiviteter på baggrund af involveringsplan, og at dette indgår i sagen, der forlægges til politisk godkendelse.

Beslutning Direktionen den 16-01-2023

Direktionen drøftede sagens indhold, herunder om rammerne for de politiske spor er for løst definerede og dermed ikke rammesættende nok for den efterfølgende proces. Det blev aftalt, at rammerne for involveringen i de enkelte spor skal gøres mere tydelige med et fokus på fællesskaber som det styrende element, og at det skal ses i relation til de nuværende politikere og strategier indenfor de tre spor. Dette skal være med til at styrke rammesætningen for det videre arbejde og dermed den efterfølgende involveringsplan samt afgrænsning af målene under hvert spor.

Inden sagen forelægges til godkendelse i Byrådet marts 2023, drøftes den med borgmesteren i forhold til at afstemme administrationens opsamling på byrådets temadrøftelse fra november 2022.

Sagsfremstilling

Byrådet drøftede den 22. november 2022 den kommende proces for revision af udviklingsstrategien, herunder mulige politiske spor i en ny udviklingsstrategi og lavede en prioritering af disse som indspil til administrationen.

Generelt er det administrationens vurdering, at Byrådet havde svært ved at udvælge og prioritere mellem de forskellige fremlagte temaer, bl.a. fordi politikerne oplevede, at de fleste af temaerne er vigtige i udviklingen af kommunen. Derfor var der flere grupper, som slog temaer sammen under ét for på den måde at favne bredere. Det var fx tilfældet med temaerne omkring energi, grønne områder og cirkulært forbrug, hvorfor det politiske spor grøn kommune nedenfor dækker over den grønne omstilling, men også udviklingen af grønne områder i kommunen.

Den overordnede ramme og tre politiske spor for den nye udviklingsstrategi

Set i lyset af den udvikling som kommunen har haft de seneste par år, og det faktum at der i de tre seneste udviklingsstrategier har været fokus på temaerne; vækst, uddannelse og aktivt liv, så stod det klart på temadrøftelsen, at

der er behov for en ny retning for den udvikling som Byrådet ønsker, som stemmer overens med den virkelighed som Høje-Taastrup Kommune står overfor.

Administrationen har på bagkant af disse indspil samlet op, og der lægges derfor op til, at direktionen godkender den overordnede ramme for den nye udviklingsstrategi, samt de tre politiske spor i strategien, som er skitseret i figuren nedenfor.



Figur 1 - forslag til ramme og politiske spor for den nye udviklingsstrategi

Der lægges dermed op til, at den nye udviklingsstrategi vil have fællesskab som den overordnede ramme og tre politiske spor hhv. børn & unge, grøn kommune samt sundhed. Det er således tanken, at fællesskab vil fungere både som et selvstændigt spor, men også være et gennemgående element i forhold til de tre underliggende spor.

Efter direktionens godkendelse af rammen og de tre politiske spor, så vil dette endeligt skulle godkendes af Byrådet, som vil blive forelagt en sag herom i marts 2023.

Idefasen (primo til medio 2023)

Idefasen består af en involveringsproces delt op i to dele: 1) Den administrative involvering og 2) Den borger/brugerrettede involvering, som indebærer den politiske involvering.

1) Administrativ involvering (primo 2023)

Som et første led i involveringsprocessen igangsættes en administrativ del, hvor der etableres fire temagrupper med udgangspunkt i rammen og de politiske spor. Formålet er her, at de fire temagrupper skal kvalificere indhold og tilgangen til involvering, ligesom relevante nøglepersoner og strategiske arbejder kan kobles til revisionsprocessen, og at dette arbejde igangsættes med fire planlagte temamøderne. Der lægges derfor op til, at chefforum orienteres på et kommende chefforummøde som forberedelse frem mod de fire planlagte temamøder, som afholdes primo februar 2023. Der vil her blive arbejdet med delt projektledelse under de fire spor, så en projektleder fra et af de respektive fagcentre og en projektleder fra BYC kobles til hvert tema. Dette skal dels sikre den faglige forankring i centrene, men skal også ses ud fra et ressourcemæssigt perspektiv.

