

REFERAT Direktionen d. 16-08-2021

Mødedato Mandag d. 16. august 2021 kl. 09:30

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Møde med borgmesteren og direktionen.....	4
Deltagelse af Eik Møller ift. regionale udfordringer med rekruttering på velfærdsområderne (kl. 11-.....	5
Lukket.....	6
Lukket.....	7
Lukket.....	8
Lukket.....	9
Status på kommunikation.....	10
Procesplan Rekruttering og fastholdelse.....	11
Store Lederdag d. 23. sep. og Strategisk Lederforumseminar 4.-5. nov. 2021.....	13
Pleje- og Ældreboligprognose august 2021.....	15

Punkt 1: Øvrige sager

20/23083

Baggrund

Status på fleksibelt arbejdssted.

Beslutning Direktionen den 16-08-2021

Lars gav en kort orientering om fleksibelt arbejdssted og status for dette arbejde.

Punkt 2: Møde med borgmesteren og direktionen

20/23083

Baggrund

- Gennemgang af data i Targit v. Emil og Per fra ØC (kl. 10-10.30)
- Åbning af Læringshuset samt status på arbejdet omkring Fremtidens skole
- Budgetseminar
- Evt.

Beslutning Direktionen den 16-08-2021

Per og Emil holdte et kort oplæg, hvor data fra Targit blev gennemgået. Derefter blev det kommende budgetseminar drøftet samt åbningen af Læringshuset og kort om arbejdet med Fremtidens skole.

Punkt 3: Deltagelse af Eik Møller ift. regionale udfordringer med rekruttering på velfærdsområderne (kl. 11-12)

20/23083

Baggrund

Eik Møller (kommunaldirektør, Ballerup Kommune) deltager på direktionsmødet og holder et oplæg om de regionale udfordringer med rekruttering på velfærdsområderne, et oplæg han ligeledes har holdt i KKR-regi. Oplægget skal ses som et indspil i forhold til direktionens generelle fokus på udfordringerne med rekruttering på de store velfærdsområder, og hvordan der kan arbejdes med denne problemstilling i HTK.

Der serveres frokost til mødet, og Anja Obdrup deltager ligeledes under punktet.

Beslutning Direktionen den 16-08-2021

Eik Møller gav et oplæg ift. de store rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne (se vedhæftede oplæg), som affødte en drøftelse i direktionen om, hvordan der kan arbejdes med udfordringen og hvordan kommunerne i KKR Hovedstaden kan samarbejde omkring problemstillingen.

Bilag

Oplæg om Rekruttering til velfærd i KKR 16.08.21 Eik Møller

Punkt 4: Lukket

21/2827

Punkt 5: Lukket

21/10156

Punkt 6: Lukket

21/2826

Punkt 7: Lukket

21/2834

Punkt 8: Status på kommunikation

20/23083

Baggrund

Peter Høyer deltager med henblik på at drøfte status på kommunikation, hvor bl.a. nedenstående emner vil være omdrejningspunkt:

- Tour de Natur
- Sengeløse Grusgrav
- Børnekulturhus 1/9
- Rådhuset 30/9
- Bæredygtighedsfestival
- Navnekonkurrencen for Parken ved HTC
- Valgdeltagelseskampagnen
- Solsikken og kunsttæppet

Beslutning Direktionen den 16-08-2021

Direktionen drøftede forskellige fokusområder ift. kommunikation som oplyst i sagen.

Punkt 9: Procesplan Rekruttering og fastholdelse

20/19868

Baggrund

Direktionen havde d. 21. juni 2021 en temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse. Da rekruttering og fastholdelse er en vigtig strategisk udfordring i kommunen, ønsker Direktionen at sætte særligt fokus her på, og drøftede blandt andet, hvordan der skal arbejdes videre med temaet. Det blev besluttet, at HRC skal udarbejde et oplæg til, hvordan Direktionen kan rammesætte området dels politisk ind imod Økonomiudvalget og dels rent administrativt i forhold til ledelsen.

