

REFERAT Direktionen d. 23-05-2022

Mødedato Mandag d. 23. maj 2022 kl. 13:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Status for prognose- og kapacitetsarbejdet.....	4
Ledelse og driftsmodel for Børne- og Kulturhuset.....	7
Status 1. kvartal 2022 for pres på serviceniveauet på det sociale børne- og ungeområde.....	10
Resultat af spørgeskemaundersøgelse - fleksibelt arbejdssted.....	15

Punkt 1: Øvrige sager

21/24696

Baggrund

- Principper vedr. kommunikation på andre sprog end dansk, se vedlagte bilag.

Beslutning Direktionen den 23-05-2022

Det blev besluttet, at chefforum skal orienteres om den nye Sundhedsreforms betydning for HTK.

Vedr. sag om Principper vedr. kommunikation på andre sprog end dansk

Direktionen godkender sagens indstilling vedr. principper om kommunikation på dansk og beder om, at Chefforum orienteres.

Bilag

Principper vedr. kommunikation på andre sprog end dansk

Punkt 2: Status for prognose- og kapacitetsarbejdet

21/18779

Baggrund

Direktionen har igangsat et omfattende arbejde med løbende prognoseoverblik og kapacitetsstyring i taskforce for prognoser. I denne månedlige statussag præsenteres direktionen for hhv.

- Opfølgning på den generelle befolkningsudvikling
- Opfølgning på Boligbyggeprognosen for Nærheden og Høje-Taastrup C
- Opfølgning på sektorprognosen for dagtilbudsområdet
- Arbejdet med medarbejderprognosen og opgørelsen af ledige stillinger
- Et opmærksomhedspunkt vedr. den hurtigere boligudbygningens betydning for dagtilbudsområdet

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

- Tager status på den faktiske udvikling ift. prognoserne til efterretning.
- Drøfter det udpegede opmærksomhedspunkt fra taskforcens chefgruppe

Beslutning Direktionen den 23-05-2022

Direktionen tager status på den faktiske udvikling ift. prognoserne til efterretning. Direktionen er opmærksomme på udfordringerne omkring det fremskudte byggeris betydning for presset på særligt dagtilbudsområdet og afventer det kommende handlingskatalog for dagtilbudskapacitet.

Sagsfremstilling

Opfølgning på den generelle befolkningsudvikling

Den faktiske befolkningsudvikling pr. 1. maj 2022 er, at 309 færre borgere er tilflyttet kommunen end forventet i forhold til den lineære fremskrivning af den prognosticerede befolkningsudviklingen. Forskellen tilskrives primært, at byggerierne i Høje Taastrup C - for største part - først er klar til indflytning i anden halvdel af 2022. Forventningen er derfor at befolkningstallet vil ligge en del under det prognosticerede i første halvdel af 2022, hvilket direktionen ligeledes blev præsenteret for i opfølgningen fra april 2022.

Opfølgning på Boligbyggeprognosen for Nærheden og Høje-Taastrup C

Forventningerne til antal boliger, der er klar til indflytning i 2022, er ajourført via dialog med de projekterende og entreprenører i Nærheden og Høje Taastrup C.

I Nærheden forventes opført 238 boliger flere boliger i løbet af 2022 end forventet i boligbyggeprognosen – forøgelsen ligger i årets sidste måneder. Hvis alle boliger bliver klar i 2022, vil det svare til en potentiel ekstra befolkningsvækst i 2022 på godt 500 borgere, hvoraf 80-90 forventes at være i institutionsalderen. Det samlede antal boliger som opføres i Nærheden, er stadig det samme, så ajourføringen er udtryk for, at der forventes en fremrykning af boligudbygningen i

området.

I Høje Taastrup C forventes opført ca. 80 færre boliger i løbet af 2022 end forudsat i boligbyggeprognosen. Hvis den ajourførte prognose holder, vil det betyde ca. 170 færre borgere i 2022, og heraf er ca. 30 børn i institutionsalderen. Boligerne forventes klar i januar 2023, og der forventes opført det samme antal boliger i hele perioden frem til 2025, som forudsat i prognosen.

