

REFERAT Direktionen d. 08-08-2022

Mødedato Mandag d. 08. august 2022 kl. 13:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Lukket.....	4
Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen.....	5
Resultat af ledertrivselsmåling 2022.....	8

Punkt 1: Øvrige sager

21/24696

Baggrund

- Emne til orienteringsmøde for byrådet i september

Beslutning Direktionen den 08-08-2022

Det blev aftalt, at Kathrine afklarer med borgmesteren i forhold til muligt emne til kommende orienteringsmøde eller om dette bør aflyses.

Sagsfremstilling

Punkt 2: Lukket

22/636

Punkt 3: Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen

22/8717

Baggrund

Den 7. juni 2022 behandlede Direktionen en sag om ”Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen” og bad om, at der genfremlægges en sag, hvori det fremgår, hvor mange ressourcer det kræver at fremstille data samt, hvordan der skabes sammenhæng mellem de i sagen fremstillede data og det data-arbejde, der pågår i fag- og fællescentrenes igangværende arbejde med data for prognose- og kapacitet.

Indstilling

Byrådscentret og HR-Centret indstiller, at Direktionen godkender at:

1. Data i form af tabel 1 – 5 i sagens bilag 1 anvendes til løbende monitorering på udvikling indenfor arbejdskraftudfordringen.
2. Data omfatter sektorerne dagtilbud, skole og plejehjem/hjemmeplejen.
3. Data fremlægges for Direktionen med 6 måneders interval (12 mrd. interval for seniorordninger).
4. Data forelægges Chefforum og Hovedudvalget.

Byrådscentret og HR-Centret indstiller, at Direktionen drøfter og beslutter

5. At der i datasættet også skal fremgå data om vakante stillinger, og at de skal tælles op manuelt på baggrund af jobopslag.
6. At der årligt skal indhentes data om senioraftaler via spørgeskema.
7. At de data vedr. arbejdskraftudfordringen, som forelægges Direktionen, efterfølgende forelægges Økonomiudvalget.

Beslutning Direktionen den 08-08-2022

Direktion roste sagsfremstillingen og nikkede til sagens indstillingspunkter. De efterspurgte, at direktionen forelægges sagen igen med et bud på layoutet af den endelige afrapportering, og at der desuden kommer en hjælpende tekst ind, som præciserer særlige opmærksomhedspunkter, som data giver anledning til at se nærmere på. Derudover bør der tilføjes en "øvrige" kategori, som kan rumme andre fagområder end velfærdsområderne, så der også kommer data på arbejdskraftudfordringerne der.

Direktionen besluttede desuden, at den endelige afrapportering skal forelægges Økonomiudvalget som en M-sag, hvor direktionens kommentarer til afrapporteringen vedlægges, så direktionens opmærksomhedspunkter også fremgår her.

Sagsfremstilling

I valg af data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen har Byrådscentret og HR-Centret blandt andet været optaget af hvilke få og relevante data, som kan give indikationer på, hvor Høje-Taastrup Kommune står i forhold til udfordringen. De data, der er foreslået i denne sag, peger op mod arbejdskraftudfordringens pejlemærker.

Det foreslås, at data fokuseres på fagområder indenfor dagtilbud, skoler og hjemmeplejen/plejecentre. Bliver der behov for at udvide data til at omfatte flere sektorer, er der mulighed for det.

I bilag 1 fremgår KKR/KL 's data over arbejdskraftudfordringen vedrørende SOSU-uddannede, pædagoger samt sygeplejersker. Graferne vedrører data gældende for hovedstaden og landet som helhed i perioden 2021-2045.

I regi af Taskforcen for prognose og kapacitet arbejdes der med at tilvejebringe konkrete data på arbejdskraftudfordringen i HTK. På dagtilbud er det besluttet, at det først løftes i forbindelse med, at krav om minimumsnormeringer træder i kraft, og derudover er der behov for metodeudvikling til at sikre retvisende data. Når der foreligger datagrundlag herfor, vil det kunne indgå i det samlede arbejde ift. monitorering af arbejdskraftudfordringen.

I nærværende sag fremgår således både prognosedata (i bilag 1 data fra KKR/KL), som kan bruges til den fremadrettede planlægning i forhold til arbejdskraftudfordringen i organisationen, samt nøgletal (bilag 1, tabel 1-5) som et måleværktøj primært til direktionen, som viser, hvordan status er pr. en given dato.