Indstilling

Det indstilles, at Direktionen beslutter

1. de foreslåede nye initiativer
2. den foreslåede procesplan.

Beslutning Direktionen den 16-08-2021

Direktionen drøftede, hvordan der skal ageres lokalt ift. rekrutteringsudfordringerne og besluttede, at der skal planlægges en temadrøftelse for ØU i september/oktober, hvor problemstillingen regionalt og lokalt flages, og hvor den efterfølgende proces skitseres. Der skal derudover også indarbejdes et spor ift. ledere om hvordan der kan arbejdes med rekrutteringsudfordringerne lokalt.

Sagsfremstilling

Både centralt og decentralt er der igangsat rigtig mange gode og rigtige initiativer. Det handler om at tydeliggøre, det vi allerede gør, holde fokus og så måske igangsætte nogle få nye initiativer.

Af nye initiativer kan foreslås:

- Mere struktureret videndeling på operativt niveau, fx netværk af folk der beskæftiger sig med et særligt undertema (fx onboarding eller fratrædelsesinterviews). Videndeling der skal inspirere til ny erfaringsbaseret praksis – ny handling.
- Et særligt fokus på ledelsesrollen og -opgaverne vil også være et vigtigt initiativ.
- Fokus på employer branding på alle niveauer. Kommende medarbejdere skal vælge HTK til, fordi de ved, det er en god kommune at være ansat i.

Det stiller måske krav til et endnu mere fokuseret koncernperspektiv, end der allerede er, ikke mindst decentralt og lokalt. Det indebærer blandt andet en særlig kommunikationsopgave på tværs i kommunen. Nedenstående procesplan vil kunne skabe rammer for at arbejde videre med temaet, herunder de foreslåede nye initiativer.

Som så mange andre indsatser i relation til rekruttering og fastholdelse er også de foreslåede nye initiativer en blanding af centrale og decentrale opgaver. Såfremt de nye initiativer besluttet, vil HRC sikre, at der sættes fokus på mere struktureret videndeling og etablering af netværk. Det særlige fokus på ledelsesrollen samt fokus på employer branding tænkes indarbejdet i bl.a. Chefforum, Store lederdag og Strategisk lederforum.

Procesplan

- Direktionsmøde d. 16. august med drøftelse af planen
- Dialog i Chefforum om emnet på Chefforums seminar d. 6.-7. september. Dialogen vil være anledning til i fællesskab at skabe yderligere forståelse for udfordringerne i både det store fællesskab og i de enkelte sektorer
- Temadrøftelse i Økonomiudvalget d. 14. september

- Store Lederdag d. 23. september med særligt fokus på onboarding. Målet vil være, at lederne får en forståelse for, hvordan de kan arbejde med onboarding og fastholdelse
- Rekruttering og fastholdelse som et af to temaer på Strategisk lederforums seminar d. 4.-5. november. Formålet er at give lederne mulighed for at reflektere over egen og organisationens ledelse i relation til rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads

Sideløbende arbejdes med igangværende initiativer, her under HU-arbejdsgrupperne der beskæftiger sig med emnet. Arbejdsgruppen om rekruttering og fastholdelse samt arbejdsgruppen om fokus på fuld tid, der er aktive. Samt den nyligt afsluttede arbejdsgruppe om senioraftaler, der har arbejdet med kommunikativ synliggørelse af senioraftalens muligheder med henblik på fastholdelse af seniorer i kommunen.

Punkt 10: Store Lederdag d. 23. sep. og Strategisk Lederforumseminar 4.-5. nov. 2021

21/11230

Baggrund

I 2020 blev Høje-Taastrup Kommunes første Store Lederdag afholdt; det foregik virtuelt på 15 lokationer, hvor et mindre antal ledere var samlet, så Coronarestriktionerne blev overholdt. I september 2021 forventes det at Store Lederdag afholdes i Hedehuset, og de knap 200 gæster er inviteret. Ligeledes blev Strategisk lederforum afholdt virtuelt, med virtuelle gruppe drøftelser. I 2021 afholdes Strategisk Lederseminar på Marienlyst Strandhotel.

