

# REFERAT Direktionen d. 30-05-2022

**Møtedato** Mandag d. 30. maj 2022 kl. 10:00

**Møtested** Mødelokale B105

**Deltakere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier  
Skaastrup, Anya Krogh Manghezi

## **Innholdsfortegnelse**

Øvrige sager.....	3
Lukket.....	4
Revisionsberetning nr. 4 og endelig godkendelse af regnskab 2021.....	5
Styregruppemøde 30.5.2022 - Indretning af nyt rådhus.....	6
Ledelsesevaluering 2022 - Anonym stillingtagen til temaer.....	7
Lukket.....	10
Godkendelse af uddannelsesstrategi.....	11
Data til monitorering på udvikling indenfor arbejdskraftudfordringen.....	12

## **Sak 1: Øvrige sager**

21/24696

### **Baggrund**

Følgende sag eftersendes på mail:

- Tværgående prioriteringsforslag – drøftelse af omfang, måltal og indhold

## **Sak 2: Lukket**

22/635

# Sak 3: Revisionsberetning nr. 4 og endelig godkendelse af regnskab 2021

21/18963

## Baggrund

Revisionen har revideret regnskab 2021 og afgivet beretning uden bemærkninger. Beretningen skal politisk behandles i juni måned. Efter politisk behandling skal beretninger og notat med administrationens kommentarer fremsendes til ministerierne

## Indstilling

At direktionen godkender,

- udkast til ØU-sag til den 07-06-2022
- at ØC følger op på udeståender i beretning nr. 4 og orienterer direktionen om status

## Beslutning Direktionen den 30-05-2022

Direktionen godkendte sagens indstillinger.

## Sagsfremstilling

Revisionen har fremsendt en beretning for regnskab 2021 uden bemærkninger og har ikke konstateret væsentlige fejl. BDOs vurdering er, at kommunen har sikret korrekt regnskabsaflæggelse, herunder at regnskabet er aflagt i overensstemmelse med formkravene.

Det er et flot resultat, og BDO roser hele organisationen for at for at have leveret et godt materiale indenfor tidsfristerne.

Det er andet år, at BDO reviderer HTKs regnskab, og de reviderer lidt anderledes end vores tidligere revision. Det har krævet lidt forventningsafstemning. Desuden har revisionen i 2021 ændret deres arbejdsgang, hvilket har medført en forsinket proces og flere frustrationer end vanligt både hos dem selv og hos os. Økonomiecenteret har gjort revisionen opmærksom på uhensigtsmæssighederne, og ser frem til en mere hensigtsmæssig proces i 2022.

Herudover har IT-afdelingen og Økonomiecenteret haft en dialog med ledelsen i BDO om processen og kvaliteten af revisionens IT-revision, som hverken sidste år eller i år har været tilfredsstillende. BDO har lovet at rette op.

## Vedlegg

Udkast til ØU-sag

Tiltrædelsesberetning

Årsberetning 2021

Bilag: Administrationens kommentarer til beretning nr. 4

Regnskab 2021

## **Sak 4: Styregruppemøde 30.5.2022 - Indretning af nyt rådhus**

21/189

### **Baggrund**

Direktionen har iværksat en indretningsproces af det nye rådhus i tæt samarbejde med mtre.

Direktionen udgør styregruppen, hvorfor der løbende afholdes styregruppemøder på direktionsmøder.

Seneste styregruppemøde var d. 2. maj 2022. Næste styregruppemøde forventes d. 30. maj 2022.

Projektleder Sofie Berglund, samt Anne Sarto og Sus Osmark, mtre deltager i punktet.

### **Indstilling**

Det indstilles, at direktionen:

1. godkender detailindretningsplaner
2. godkender inventarprojekt

### **Beslutning Direktionen den 30-05-2022**

Direktionen godkendte de foreløbige detailindretningsplaner, men drøftede at indretningen bør tage udgangspunkt i et varieret kontorlandskab. Direktionen bad om, at mtre tegner et nyt forslag med udgangspunkt i et vist niveau af fleksibilitet. Direktionen godkendte desuden det igangværende inventarprojekt.