Samlet set indikerer ajourføringen, at der i 2022 vil blive opført 158 flere boliger end prognosticeret i boligbyggeprognosen. Hvis boligerne bliver indflyttet i år, vil det svare til en ekstra befolkningsvækst på mellem 300 og 350 borgere i slutningen af året, og heraf vil 60 være børn i institutionsalderen.

Opfølgning på sektorprognosen for dagtilbudsområdet

Den faktiske udvikling i antal indskrevne børn i daginstitutionerne følger pr. maj 2022 udviklingen i sektorprognosen vedr. dagtilbudsområdet.

Pr. maj 2022 er der i vest (skoledistrikterne omkring Fløng Skole, Læringshuset og Reerslev Skole) indskrevet det forventede antal børn i vuggestuer og børnehaver i forhold til prognosen.

I øst (distrikterne omkring Ole Rømer-Skolen, Torstorp, Borger- og Mølleholmen skoledistrikter) er der i såvel vuggestuer som børnehaver indskrevet det forventede antal børn i forhold til forventningerne i prognosen på nuværende tidspunkt. Lige nu ses en smule ledig plads til december i vuggestuerne på ca. 60 pladser i forhold til prognosen. På børnehaveområdet forventes allerede nu lidt flere (+80) børn til december end prognosticeret, men stadig inden for hvad der kan rummes i den fysiske kapacitet, hvor der er ledig kapacitet på ca. 40 pladser.

I nord (Sengeløses skoledistrikt) er der ledig fysisk kapacitet på børnehaveområdet i hele perioden. Kapaciteten i børnehaveområdet benyttes til pasning af børn i vuggestueområdet, som ligger over prognosen. Så samlet udnyttes kapaciteten i nord fuldt ud.

Arbejdet med medarbejderprognosen og opgørelsen af ledige stillinger inden for dagtilbudsområdet

Der arbejdes fortsat med opgørelser af medarbejderkapacitet i form af en prognose og opgørelse af ledige stillinger inden for dagtilbudsområdet. Prognosearbejdet afventer en række definitioner fra bl.a. KL og opgørelsen over ledige stillinger gennemføres kvartalsvist, hvorfor opfølgningen ikke er en del af denne sag.

Opmærksomhedspunkt

Som det tidligere er vist, sker boligudbygningen i Nærheden (vest) hurtigere end forventet i boligbyggeprognosen. Samlet er der en potentiel mulighed for, at op til 60 børn i kommunen vil søge en institutionsplads 1-3 måneder tidligere end forventet i prognoserne, hvilket fremrykker behovet for kapacitet. Med forventet større boligudbygning i Nærheden vil kapaciteten derfor isoleret set blive presset, da der jævnfør prognosen kun er 30 ledige børnehavepladser i området til december og der jf. ovenfor kan forventes mellem 80 og 90 ekstra børn.

For at kunne imødekomme det øgede behov for dagtilbudskapacitet hen over prognoseperioden fra 2022 – 2031 er det en forudsætning at børnehavepladser konverteres til vuggestuepladser. Dette billede er gældende i hele kommunen. Arbejdet er igangsat og kræver en gennemgang af de enkelte institutioners fysiske rammer.

Udviklingen i kapacitetsbehovet hen over prognoseperioden og den fremskudte boligudbygning forsøges håndteret som led i udarbejdelsen af handlingskatalog vedr. dagtilbudskapacitet i perioden 2022 – 2031. Kataloget forventes at blive forelagt direktionen ultimo maj/primo juni og forelagt politisk i august.

Punkt 3: Ledelse og driftsmodel for Børne- og Kulturhuset

16/14109

Baggrund

30. august 2021 blev direktionen forelagt notat om overvejelser om ledelse og driftsmodel for børne- og kulturhuset. Direktionen forelægges nu endelig bud på ledelse og driftsmodel for huset.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender:

1. Ledelse- og driftsmodel for Børne- og Kulturhuset
2. Projektorganisation omkring profilering og branding af Børne- og Kulturhuset

Beslutning Direktionen den 23-05-2022

Direktionen drøftede ledelses- og driftsmodellen for Børne- og Kulturhuset og godkendte sagens indstillinger. Direktionen ønsker, at modellen evalueres løbende efter husets ibrugtagning. Direktionen godkendte desuden projektorganisationen omkring profilering og branding af Børne- og Kulturhuset.

