

REFERAT Direktionen d. 23-01-2023

Mødedato Mandag d. 23. januar 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh
Manghezi

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Temadrøftelse om økonomisk ansvarlighed - fortsættelse.....	4
Rekrutteringspulje 2023 til at understøtte rekrutteringsindsatsen.....	5
Sygefraværspulje.....	8
Høje-Taastrup Kommune som nøglekommune i anden bølge af "En fremtid med fuld tid".....	10
Borgernes hus - adgang for borgere uden for åbningstid og åbningsprogram.....	12
Skoleudviklingssamtaler og aftalestyring.....	15

Punkt 1: Øvrige sager

22/23184

Baggrund

- Forenkling: Udrulning af makkersparring for niveau 4- og 5-ledere i HTK

Beslutning Direktionen den 23-01-2023

Direktionen drøftede kort informationsmødet om indflytning på nyt rådhus samt status på rekruttering af centerchefer, som hhv. Charlotte og Anya er i gang med pt.

Derudover så blev udrulning af forenklingstiltag kort vendt. I forhold til igangsættelsen af makkersparring for niveau 4- og 5-ledere i kommunen, så blev det aftalt, at dette afventer til ultimo marts 2023 og skal forelægges chefforum forud for den reelle igangsættelse.

Punkt 2: Temadrøftelse om økonomisk ansvarlighed - fortsættelse

22/23184

Baggrund

På mødet i direktionen den 9. januar 2023 blev der påbegyndt en drøftelse ang. økonomisk ansvarlighed i HTK. Med baggrund i, at værdibaseret ledelse giver stor plads til forskellighed i en organisations kultur og praksis, herunder også i forhold til økonomistyring og økonomisk ansvarlighed lægges der op til en fortsættelse af denne drøftelse. Drøftelsen vil fortsat tage udgangspunkt i konkrete eksempler, hvor Tina og Maria vil deltage med henblik på en afklaring af tilgangen og den videre proces.

Beslutning Direktionen den 23-01-2023

På baggrund af et oplæg fra Tina og Maria fra ØC fortsatte direktionens drøftelse omkring økonomisk ansvarlighed i HTK. En afsluttende del af drøftelsen havde fokus på, hvordan dette drøftes videre på ledelsesniveau i HTK, og hvordan den værdibaserede ledelsestilgang sikres samtidig med, at der sikres en økonomisk ansvarlighed. Det blev aftalt, at ØC laver et oplæg til direktionen for processen og tilgangen i chefforum, og hvordan konkrete eksempler kan indgå her - dette skal dermed læne sig op af de fem eksempler, som blev forelagt direktionen, ligesom det er centralt at oplægget rummer en klar beskrivelse af den controllingopgave som ØC har, og hvordan dialogen om økonomisk ansvarlighed i resten af organisationen bedst muligt kan understøttes.

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

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.

Konsulenttydelser 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.

Punkt 5: Høje-Taastrup Kommune som nøglekommune i anden bølge af "En fremtid med fuld tid"

22/23175

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune gik i efteråret 2020 ind som nøglekommune i KL og Forhandlingsfællesskabets partsprojektet "En Fremtid med fuld tid". Projektets målsætning er at udvikle kulturen mod et fremtidigt arbejdsmarked med fuld tid som det normale udgangspunkt for ansættelse og med mulighed for deltid.

I alt 26 kommune har deltaget som nøglekommuner i partsprojektet, som generelt har skabt gode erfaringer med at sætte fokus på fuld tid. Derfor udbyder KL og Forhandlingsfællesskabet en ny runde med nøglekommune, der arbejder hen mod en fremtid med fuld tid. Denne sag fremlægges med henblik på Direktionens stillingtagen til, om Høje-Taastrup Kommune igen skal gå med ind som nøgle kommune i partsprojektet "En Fremtid med fuld tid".

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen beslutter, at Høje-Taastrup Kommune tilmelder sig som nøglekommune i partsprojektet "En Fremtid med fuld tid" 2023-2024.

Beslutning Direktionen den 23-01-2023

Godkendt.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune tilmeldte sig i år 2020 som nøglekommune i indsatsen "En Fremtid med fuld tid". Otte arbejdspladser fra hjemmeplejen og plejehjem har deltaget. Erfaringerne peger på, at når der sættes fokus på fuld tid/op i tid, så lykkes det at øge andelen af fuldtidsansatte en smule, og der er medarbejdere, som vælger at gå op i tid. Der er tale om faggrupper, der generelt set er præget af en kultur med mange deltidsansættelser, men udviklingen peger i retning af lidt flere på fuld tid. Endvidere viser erfaringerne, at fokus på fuld tid også løfter andre vigtige dagsordner relateret til arbejdsmiljø, faglighed og kerneopgaven.