### **Sagsfremstilling**

Dagsorden:

1. Detailindretningsplaner v/Sus Osmark

Sus Osmark præsenterer detailindretningsplaner for kontoretagerne, udarbejdet på baggrund af centrenes input.

2. Inventarprojekt v/Sus Osmark

Sus Osmark præsenterer inventarprojektet, som udbydes primo juni.

3. Evt.

# Sak 5: Ledelseevaluering 2022 - Anonym stillingtagen til temaer

22/139

## Baggrund

Direktionen drøftede model og proces for ledelseevalueringen baseret på dialog den 2. maj. På den baggrund bad direktionen om forelæggelse af en ny sag, der præsenterer en revideret model.

## Indstilling

HR-Centret indstiller at direktionen:

1. Drøfter og godkender nyt navn til ledelseevaluering: Dialog om ledelse
2. Godkender model og proces for ledelseevaluering, der foretages som dialog styret af leders leder

## Beslutning Direktionen den 30-05-2022

Direktionen godkendte sagens indstillinger.

## Sagsfremstilling

Det er vigtigt, at ledelseevaluering bliver til ledelsesudvikling, som skaber endnu mere kvalitet i ledelsen. Som skrevet i dagsordenspunktet den 2. maj, så var ledertalenterne og lederpanelet enige om, at begrebet "ledelseevaluering" henfører mere til måling end dialog, og derfor ses behov for at fokus lægges et andet sted. Derfor foreslå HR-Centret, at vi fremover kalder det "Dialog om ledelse".

HR-Centrets forslag til model for Dialog om ledelse

Der gennemføres et dialogmøde med (evt. udsnit af) medarbejderne. Medarbejderne får mulighed for at besvare en anonym undersøgelse ift., hvilke temaer medarbejderne ønsker skal drøftes i forhold til deres leders ledelse. Medarbejderne får også mulighed for selv at skrive temaer på.

I undersøgelsen foreslås nogle temaer, som tager udgangspunkt i ledelsesgrundlaget og spørgeskemaet fra tidligere ledelseevalueringer.

Medarbejderne svarer anonymt på hvilke temaer, de ønsker at få drøftet. Den enkelte medarbejder kan vælge op til fem temaer. Leder og leders leder ser resultatet af den anonyme undersøgelse med valg af temaer. Da undersøgelsen er anonym, vil medarbejdergrupper på fem eller mindre ikke kunne få et resultat for deres gruppe alene, men må lægges sammen med en anden gruppe for at kunne se et samlet resultat.

Dialog om min leders ledelse i forhold til:

Vælg  
max 5

- 1 Relation medarbejder og leder imellem?
- 2 Kommunikation mellem medarbejder og leder
- 3 Hjælp til at prioritere opgaver og få sparring, hvis der er brug for det
- 4 Feedback og konstruktivkritik

- 5 Opmærksomhed på trivsel på arbejdspladsen
- 6 Udvikling og brug af vores kompetencer, så vi kan leve op til krav og forventninger
- 7 Tilliden leder og medarbejder imellem
- 8 At understøtte nye ideer og forandringer i forhold til vores dagligdag (fritekst)
- 9 Fokus på samarbejde med borger og brugere, samt at vores arbejde giver størst mulig nytte inden for de givne rammer
- 10 Optimering og udvikling af driften, så vi kan leverer service og ydelser af høj kvalitet
- 11 Oversætte politikker, strategier og ledelsesmæssige beslutninger, så det giver mening i vores daglige arbejde
- 12 Fokus om vi når vores mål og løsning af opgaver på den bedst mulige måde
- 13 Bidrage til et godt samarbejde på tværs af kommunen
- 14 At understøtte arbejdet i MED-udvalg eller personalemøde med MED-status, så de inddrages, når det er nødvendigt.
- 15 Brugen af vores fire værdier (Engagement, Professionalisme, Helhed, samt Menneskelighed og positivt livssyn) i hverdagen
- 16 Noget helt andet, som du tænker er vigtigt at I får talt om (fritekst)

Leder og leders leder drøfter, hvilke temaer, der er med i dialogen og melder det ud i personalegruppen. Dialogen styres af leders leder, og lederen er selv tilstede - med henblik på at lytte og eventuelt stille opklarende spørgsmål. Hvis der er behov for sparring eller hjælp til dialogprocessen kan leders leder henvende sig til HR-Centret.