Indstilling

Det indstilles at direktionen:

1. Godkender Program til Store Lederdag 23. september 2021
 - a. Tager stilling til om der skal være en ekstern oplægsholder (ift. fremtidsforskning eller onboarding)
2. Godkender Temaer til Strategisk Lederforum 4.-5. november 2021
3. Udpeger deltagere til arbejdsgruppe ift. Strategisk Lederforum

Beslutning Direktionen den 16-08-2021

1. Godkendt og der blev givet input til mulig oplægsholder ift. klima, som HRC arbejder videre med.
2. Temaerne blev godkendt, dog med en opmærksomhed ift. digitalisering og HRC vender tilbage til direktionen med et bud på program.
3. Direktionen besluttede, at HRC kommer med et bud på arbejdsgruppen som direktionen kan nikke til.

Sagsfremstilling

Både Store Lederdag og Strategisk Lederforum har til formål at give lederne mulighed for at reflektere over egen og organisationens ledelse, samt udvalgte strategiske fokusområder – derudover skal dagene være med til at bibeholde og forny sammenhængskraften på tværs af lederne.

I Tal om personale 2020 ses, at den årlige personaleomsætning i Høje-Taastrup Kommune har været stort set uændret omkring 16% i 2017-2020, dog med en lille stigende tendens i de seneste tre år. Derudover kan det forventes, at når der sker en tilvækst i befolkningen, vil der også ske en tilvækst i medarbejderantal, og her er det vigtigt, at medarbejderne hurtigt bliver onboardet, bliver en del af Høje-Taastrup Kommune, og føler de bidrager til opgaveløsningen.

I strategibrevet 2020-2021 er der 4 temaer: ”Klima”, ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads”, ”I samspil med omverdenen”, samt ”Vigtige fortællinger”.

På Store Lederdag vil der være fokus på ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads” og på ”Klima”. Temaet ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads” vil koncentrere sig om onboarding. Succesfuld onboarding kan medvirke til at fastholde flere medarbejdere i den første tid af ansættelsen, og kan også medvirke til at arbejdspladsen opleves attraktiv. Temaet ”Klima” vil give inspiration til at forstå klimadagsordenen i Høje-Taastrup Kommune og lægge op til drøftelse i forhold til de lokale arbejdspladser.

Temaet ”Vigtige fortællinger” er fravalgt, da Strategisk Lederforum talte om dette tema i juni 2021. Temaet i ”I samspil med omverdenen” er fravalgt for at give mere rum til de to andre temaer.

Det har været drøftet, om der skal være en ekstern oplægsholder på Store Lederdag. Som det ses af programmet, er tiden knap, og der skal afsættes cirka 75 minutter til en ekstern oplægsholder. Oplægget kan ligge efter velkomst om skal give et perspektiv til et eller to af de valgte temaer. Det kan være en fremtidsforsker, hvis oplæg kan favne begge temaer ”Klima” og ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads”. Alternativt kan der være et oplæg om onboarding, som kun taler ind i temaet ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads”.

På Strategisk Lederforumseminar i november vil temaerne ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads” og ”Digitalisering” være bærende for de to dage. I forhold til ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads” vil fokus være på rekruttering: Hvordan gennemføres den gode rekruttering – annoncering, samtaler og ansættelse?

Temaet ”Rekruttering, fastholdelse og den attraktive arbejdsplads” er valgt i forlængelse af det arbejde, der allerede pågår i HovedUdvalget. Dagen på Strategisk Lederforumseminar skal bringe lederne helt tæt på rekrutteringsværktøjskassen og give inspiration til det videre arbejde. Lederne vil få mulighed for at drøfte hvordan rekrutteringssituationen ser ud hos dem og dele både gode løsninger og eventuelle udfordringer.