Nedenfor gennemgås måledata, der kan anvendes for de to første af de tre pejlemærker:

- ? Omdømme, tiltrækning og rekruttering
- ? Fastholde og udvikle de medarbejdere vi allerede er
- ? HTK som uddannelseskommune

Data for pejlemærket ”Omdømme, tiltrækning og rekruttering”:

Nedenstående data er samlet i sagens bilag 1

Tabel 1 giver indsigt i:

- Antallet af annoncer publiceret
- Publicerede annoncer uden ansættelse

Der er i dag meget forskellig praksis i organisationen ift. om opgaven varetages centralt eller lokalt, og derfor er der usikkerhed forbundet med opgørelsen. SUOC har for eksempel netop tilrettet deres arbejdsgang omkring rekrutteringssystemet Emplay, så data er mere valide i forhold til deres områder fremover.

Data på omfanget af vakante stillinger kan også give en indikation indenfor arbejdskraft-udfordringen, hvilket i dag anvendes ift. den politiske afrapportering på dagtilbudsområdet i regi af Taskforce for prognose og kapacitet, hvor det baseres på manuel optælling af jobopslag.

Det foreslås derfor at supplere tabel 1 med data om vakante stillinger, som det allerede sker på dagtilbudsområdet, sådan at disse data også produceres på samme måde på områderne for skole og plejehjem/hjemmeplejen.

Data for pejlemærket ”Fastholdelse og udvikle de medarbejdere vi allerede er”:

- Personaleafgang (målt som fratrædelser i % af antal ansatte) – tabel 2
- Andel af nyansatte, som fratræder indenfor hhv. 3 mdr. og 12 mdr. - tabel 3
- Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad opgjort i antal timer/ugen – tabel 4

- Andel af ansatte på fuld tid (37 timer/ugen) – tabel 5

Data i tabel 2 – 5 er hentet i kommunens lønsystem. For tabel 5 skal det bemærkes, at der er deltidsansatte i hjemmeplejen og på plejehjem, som ikke skal ansættes på fuld tid (37 timer), og som på nedsat tid har en vigtig funktion ift. at løfte kerneopgaven. Det drejer sig fx om nattevagter og studerende, som på lavere timesatser dækker nattevagter og weekendvagter, så jobbet for andre fastansatte bliver mere attraktivt. HR-Centret forsøger at korrigere tallene i tabel 5 for dette.

Anvendelse af senioraftaler er et vigtigt værktøj til at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og en vigtig brik i at få det bedste ud af dem, vi er.

HR-Centret har pt. ikke tilgængelige data om senioraftaler i HTK, men kan indhente data via årlig udsendelse af spørgeskema med få målrettede spørgsmål direkte til de ledere, som har personaleansvar for medarbejdere på 58 år eller derover. Dette tilsvare HovedUdvalgets beslutning om, at ansatte på 58 år eller derover skal tilbydes en samtale om evt. seniorordning en gang årligt.

Interval for fremlæggelse af data

HR-Centret foreslår, at data i bilag 1 fremlægges for Direktionen halvårligt (for perioden jan-juni samt juli-december). Data om senioraftaler fremlægges en gang årligt. Data for perioden juli-december bliver koblet sammen med Tal om Personale det pågældende år. De samme data forelægges Økonomiudvalget efterfølgende.

Ressourcer til produktion af data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen

Når produktion af de i sagen fremlagte data er sat i drift, estimerer HR-Centret fremadrettet at bruge 15 timer på at producere og fremlægge tabel 1 – 5 for Direktionen.

Skal der indhentes data vedr. brugen af senioraftaler vil HR-Centret bruge tid på at sætte spørgeskema op samt sende dette direkte ud til de ledere, som har personaleansvar for ansatte på 58 år eller derover. HR-centret estimerer, at den enkelte leder skal bruge 15 min. på at besvare spørgeskemaet samt, at HR-centret skal bruge 6 timer på at indhente og behandle data.

Skal der indhentes data på antal vakante stillinger også på skoleområdet og plejehjem/hjemmeplejen ved manuel optælling af jobopslag som et øjebliksbillede, estimerer HR-Centret, at det vil tage 3 timer at producere og fremstille disse data i Direktionssagen.

Bilag

Arbejdskraftudfordringen i tal_juni 2022_bilag i Direktionssag

Punkt 4: Resultat af ledertrivselsmåling 2022

22/5104

Baggrund

Trivselsmålingen har været tilgængelig fra den 3.-15. juni. Formålet har været at skabe et udgangspunkt for dialog om ledernes trivsel. Resultatet af målingen skal indgå i sammenhæng med Dialog om ledelse (ledelsesevalueringen), som afvikles i efteråret 2022, så leder og leders leder har dialog om ledernes trivsel og udvikling.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen:

1. Tager resultatet af trivselsmålingen til efterretning og drøfter, hvorvidt resultatet kalder på yderligere drøftelse eller handling
2. Godkender plan for ledertrivselsmåling fremadrettet

Beslutning Direktionen den 08-08-2022

Direktionen tog resultatet af trivselsmålingen til efterretning med stor tilfredshed i forhold til den generelle trivsel. Direktionen drøftede hvordan, udfordringen med travlhed/mængden af opgaver adresseres og besluttede, at involvere chefforum om, hvordan der kan arbejdes med udfordringen lokalt som en del af forberedelsen mod Dialog om ledelse, som er planlagt til at løbe af stablen i efteråret. Derudover besluttede direktionen, at resultatet af trivselsmålingen skal kommunikeres på mitHTK efter drøftelsen i chefforum, ligesom det skal forelægges som en M-sag for Økonomiudvalget, så de bliver orienteret herom.