### Årlige LUS

Dialogprocessen bliver opsamlet på den årlige LUS, hvor den vil indgå i prioriteringen af lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

### Tilbage melding til medarbejderne

På baggrund af hele ledelsesevalueringsprocessen informerer lederen medarbejderne om, hvad lederen vil arbejde med at udvikle i relation til medarbejderne.

### Evaluering af og i ledelsesteam

Udover dialog mellem leders leder og medarbejderne kan leders leder overveje, om der også skal være en evaluering i det enkelte ledelsesteam, hvor teamet er i fokus, frem for den enkelte leder.

### Udgangspunkt for temaer

Spørgeskemaundersøgelsen i 2016 var udarbejdet ud fra ledelsesgrundlaget, og alle besvarede de samme spørgsmål med mulighed for tilvalg af lokale spørgsmål, som dog kun blev benyttet i meget begrænset omfang. Ved spørgeskemaundersøgelsen i 2019 blev både Strategisk Lederforums ledernetværk og HovedUdvalget spurgt, om de havde forslag til temaer ift. personaleledelse, som medarbejderne skal spørges om. Spørgsmålene fra 2019 undersøgelsen er udgangspunkt for forslag til temaer til Dialog om ledelse 2022.

Den videre proces

Juni

Dagsordenspunkt med model og proces på HovedUdvalgsmøde den 8. juni og efterfølgende til endelig godkendelse i direktionen

August – september

Information om proces + vejledninger i LederNyt, MedarbejderNyt og mitHTK

September

Information om proces i Strategisk lederforum

Uge 40-41 i oktober

Der gennemføres af undersøgelse via e-Boks ift. valg af temaer til drøftelse.

Uge 44 i oktober

Leder får resultat fra undersøgelsen via mail med rapport

Oktober til januar

Dialog med medarbejderne. Leders leder styrer en dialog med medarbejderne (evt. udsnit)

LUS

Leders leder indkalder til LUS, tidligst efter dialogen med medarbejderne

HR-Centret tager en dialog med centercheferne i forhold til, hvilke ledere der skal have dialog med hvem. I de centre/sektorer, hvor leders leder har mange ledere under sig, kan dialogprocessen fordeles over op til tre måneder. HR-Centret arbejder videre med processen. Katalog med temaer og spørgsmål præsenteres for direktionen.

## **Sak 6: Lukket**

17/10040

# Sak 7: Godkendelse af uddannelsesstrategi

21/20696

## Baggrund

Høje-Taastrup Kommune har udarbejdet en uddannelsesstrategi som led i den strategiske indsats for at imødegå arbejdskraftudfordringen. Uddannelsesstrategien er udarbejdet i samarbejde med arbejdsgruppen om rekruttering og fastholdelse under HU og har været drøftet i Chefforum og HU.

## Indstilling

Det indstilles, at Direktionen godkender uddannelsesstrategien

## Beslutning Direktionen den 30-05-2022

Direktionen godkendte sagens indstilling og nævnte vigtigheden af, at den samlede tids- og procesplan for den samlede strategi for håndtering af arbejdskraftudfordringen forelægges direktionen.

## Sagsfremstilling

Uddannelsesstrategien har til formål at gøre kommunen til en stærkere uddannelseskommune og attraktiv samarbejdspartner. Fælles strategiske perspektiver og prioriteringer er vigtige forudsætninger for at være en stærk uddannelseskommune, hvor vi løfter opgaven sammen.

Siden direktionen så uddannelsesstrategien sidst har tema 1 ændret fokus. Fokus er nu at øge antallet af unge, der søger velfærdsuddannelser, fremfor det tidligere bredere fokus som var at øge uddannelsesniveautet blandt kommunens unge generelt.