”Digitalisering” er udvalgt i tråd med den store satsning i forbindelse med etablering af den digitale taskforce og den digitale omstilling i kommunen.

Direktionen besluttede den 14. december 2020, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe med ledere fra Strategisk Lederforum. HR-Centret foreslår, at der udpeges ledere fra forskellige ledelsesniveauer og sektorer – Lars Holte og Anja Obdrup er tovholder på møderne.

Bilag

Program Store Lederdag 23.9.21

Punkt 11: Pleje- og Ældreboligprognose august 2021

21/4162

Baggrund

Administrationen har udarbejdet den årlige Boligprognose på ældreområdet. Prognosen har til formål at vurdere det fremtidige behov for pleje- og ældreboliger i Høje-Taastrup Kommune i de kommende år.

Indstilling

Det indstilles at:

1. prognosen tages til efterretning
2. der træffes beslutning om der skal udarbejdes sag til behandling i Økonomiudvalget i august og efterfølgende i Ældre- og Sundhedsudvalget i september
3. sag til politisk behandling omfatter indstillingspunkter jf. sagens fremstilling

Beslutning Direktionen den 16-08-2021

1. Taget til efterretning
2. Sagen tilrettes så det forklares hvorfor den forelægges ØU, samt der udarbejdes en tekstbid ift. overkapacitet. Derefter forelægges sagen ØU og efterfølgende ÆSU.
3. Ok.

Sagsfremstilling

Administrationen har, i lighed med tidligere år, udarbejdet en boligprognose på ældreområdet om det fremtidige behov for pleje- og ældreboliger i Høje-Taastrup Kommune i år 2021 - 2031.

Pleje- og ældreboligprognose august 2021 er, på trods af pandemiens indflydelse på prognosedata, udarbejdet efter identiske principper som prognosen for 2019, det vil sige før pandemiens udbrud.

Pandemien har influeret væsentligt på de data, der ligger til grund for prognosen, idet flere af de restriktioner og tiltag der har været gældende under pandemien, har påvirket prognosens datagrundlag.

Set i forhold til prognosen har følgende tiltag haft indflydelse på prognosedata:

- Midlertidigt stop for indflytning i plejeboliger i foråret 2020
- Plejeboliger har midlertidigt fungeret som aflastningsboliger
- Færre borgere ønskede at flytte i en ældrebolig i foråret 2020
- Færre borgere ønsker i 2021 en plejebolig

Samlet set har det bevirket, dels at antallet af borgere på ventelisten til en plejebolig er faldet markant gennem 2020 og første halvår af 2021. Dels at der primo 2021 i perioder har været markant færre plejeboliger til udlejning, idet plejeboligerne dels har været anvendt til midlertidige aflastningsboliger og dels at der har været vakante boliger pga. adgangsræstriktioner på plejehjemmene.

Udviklingen har betydning for dette års plejeboligprognose, idet det p.t. er vanskeligt at forudsæ, hvorvidt faldet i antallet af borgere der søger plejebolig, er et forbigående fænomen, eller om det er en ny normal. Udviklingen i 2. halvår af 2021 vil formodentlig vise det. Det forventes dog, at det markante fald er forbigående.

Ud fra dette års boligprognose, kan det konkluderes, at der med etableringen af 30 nye plejeboliger på Birkehøj Plejecenter i 2022, kan være en risiko for, at der i de kommende år vil være vakante boliger, idet antallet af borgere med behov for plejebolig er faldet., men jf. ovenstående, er det sandsynligt og forventeligt, at behovet for plejeboliger vil stige i 2. halvår af 2021, og dermed vil antallet af vakante boliger blive lavere end prognosen fremskriver.