Direktionen godkendte desuden den fremlagte plan for ledertrivselsmålingerne fremadrettet.

Sagsfremstilling

Resultat af ledertrivselsmåling

Ledertrivselsmålingen har en besvarelsesprocent på 74 %. Spørgeskemaet er sendt ud til alle 231 ledere og heraf har 170 svaret.

Nedenfor ses et overblik over, hvordan besvarelsene procentvis fordeler sig på hvert enkelt spørgsmål samlet set for hele HTK.



Antal besvarelser: 170 Antal inviterede: 231

Gruppe	Spørgsmål	Svar	Fordeling (%)			Score	Benchmark	Udfaldsrum
Generel trivsel	Trives du generelt i dit job som leder?	170	52,4	44,7	2,96	3,49	1 - 4	
Relationer	Trives du i relationen til din nærmeste leder?	170	75,3	22,4	2,48	3,73	1 - 4	
Relationer	Trives du i relationen til dine lederkolleger?	170	65,9	31,2	2,96	3,63	1 - 4	
Relationer	Trives du i relationen til de medarbejdere/ledere, du har under dig?	170	66,2	31,2	3,68	3,68	1 - 4	
Opgaver	Trives du generelt med de opgaver, du har som leder?	170	63,3	30,6	4,18	3,41	1 - 4	
Opgaver	Er du tilfreds med dine muligheder for at prioritere dine opgaver?	170	31,2	47,1	20,6	3,2	1 - 4	
Forventninger	Er der overensstemmelse mellem dine forventninger til den tid, du skal bruge på dit job som leder, og den tid du faktisk bruger?	170	20	49,4	27,1	3,5	1 - 4	
Forventninger	Oplever du, at andres forventninger til dig som leder er realistiske i forhold til typen af dine opgaver?	170	24,7	62,4	12,4	3,11	1 - 4	
Forventninger	Oplever du, at andres forventninger til dig som leder er realistiske i forhold til mængden af dine opgaver?	170	18,2	59,9	21,5	3,4	1 - 4	
Forventninger	Oplever du, at andres forventninger til dig som leder er realistiske i forhold til deadlines for dine opgaver?	170	20	58,2	20,6	3,2	1 - 4	

Besvarelse pr. center, arbejdsplads eller besvarelse for den enkelte leder har alle ledere med ledere under sig adgang til at se i SafetyNet.

Besvarelsesprocenter for hvert center:

- BAC 80 %
- BURC 63 %
- BYC 100 %
- CEIS 77 %
- DB 53%
- FKC 85 %
- HRC 100 %
- ISC 70 %
- SHC 68 %
- SUOC 87 %
- TMC 100 %
- UC 67 %
- ØC 100 %

HR-Centret vurderer, at det er en relativt høj svarprocent, og at målingen derfor kan siges at være valid.

HR-Centret hæfter sig ved, at der ved de fleste spørgsmål er svaret ”i høj grad” og ”i overvejende grad”, men at der ved tre af spørgsmålene er flere, der svarer ”i mindre grad” eller ”slet ikke”. Det er spørgsmål omhandlende forventninger til tid, mængden af opgaver samt deadlines. Leders leder kan med fordel have fokus på disse spørgsmål i dialogen om resultatet mellem leder og leders leder, der hvor det er relevant. Billedet af, hvordan besvarelsene fordeler sig, kan selvfølgelig se forskelligt ud fra center til center og arbejdsplads til arbejdsplads.

Ledertrivselsmåling fremadrettet

HR-Centret foreslår, at der fremadrettet foretages ledertrivselsmåling, og at kadencen følger Dialog om ledelse (ledelsesevaluering), som er hvert tredje år. Det foreslås, at trivselsmålingen, ligesom i år, også fremadrettet afvikles i foråret, hvor Dialog om ledelse afvikles i efteråret. Det giver mulighed for, at resultaterne fra trivselsmålingen og Dialog om ledelse til sammen giver et godt udgangspunkt for dialog mellem leder og leders leder om trivsel og udvikling. Begge resultater kan herefter indgå som en del af LUS i slutningen af året eller starten af det efterfølgende år.

Økonomi