Direktørøphænet til rammen og de tre politiske spor er opdelt i direktionen ift. ressortområde. De fire temamøder er opdelt således:

- Fællesskab: BYC og FKC – direktørophæng Lars Holte
- Børn og unge: ISC, UC og BURC – direktørophæng Charlotte Markussen
- Grøn kommune: TMC (klimasekretariatet og bæredygtighedsgruppen) og driftsbyen – direktørophæng Jørgen Lerhard
- Sundhed: SUOC, BAC, SHC og FKC – direktørophæng Anya Krogh Manghezi

Centrene CEIS, CHR og ØC indgår derfor ikke arbejdsgrupper direkte, men høres for bemærkninger i forbindelse med udkast til forslag for udviklingsstrategien. Der vil blive koblet en koordinator for hver temagrube, som står for afholdelsen af møder og også vil være involveret i de efterfølgende konkrete involveringsaktiviteter.

2) Involvering af borgere, brugere og politikere (medio 2023)

På baggrund af den administrative involvering udarbejdes en konkret plan for involvering af borgere og brugere. Formålet med involveringen i forhold til udviklingsstrategien, er at få input fra relevante borger- og brugergrupper i forhold til en afklaring af, hvilke endelige temaer den nye udviklingsstrategi bør bestå af, samt de konkrete mål som efterfølgende kan bruges som rettesnor i det videre arbejde. På Byrådets temadrøftelse blev involveringen også kort vendt, hvor flere medlemmer fra Byrådet fremhævede, at involvering er en proces, som sætter store krav til dels administrationen i forhold til planlægning, men også til byrådsmedlemmerne samt, at det skal stå mål med de ønskede effekter. Derfor har ophængen for involveringsplanen været at se på, hvordan der på bedst mulig vis kan tilrettelægges processer i forhold til de politiske spor, som passer til målgruppen og er afstemt i forhold til det ønskede output. Der laves altså derfor ikke en one-size-fits-all involveringsplan, men der foreslås iværksat forskellige typer af involvering, der varierer i omfang, forventet output, økonomi mv, og som derfor er fastlagt efter spor, formål og målgruppen.

I involveringsplanen er politikerne tænkt ind i processen, da de har vigtig rolle i at sætte rammen for involveringsaktiviteterne og lytte til borgernes/brugernes input. Samtidig får de muligheden for at indgå i dialog. Den politiske tilstedeværelse skal være med til at sikre ejerskab til revisionen af udviklingsstrategien og løfte borgernes/brugernes input med i den videre proces. Derfor vil borgmesteren samt udvalgsformændene for hhv. ISU, PMU og ÆSU vil blive tiltænkt en særlig rolle i involveringsplanen under fællesskab, børn & unge, grøn kommune samt sundhed, jf. figur 2.

Nedenfor præsenteres rammen for involveringsplanen, som skal godkendes politisk i marts 2023 og som efterfølgende vil blive kvalificeret af chefforum samt de fire temagrupper. Der lægges derfor op til, at direktionen forholder sig til denne inden den vil indgå i den politiske sag vedr. godkendelse af de politiske spor og den videre proces. Valget i forhold til type af involvering henter inspiration fra den overordnede tilgang til borger- og brugerinvolvering som direktionen er blevet præsenteret for, og som baserer sig på en generel kategorisering af bruger- og borgerinvolvering herunder; høring, idebank og samskabelse.