Den 15. december 2022 blev der i HU samlet op på indsats, og det blev drøftet, om Høje-Taastrup Kommune igen skulle gå ind som nøgle kommune i en lignende indsats, hvilket hovedudvalget ønsker at støtte op om.

Arbejdspladser der deltager i den kommende indsats, kan vælge mellem to forskellige workshopforløb, som parterne har udviklet pba. erfaringer med den nuværende indsats:

Forløb 1: består af 4 workshops, og er den model, som er kørt i de fleste kommuner. Ud over de 4 workshop er der en opsamling, hvor erfaringer deles.

Modellen har i alt 24 fremmødetimer og dertilhørende hjemmeopgaver.

Forløb 2: består af to workshops, som så er lidt længere, og herudover afsluttes der med den fælles opsamling, hvor erfaringer deles. Her er der 17 fremmødetimer, lidt flere hjemmeopgaver samt et par virtuelle møder, hvor der følges op.

Begge modeller skal gerne give det samme grundige forløb og deraf følgende gode resultat for arbejdspladserne. Bare på hver sin måde. Vi kan se af erfaringerne, at forløb 'i dybden' betaler sig.

HR-Centret har været i dialog med sektorer, som har mange, deltidsansatte for at afklare interessen for at indgå i anden bølge af partsprojektets workshopforløb, og her har to klynger indenfor dagtilbud meldt tilbage, at de har stor interesse i at deltage.

Punkt 6: Borgernes hus - adgang for borgere uden for åbningstid og åbningsprogram

21/189

Baggrund

På direktionsmøde februar 2022 drøftede direktionen bl.a. adgangsforhold for borgere uden for åbningstid, herunder hvordan og i hvilket omfang det skal være muligt at få adgang til huset uden for åbningstiden.

Direktionen ønskede her:

- Der åbnes for brug af mødelokaler for foreninger
- Der gennemføres borgerrettede aktiviteter, arrangementer mv. i huset
- Der udvælges nogle tidspunkter, hvor der er åbent for offentligheden til tagterrasse mmv. med bemanding.

Derudover skal der arrangeres et indvielsesprogram, hvorfor direktionen bedes forholde sig til formen på dette.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender:

- Foreninger kan booke lokaler på rådhuset uden for normal åbningstid via FKC
- 4 x åbent hus og rundvisning marts-juni
- En dato for indvielse, og et overordnet program med professionelle artister
- Åbningsprogram for efteråret
- Budget for aktiviteterne

Beslutning Direktionen den 23-01-2023

Sofie Berglund (BYC) deltog under sagens behandling, hvor det nye rådhus blev drøftet - herunder adgang for borgere, rundvisninger mv. Direktionen drøftede sagens indstillingspunkter og besluttede følgende:

1. Bookingen af lokaler fra foreninger mv. blev godkendt
2. Rammen for åbent hus blev godkendt, hvor det er byrådet/borgmesteren, der inviterer på rundvisninger, hvilket skal vendes med borgmesteren inden dette igangsættes.
3. Tilgangen for indvielsen blev overordnet godkendt, men at der af hensyn til planlægning og mulighed for royal deltagelse formentlig skal ses på en dato tættere på sommerferien 2023, hvilket der arbejdes videre med.
4. Åbningsprogram for efteråret blev der nikked til, som dermed kan indgå i den videre planlægning.
5. I forhold til finansieringen af de elementer, som direktionen drøftede, blev det aftalt, at et evt. mindreforbrug indenfor byggeprojektet skal tilgå disse elementer, og at en evt. rest heraf skal håndteres indenfor direktionens pulje og byrådets konto.

Derudover blev der nikked til at indgå dialog med andre aktører i området ift. et fælles sommerarrangement.

Sagsfremstilling

Adgang for foreningsliv i det daglige:

Det nye mødebookingsystem på rådhuset kan ikke integreres med foreningernes bookingsystem conventus. Det anbefales derfor, at lokalerne kan bookes af foreninger via Fritid- og Kulturcentret, som manuelt booker de ønskede lokaler. Denne praksis skal evalueres, når vi har et billede af hvor stor efterspørgsel der er på lokalerne.

Åbent hus og rundvisninger marts-juni:

Der forventes at være en stor interesse for at se huset og udsigten i starten, samtidig er det vigtigt med en god lancering af huset som et åbent hus for borgerne.

Det foreslås derfor, at vi de første 4 måneder forsøger med åbent hus 1. lørdag i måneden. I løbet af åbent hus vil man også kunne tilmelde sig en rundvisning. Der kan være forskellige vinkler og rundvisere fx arkitekturen, byudvikling, borgmester mv.

Det ses også andre steder fx har Frederiksberg Rådhus også fast rundvisning den første lørdag i hver måned kl. 13.