Uddannelsesstrategien skal ses som et delelement af den kommende og samlede strategi for arbejdskraftudfordringen, som vil blive udarbejdet i løbet af efteråret. Uddannelsesstrategien er blevet udarbejdet allerede nu, da Høje-Taastrup Kommune er en del af KKR, som har besluttet, at alle hovedstadskommuner har skulle udarbejde en uddannelsesstrategi i starten af 2022. Herudover har HTK også interesse i at bidrage aktivt ind til KKR og præge processen. Uddannelsesstrategierne skal danne grundlag for en fælleskommunal indsats i KKR med henblik på at handle på de aktuelle og forventede rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne i hovedstadskommunerne.

Den samlede strategi for arbejdskraftudfordringen vil blive udarbejdet sammen med HU i en proces frem til efteråret. Der er aktuelt igangsat en række aktiviteter under programmet om arbejdskraftudfordringen og erfaringer mht. hvad der virker og ikke virker, fra alle disse aktiviteter, skal bidrage til indholdet i den samlede strategi. Den samlede strategi skal understøtte, at vi får en mere samlet, koordineret og strategisk tilgang til arbejdet med arbejdskraftudfordringen fremadrettet.

Direktionen vil snarest blive præsenteret for en samlet tids- og procesplan for udarbejdelse af den samlede strategi for arbejdskraftudfordring.

## Vedlegg

Udkast til uddannelsesstrategi for HTK - 2. forelæggelse for direktionen

## **Sak 8: Data til monitorering på udvikling indenfor arbejdskraftudfordringen**

22/8717

### **Baggrund**

Den 13.12.2021 foreslår HR-centret i en sag til Direktionen, at udviklingen i arbejdskraftudfordringen løbende følges via udvalgte data, der fremlægges for Direktionen i en passende kadence. Med denne sag fremlægger HR-Centret forslag til, hvilke data der fremlægges samt hvor ofte.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at Direktionen godkender at:

1. De i sagen fremlagte data i bilaget anvendes til løbende monitorering på udvikling indenfor arbejdskraftudfordringen
2. Data der fremlægges, omfatter sektorerne dagtilbud, skole og plejehjem/hjemmeplejen
3. Data fremlægges for Direktionen med henholdsvis 6 og 12 måneders interval
4. Data forelægges Chefforum og Hovedudvalget

HR-Centret indstiller, at Direktionen drøfter og beslutter

5. Om der en gang årligt skal indhentes data om senioraftaler via spørgeskema, der udsendes til relevante ledere indenfor skole, dagtilbud og plejehjem/hjemmeplejen
6. Hvilke data vedr. arbejdskraftudfordringen der skal forelægges Økonomiudvalget samt hvor ofte

### **Beslutning Direktionen den 30-05-2022**

Udskudt.

### **Sagsfremstilling**

Nedenstående forslag om data er knyttet op på de 3 pejlemærker i arbejdskraftudfordringen:

- ? Omdømme, tiltrækning og rekruttering
- ? Fastholdelse og få det bedste ud af dem vi er
- ? HTK som uddannelseskommune

Da arbejdskraftudfordringen pt. er særlig udtalt indenfor dagtilbud, skoler og hjemmeplejen/plejecentre foreslås det, at data følges indenfor disse tre sektorer.

Der foreligger ikke på nuværende tidspunkt data, der viser prognosebehovet for medarbejdere indenfor dagtilbud, skoler og hjemmeplejen/plejehjem, der kan indgå i sagen. HR-Centret har været i dialog med medlemmer af Taskforce for prognoser og kapacitet om det arbejde, der indtil nu er lavet ift. medarbejderprognose og opgørelse af ledige stillinger indenfor dagtilbudsområdet. HR-Centret følger løbende op på dette.