Udviklingsstrategi 2024 // Forslag til involvering

Formål: Rammesætning af mål indenfor de givne temaer

FÆLLESSKAB	<p>Form/type af involvering og målgruppe: Samskabelsesproces planlægges afholdt som to forskellige dialogmøder for borgere i HTK Øst og HTK Vest. Forud for dialogmøderne igangsættes en større proces med at kortlægge aktører i lokalområderne, der repræsenterer forskellige målgrupper og forskelligt syn på fællesskab. Gennem forskellige metodiske greb mobiliseres aktørerne til at deltage i fællesskabsgrupper, og bidrage til at konkretisere hvad fællesskab er for dem og i mødet med andre. Fællesskabsgrupperne får en betydning for planlægningen af dialogmøder i øst og vest og kan bidrage til at tiltrække forskellige borgere. Der inviteres bredt ud ift. at ramme eksisterende borgere/tilflyttere, bosiddende i landsbyer/byerne osv. Samskabelsesprocessen er valgt for at sikre, at fællesskaber på sigt bliver bæredygtige og der tages ejerskab lokalt. Her får kommunen en faciliterende rolle mens borgerne kommer på banen og bidrager til at definere fællesskab i en HTK kontekst.</p> <p>Politisk involvering: Byrådet indgår på dialogmøderne og givetvis kunne tænkes forskellige roller alt efter udformningen af møderne.</p>
BØRN OG UNGE	<p>Form/type af involvering og målgruppe: <u>Idébanc</u> afholdt som én workshop (heldags) med en gruppe unge skoleelever i 8. klassetrin på tværs af skoler i HTK, hvor der arrangeres fx et dilemmaspil eller lign., hvor de væsentlige mål udvælges af målgruppen selv.</p> <p>Politisk involvering: Borgmester og udvalgsformanden for ISU tiltænkes særlig rolle i workshoppen ift. at igangsætte deres input og samle op.</p>
GRØN KOMMUNE	<p>Form/type af involvering og målgruppe: <u>Høring</u> via konsultation i §17 stk. 4 udvalget om klima/bæredygtighed for at fastlægge mål. Dermed en mere institutionel høring, hvor politikere og brugere i udvalget inddrages.</p> <p>Politisk involvering: Sker via udvalgte medlemmer i §17 stk. 4 udvalget</p>
SUNDHED	<p>Form/type af involvering og målgruppe: <u>Idébanc</u> via forskellige indsatser, fx i regi af Vores Sunde Hverdag samt fokus på ensomhed for ældre. Målgruppen er derfor her bredere defineret og vil afhænge af de konkrete elementer indenfor undertemaerne.</p> <p>Politisk involvering: Vil ske via de konkrete initiativer, dog vil udvalgsformanden for ÆSU blive tiltænkt en særlig rolle i flere af indsatserne.</p>

Nedenfor fremgår

forslag til rammen for involvering af brugere, borgere og politikere:

Figur 2 - Forslag til rammen for involvering af borgere, brugere og politikere

Det bemærkes, at Byrådet som sagt fastlægger den overordnede ramme for involveringsprocessen, men ikke godkender den konkrete fremgangsmåde. Gennem temamøderne/temagrupperne vil konkrete forslag til involveringsaktiviteter blive kvalificeret med fagcentrene for bl.a. at koble sig til allerede igangsat arbejde/aktiviteter med brugere/borgere indenfor det konkrete politiske spor.

I forbindelse med den konkrete planlægning af de enkelte involveringsaktiviteter og formidlingen heraf vil der blive tænkt i nye formater, metoder mv. Dette kommer der konkrete forslag til under hvert spor på baggrund af de fire temagrupperes kvalificering heraf.

Opsamling på videre proces

Efter direktionens godkendelse udarbejdes en sag til Byrådet i marts 2023 med godkendelse af rammen, de politiske spor og involveringsplanen. Derudover inddrages chefforum på et kommende chefforummøde som beskrevet ovenfor.

Efter sommerferien 2023 vil direktionen blive fremlagt en sag, med opsamling på de forskellige involveringsaktiviteter og som peger på de endelige visionstemaer og mål i den kommende udviklingsstrategi. Herefter behandles sagen i Byrådet med henblik på endelig godkendelse af visionstemaer og mål forud for skrivefasen medio 2023 til ultimo 2023.