Sagsfremstilling

Ledelse

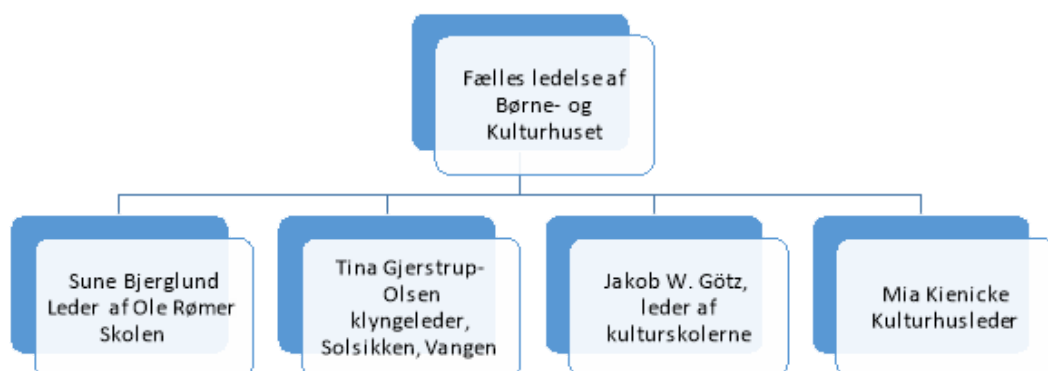
Børne og kulturhuset er et fælles hus med flere forskellige brugere. Det er en ny type hus med en selvstændig vision og med en stor forskelligartet målgruppe. Denne sag opstiller forslag til hvordan børne- og kulturhuset skal ledes og drives.

Selvom det bliver et fælles hus, er hver leder fortsat leder for sin institutions aktiviteter, personale, budget og faglige udvikling.

Skolelederen skal stadig lede skolen (+ yderligere en matrikel), daginstitutionslederen skal stadig lede daginstitutionen, og kulturskolelederen skal stadig lede kulturskolerne.

Kulturhuslederen skal drive kulturhuset, og vil derfor i forbindelse med kulturhusarrangementer have det overordnede ansvar for teknisk service opgaver, lokalebooking og forplejning til arrangementer. Kulturhusledelsen vil også have ansvar for afholdelse af fællesmøder mellem alle institutionsbrugere af huset og nogle gange med involvering af de øvrige brugere af huset i forhold til praktiske anliggender såsom lokalefordeling, husregler, udsmykning, indretning, depotanvendelse m.m.

Ledelsesorganisation:



De fire ledere mødes allerede hver 14. dag og drøfter forskellige tematikker, både af ledelsesmæssig og praktisk karakter. Det skal munde ud i et fælles ledelsesgrundlag, som skal være afsættet for ledelsessamarbejdet. Lederne har desuden en ambition om at sætte forskellige tiltag og samarbejder i søen før indflytning for at have bedst muligt grundlag for at drive huset i fællesskab.

Teknisk service

Driften af det nye Børne- & Kulturhus forventes væsentlig anderledes end andre skoler i Høje-Taastrup Kommune. Forventning er at det skal være et mere åbent hus med flere aftenarrangementer mm. som forventes at kræve særlige kompetencer i forhold til lys, lyd og tilstedeværelse. Lederne er i dialog med CEIS blevet enige om, at den bedste løsning er, at der placeres en teknisk servicemedarbejderstilling i CEIS, som understøtter den daglige drift i dagtimerne. Den anden stilling flyttes til Teater- og Kulturhusene, som er vant til at løse behovene i forbindelse med kulturarrangementer mm. uden for normal arbejdstid. Dette gælder ressourcer til arrangementer, men også tryghedsskabende funktion uden for normal arbejdstid.

Med baggrund i ovenstående fordeling er det aftalt, at der flyttes lønmidler til en teknisk servicemedarbejder, kr. 450.000 fra 1. januar 2023 og frem til Teater- og Kulturhusene til at løfte opgaven uden for normal arbejdstid.