Behovet for åbent hus herefter skal evalueres på baggrund af interessen i de første fire måneder.

Bemanding ved vagt/betjent koster: 1 dagløn x 4 lørdage = ca. 14.000 kr.

Evt. aflønning af rundvisere skal afdækkes.

Indvielse forår

Byrådscentret og Fritids- og Kulturcentret har udarbejdet bud på indvielsesarrangement.

Det anbefales, at indvielsen afholdes i forsommeren, hvor udearealerne også kan blive sat i spil. Det anbefales at arrangementet finder sted en lørdag eftermiddag og er af 2 timers varighed. Følgende datoer er mulige: lørdag d. 29. april eller lørdag d. 13. maj 2023.

Det foreslås, at der efter den formelle indvielsesreception er flere samtidige optrædener, der henvender sig til forskellige målgrupper. Det vil også bringe hele huset i spil.

Der planlægges dialog med Kongehuset ift. mulighed for royal deltagelse i åbningen.

Forslag til overordnet program:

Kl. 13-14 Officiel åbning med klipning af snor på forplads, reception i atrium med taler ved borgmester m.fl., optræden på atriumtrappe ved symfoniorkester eller stort kor

Kl. 14-15 Lounge på tagterrasse med bar og mindre koncert fx jazz

Kl. 14-15 Børnekoncert, teater eller lignende i byrådsal i forbindelse med parken

Under arrangementet vil huset være åbent for alle, så man kan se kontoretager, kantine, borgmesterkontor mv.

Det anbefales, at der hyres professionelle artister til arrangementet for at gøre det attraktivt for borgere at deltage. Det er dog også muligt at mixe det med lokale foreninger, og dermed holde udgiften nede.

Overslag for professionelle set-up: 100-120.000 kr.

Overslag for professionelle og foreninger: 50-60.000 kr.

Sommer/byfest i HTC:

Det anbefales at gå i dialog med de andre aktører i området omkring et fælles sommerarrangement i parken.

Arrangementer september-december:

Det foreslås at sammensætte et program for efteråret september-december bestående af forskellige arrangementer fx koncerter, talks/foredrag, fællessang og teater. Se forslag vedhæftet.

Modregnet indtægter ved programmet forventes en udgift på 122.500 kr.

Dertil kommer udgifter til rådhusvagt ca. kr. 3500 kr. pr. arrangement. Ved 7 arrangementer: 24.500 kr.

Økonomi

Direktionen skal anvise finansiering af arrangementerne:

Åbent hus og rundvisning 4 lørdage: ca. 14.000 kr.

Indvielse: 50.000 – 120.000 kr.

7 arrangementer efterår : 147.000 kr.

I alt: 211.500-281.000 kr.

Bilag

Overslag program byrådssal_opdateret.pdf

Punkt 7: Skoleudviklingssamtaler og aftalestyring

22/2854

Baggrund

Fra indeværende skoleår skal kommunerne ikke udarbejde kvalitetsrapporter. Den nye ramme for kvalitetsopfølgning består af skoleudviklingssamtaler. Implementering af skoleudviklingssamtaler har været behandlet politisk i slutningen af 2022 og Byrådet besluttede endeligt den 14-12-2022 implementering af skoleudviklingssamtalerne i Høje-Taastrup Kommune.

Som en del af implementeringen er der lagt op til afbureaukratisering og forenkling. Der er et udtrykt ønske fra skolelederne om at have så få styringsværktøjer som muligt. Derfor foreslås med denne sag, at processen og afrapportering fra de enkelte skolers udviklingssamtaler kan udgøre skolernes aftalestyring.

Indstilling

At direktionen godkender, at processen for og afrapportering af skoleudviklingssamtalerne med ønsket om afbureaukratisering og forenkling bliver skolernes aftalestyring med henblik på skoleåret 2023-24.

Beslutning Direktionen den 23-01-2023

Direktionen drøftede ændringen om, at afrapporteringen af skoleudviklingssamtalerne fremadrettet bliver skolernes aftalestyring, og hvordan det er centralt at sikre ophænet til det strategiske fokus for den samlede organisation. Med den bemærkning godkendte direktionen modellen, som afprøves de næste to år, hvorefter der følges op i direktionen.

Sagsfremstilling

Med ny lovgivning om kvalitet i folkeskolen skal kommunerne fra skoleåret 2022/23 ikke længere udarbejde kvalitetsrapporter. I stedet indføres ”skoleudviklingssamtaler” imellem skole og administrationen, der skal gennemføres minimum en gang årligt. Med fokus på dialog og samarbejde om relevante indsatser, frem for fokus på afrapportering og skriftlig dokumentation, er det intentionen med skoleudviklingssamtalerne at give bedre muligheder for at identificere, arbejde med og følge op på indsatsområder, der styrker kvalitetsarbejdet på den enkelte skole. Hver samtale afsluttes med et resume af aftalte mål og indsatser, som skal offentliggøres på skolens hjemmeside.