For at sikre en stærk kobling mellem visionstemaerne og den fysiske udvikling arbejdes der også på at udarbejde en fysisk analyse sideløbende med idefasen. Direktionen vil blive orienteret nærmere om en proces for dette arbejde.

Økonomi

I denne sag skal direktionen tage stilling til økonomien for revisionsprocessen, da der endnu ikke er afsat økonomi til foreslåede involveringsaktiviteter mv. Dette bør også indgå i den sag, som forelægges til Byrådet marts 2023 for at sikre finansieringen til afholdelse af de forskellige involveringsaktiviteter under de politiske spor. Der er tidligere blevet afsat i omegnen af 300.000 kr. til tidligere revisionsprocesser, hvilket også foreslås som den budgetmæssige ramme her. Det skal bemærkes, at de konkrete aktiviteter ikke er specificeret endnu, men at det er administrationens vurdering, at det bør kunne afholdes indenfor en ramme på 300.000 kr. med udgangspunkt i ovenstående involveringsplan.

Finansieringen hertil skal afklares, men vil bl.a. kunne blive afholdt af Byrådets konto.

Det skal bemærkes, at direktionen og Byrådet senere vil blive forelagt en ny sag vedr. formidlingen af den endelige udviklingsstrategi mv., og at dette dermed ikke er indbefattet i ovenstående økonomiske ramme, som alene er afsat til den kommende involveringsproces.

Afbud Anya Krogh Manghezi

Punkt 6: Ansøgning til Egmontfonden

22/11606

Baggrund

I denne sag orienteres direktionen om ansøgning sendt til Egmontfonden

Indstilling

At direktionen tager ansøgningen til efterretning.

Beslutning Direktionen den 16-01-2023

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

BYC, BURC, FKC og de boligsociale helhedsplaner har i samarbejde udarbejdet en søgning til Egmontfonden med titlen ”SPROG-lighed”, der handler om at understøtte sprogkunderskaber for børn (0-3 år) i udsatte boligområder.

Afsættet for ansøgningen er, at mange børn i Høje-Taastrup Kommune har dårlige sprogkunderskaber. 50% af alle børnene kommer fra tosprogede hjem og særligt i de udsatte boligområder har børnene ikke har aldersvarende sprog. I Taastrupgård har 25% et aldersvarende niveau i tale og 34% i skrift og i Gadehavegård har 24% et aldersvarende sprog i tale og 32% i skrift. Det landsgennemsnitlige niveau er på 85%.

Projektet arbejder med tre spor:

1. Udvikling af tværfaglige professionelle netværk. I dette spor arbejdes med metodeudvikling, kulturforståelse, familie og opdragelsesmønstre. Der bygges videre på arbejdet med professionelle læringsfællesskaber, som har fokus på sparring og refleksion.
2. Understøttelse af hjemmets læringsmiljø. I dette spor understøttes forældrenes egen rolle i forhold til at styrke deres børns sprogudvikling. Der etableres en guideordning, hvor en fagprofessionel følger og støtter familien.
3. Etablering af frivillige netværk. I dette spor arbejdes der med at stimulere barnets sprogudvikling gennem leg og bevægelse. Der samarbejdes bl.a. med Bydelsmødrene, Bibliotekerne, Kulturskolerne, Sundhedsplejen og Familiens Hus.

Økonomi

I Ansøgningen til Egmontfonden er der, efter aftale med fonden, søgt om to beløb ud fra to modeller over en fireårig periode: model 1: 5.358.282 kr, og Model 2: 4.938.932 kr. De to forskellige beløb indeholder to forskellige evalueringemetoder, som varierer i pris. Egmontfonden har ønsket at tage stilling til begge muligheder.

De søgte midler skal derudover bruges til konkrete aktiviteter for familierne samt til at udvikle de fagprofessionelle netværk samt guideordningen. Den kommunale medfinansiering er dels estimeret timeforbrug de involverede parter lægger i projektet og dels til administration, pc og transport, hvilket er omregnet til 661.680 kr. fordelt på fire år

Afbud Anya Krogh Manghezi