I forhold til prognosen foreslås følgende løsninger til at imødekomme de kommende års behov for plejeboliger, og udfordringer med udleje af plejeboliger:

1. Undersøge hvorvidt det er muligt at udleje plejeboliger til andre kommuner, hvilket vil medføre et fald i antallet af vakante plejeboliger.
2. At ventelisten til plejeboliger følges tæt frem mod næste års plejeboligprognose.
3. At de ældreboliger ved Henriksdals plejecenter, der i dag midlertidigt anvendes til plejeboliger, genudlejes som ordinære ældreboliger i takt med at de bliver ledige.
4. At kvalitetsstandarden for plejeboliger ændres så borgere, der under opholdet i en aflastningsbolig visiteres til en plejebolig, automatisk omfattes af plejeboliggarantiens principper.

Siden januar 2020 er antallet af borgere, der er visiteret til en ældrebolig steget markant,

og medfører ifølge ældreboligprognosen, at der frem mod 2031, vil være et stigende behov for ældreboliger. Såfremt prognoseret behov skal imødekommes, skal der etableres 94 nye ældreboliger frem mod år 2028.

Administrationens erfaring viser dog, at der er et stort antal borgere, der vælger at takke nej til en ældrebolig, såfremt den tilbudte bolig ikke opfylder deres ønsker til en ældrebolig. De mange borgere der takker nej til en tilbudt ældrebolig medfører, at der er flere borgere, har været opskrevet på venteliste i flere år, f.eks. har en enkelt borger været skrevet op til en ældrebolig siden 2014.

Parallelt med at ventelisten til en ældrebolig øges, oplever administrationen udfordringen med at udleje flere af boligerne. Det drejer sig blandt andet om de nyetablerede ældreboliger i Gartnervænget, hvor der primo juli 2021 er udlejet 24 boliger og der er 6 vakante boliger. Ligeledes er det vanskeligt at udleje nogle af de ældre lejemaal, som indeholder forholdsvis få kvadratmeter.

Udfordringen med at udleje ældreboligerne indikerer, at der er en gruppe ældre borgere, som finder andre løsninger, end at flytte ind i en kommunalt anvist ældrebolig, hvorfor behovet for flere ældreboliger sandsynligvis ikke så stort, som prognosen forskriver.

I forbindelse med opførelse af Gartnervænget blev borgerne spurgt om fremtidige ønsker til en ældrebolig. Lidt firkantet sagt kan ønsket beskrives som store velindrettet billige boliger, beliggende tæt på indkøb og offentlig transport.

Når flere borgere takker nej til en visiteret ældrebolig, og vælger at vente på næste tilbud om en bolig, kan det læses som manglende overensstemmelse mellem gældende visitationskriterier og borgernes oplevede behov for en ældrebolig, idet

borgerens ønske om en specifik bolig/boligkvarter vægter højere end imødekommelse af en funktionsnedsættelse.

I forhold til prognosen foreslås følgende løsninger til at imødekomme de kommende års behov for ældreboliger, og udfordringer med udleje af ældreboliger:

1. At der fastsættes kriterier for hvor mange gange en borger kan takke nej til et ældreboligtilbud, (f.eks. at der kun kan takkes nej 2 gange). Hvis der takkes nej mere end 2 gange frafalder borgers plads på ventelisten, og borgeren skal visiteres på ny, såfremt borger fortsat ønsker en ældrebolig.
2. At borgere, der ønsker at blive opført på en venteliste til en ældrebolig, skal vælge specifikt, hvilke boligområder og boligtyper de ansøger. Borgerne vil kunne vælge maksimum 2-3 boligområder.
3. At den nuværende venteliste til en ældrebolig vurderes på ny for at sikre, at de borgere der står på ventelisten, fortsat har et behov for en ældrebolig
4. At udviklingen i ventelisten til ældreboliger følges tæt i det kommende år frem mod næste års pleje- og ældreboligprognose.
5. At den midlertidige anvendelse af ældreboliger til plejeboliger ved Henriksdal plejecenter ophører.
6. At det undersøges, hvorvidt Social og Handicap området vil kunne gøre brug af boliger, som er svære at udleje som ældreboliger evt. hvorvidt de kan anvendes til udslusningsboliger, hvis der fra kommunen bevilliges tilskud hertil.

Bilag

Pleje- og ældreboligprognose august 2021