Tanken bag skoleudviklingssamtalerne er også afbureaukratisering og forenkling.

Skoleudviklingssamtaler og aftalestyring

Med ønsket om forenkling og afbureaukratisering foreslås det, at afrapporteringen/referatet fra de enkelte skolers udviklingssamtaler bliver skolernes aftalestyring for skoleåret 2023-24. Det er tidligere godkendt, at skolernes aftalestyring ikke følger finansår men skoleår.

Det centrale i nuværende ramme for aftalestyring er direktionens strategibrev, der bruges til at opsætte mål. Derfor vil administrationen sikre, at der i gennemførelse af skoleudviklingssamtalerne er administrative indspark ift. direktionens strategibrev – således vil der er i afrapportering/referat af samtalerne bl.a. skulle beskrives konkrete mål og handlinger – også set i forhold til direktionens strategibrev.

Udmøntning af skoleudviklingssamtaler i Høje-Taastrup Kommune

Herunder er implementering af skoleudviklingssamtalerne, der er politisk besluttet.

1. Datapakker

Institutions- og Skoleudvalget præsenteres i marts måned hvert år for en datapakke med udvalgte rådata for hele kommunen sammenlignet med landstal. I tråd med forenklingssintentionen præsenteres data rå og uden egentlig analyse af hvert datasæt, men med administrationens bemærkninger, der hvor det vurderes relevant.

Samtidig udarbejdes der datapakker til hver skole indeholdende de enkelte skolers data på samme områder. De enkelte skoler iværksætter en proces, hvor medarbejdere, elevråd og skolebestyrelser får mulighed for at drøfte data frem mod skoleudviklingssamtalerne.

2. Skoleudviklingssamtaler

I løbet af april gennemføres skoleudviklingssamtaler med hver skole.

Deltagerne i samtalerne er skolens ledelse og evt. udvalgte fagpersoner (fx en læsevejleder eller en inklusionsvejleder - afhængig af samtalenes fokus) samt administrationen. Da det lovgivningsmæssigt er Byrådet, der gennemfører skoleudviklingssamtaler, har Byrådet som en del af beslutningen uddelegeret denne kompetence til administrationen.

Samtalerne gennemføres på hver enkelt skole og har en varighed af 2-3 timer. Samtalerne gennemføres som lærende samtaler, hvor der tages udgangspunkt i skolens udfordringer og udviklingsområder og i, hvordan elevernes faglige udvikling og trivsel bedst styrkes lokalt. Dermed skal samtalerne ikke blot være en status, men via en tæt dialog med fokus på konkrete handlinger og løsninger være en lærende samtale. Der er udarbejdet en skabelon til samtalerne.

Byrådet og administrationen supplerer dagsordenen til samtalen. På den måde kan skoleudviklingssamtalerne i Høje-Taastrup Kommune blive en kombination af skolernes lokale punkter og indsatsområder og målsætninger, samt de politiske og administrative mål og indsatser. Det giver mulighed for at samtænke styringsværktøjerne, hvor således aftalestyring og direktionens strategibrev vil indgå i skoleudviklingssamtalerne.

Der udarbejdes et referat af hver samtale. Referatet/afrapporteringen skal offentliggøres på skolens hjemmeside og indgår i administrationens opsamling til det politiske niveau. Referatet anvendes herudover som oplæg til opfølgning på næstkommende års skoleudviklingssamtale.

Det er dette referat/afrapportering, der med sagen her indstilles at være de enkelte skolers aftalestyringsdokument for skoleåret 2023-24. Se forslag til skabelon for referatet i bilag.

3. Dialogmøder mellem skoler og Institutions- og skoleudvalget

Institutions- og Skoleudvalget gennemfører i maj måned dialogmøde med skolerne og skolebestyrelserne med afsæt i pointer fra udviklingssamtalerne. Dialogmødet gennemføres som møder med hver bestyrelse og erstatter et af de mindst 2 årlige møder for skoleområdet vedkommende i Institutions- og Skolerådet.

Ligesom skoleudviklingssamtalerne vil dialogmøderne have fokus på, hvordan elevernes faglige udvikling og trivsel bedst styrkes lokalt. Dermed skal dialogmødet ikke blot være en status, men have fokus på konkrete handlinger og løsninger.

4. Opfølgning

I løbet af året vil der imellem skole og administration blive fulgt op på realiseringen af de aftalte mål og indsatser i afrapporteringen fra udviklingssamtalerne – herunder et statusmøde ved årsskiftet

Bilag

Skabelon for resume af udviklingssamtaler og aftalestyring 2023-2024