Forslag til data for pejlemærket ”Omdømme, tiltrækning og rekruttering”:

- Gennemsnitlig antal ansøgere pr. annonce
- Andel af annoncer der fører til ansættelse

Forslag til data for pejlemærket ”Fastholdelse og få det bedste ud af dem vi er”:

- Personaleafgang (målt som fratrædelser i % af antal ansatte)
- Andel af nyansatte, som fratræder indenfor hhv. 3 mdr. og 12 mdr.:
- Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad opgjort i antal timer/ugen
- Andel af ansatte på fuld tid (37 timer/ugen)

Senioraftaler kan fastholdelse seniorer på arbejdsmarkedet og være en vigtig brik i at få det bedste ud af dem, vi er. HR-Centret har dog pt. ikke tilgængelige data om senioraftaler i HTK.

HR-Centret kan indhente data om senioraftaler via årlig udsendelse af spørgeskema med få målrettede spørgsmål til relevante ledere indenfor skoler, dagtilbud og plejehjem/hjemmeplejen.

Forslag til data for pejlemærket ”HTK som uddannelseskommune”:

Partnerskab for Sammenhængene uddannelse (PSU) producerer en gang årligt praktikevaluering og vejlederevaluering, der kan anvendes som indikatorer på ”Høje-Taastrup Kommune som uddannelseskommune”. På nuværende tidspunkt foreligger praktikevaluering af pædagogstuderende og sygeplejerskestuderende i Høje-Taastrup Kommune, men i løbet af år 2022 gennemfører PSU praktikevaluering for langt flere grupper af elever og studerende. Samtidig bliver det muligt at sammenligne data fra Høje-Taastrup Kommune med øvrige kommuner i PSU-samarbejdet.

Nedenstående data er interessante at trække ind som indikatorer på ”HTK som uddannelseskommune”.

- Andel af elever/studerende der oplever at bliver taget godt imod på praktikstedet
- Andel af elever/studerende der vil anbefale andre at komme i praktik på praktikstedet
- Andel af elever/studerende der følte sig godt tilpas med medarbejderne på praktikstedet
- Andel af elever/studerende der har lyst til at vende tilbage til praktikstedet i en fremtidig ansættelse
- Vejledernes vurdering af, om praktikforløbet på arbejdspladsen gør det attraktivt for elever/studerende at vende tilbage i en fremtidig ansættelse

Interval for fremlæggelse af data

Det foreslås, at data fremlægges for Direktionen henholdsvis halvårligt (for perioden jan-juni samt juli-august) og årligt (jan-dec.) jævnfør nedenstående:

”Omdømme, tiltrækning og rekruttering”

- Gennemsnitlig antal ansøgere pr. annonce – hver 6. måned
- Andel af annoncer der fører til ansættelse – hver 6. måned

”Fastholdelse og få det bedste ud af dem vi er”:

- Personaleafgang (målt som fratrædelser i % af antal ansatte) – hver 6. måned
- Andel af nyansatte, som fratræder indenfor henholdsvis 3 mdr. og 12 mdr. – hver 6. måned
- Gennemsnitlig ansættelsesgrad opgjort i antal timer/ugen – hver 6. måned
- Andel af ansatte på fuld tid (37 timer/ugen) – hver 6. måned
- Senioraftaler – hver 12. måned

”HTK som uddannelseskommune”

PSU indsamler og behandler data en gang årligt, hvorfor nedenstående fremlægges en gang årligt.

- Andel af elever/studerende der oplever at bliver taget godt imod på praktikstedet
- Andel af elever/studerende der vil anbefale andre at komme i praktik på praktikstedet
- Andel af elever/studerende der følte sig godt tilpas medarbejderne på praktikstedet
- Andel af elever/studerende der har lyst til at vende tilbage til praktikstedet i en fremtidig ansættelse
- Vejledernes vurdering af, om praktikforløbet på arbejdspladsen gør det attraktivt for elever/studerende at vende tilbage i en fremtidig ansættelse

Modtager af data

Det foreslås at data i udviklingen i arbejdskraftudfordringen fremlægges for:

- Direktionen
- Chefforum
- HovedUdvalget
- Økonomiudvalget en gang årligt i form af en meddelelsessag

## **Vedlegg**

Arbejdskraftudfordringen i tal\_maj2022\_bilag i Direktionssag