Rengøring

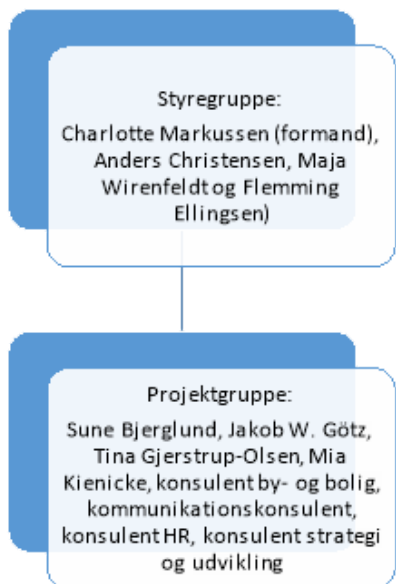
Udførelse af rengøring vil varetages af kommunens egen rengøring.

Profilering og branding af Børne- kulturhuset

Med ca. ½ år til indflytning er der behov for at sætte et strategisk arbejde i gang omkring profilering og branding af huset med henblik på tiltrækning af børn, fritidsbrugere, kulturskolelever m.fl. samt rekruttering af medarbejdere. Der er netop behandlet sag vedr. dette for Ole Rømerskolen i ISU, men der foreligger ikke tilsvarende planer for dagtilbud, kulturskole, fritidsliv, og kulturhus, eller for huset i sin helhed.

Indtil nu har projektorganisationen omkring Børne- og Kulturhuset været sammensat ift. byggeprojektet med en styregruppe med stor repræsentation fra CEIS. Det betyder i praksis at der på nuværende tidspunkt ikke er et organisatorisk set-up ift. det strategiske spor, der kan tage sig af opgaven omkring profilering og branding af huset.

Det anbefales derfor, at der etableres følgende nye grupper, der skal arbejde med dette spor:



Ifølge visionen for børne- og kulturhuset skal der etableres samarbejde på tværs af daginstitution, skole, og kulturskolerne om kreativitet, entreprenørskab og teknologi. Derudover skal huset være knudepunkt for kulturbyen med kulturtilbud, åbne værksteder og events, samt samarbejder med omkringliggende foreninger og institutioner. Hvis denne vision skal løftes, er der behov for at etablere konkrete samarbejder både mellem lederne, og med omkringliggende aktører. Der er behov for, at der arbejdes målrettet med at skabe en ny fælles fortælling om huset og området, og at den fortælling understøttes af konkrete tiltag frem mod indflytning.

Projektorganisationen omkring det strategiske spor skal derfor arbejde med følgende:

- Strategi for tiltrækning af brugere
- Kommunikationsplan
- Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere
- Samarbejder med lokalområde og civilsamfund

Nærmere indhold og retning for arbejdet fastlægges af styregruppen på baggrund af oplæg fra projektgruppen.

Punkt 4: Status 1. kvartal 2022 for pres på serviceniveauet på det sociale børne- og ungeområde

21/25058

Baggrund

Børne- og Ungerådgivningscentret gør her status for presset på Familieafdelingen og for overholdelsen af en række lokalt fastsatte og lovbestemte frister ved udgangen af 1. kvartal 2022. Statussen skal danne udgangspunkt for en opfølgende orientering af Institutions- og Skoleudvalget.

Familieafdelingen har haft iværksat en række indsatser hen over foråret. Det har endnu ikke haft en markant effekt i forhold til at kunne reducere sagsbehandlingstiden og antallet af sager i afdelingen.

Der er brug for mere tid til at arbejde med indsatserne, før det kan vurderes, om der bør foretages andre skridt.

Indstilling

Det indstilles,

1. at Direktionen tager Børne- og Ungerådgivningscentrets status til efterretning.

Beslutning Direktionen den 23-05-2022

Direktionen tager BURCs status til efterretning og beder om, at der udarbejdes en m-sag til ISU. Direktionen konstaterede at presset på BURC fortsat er present, men at situationen håndteres efter hensigten. Det blev desuden med tilfredshed konstateret at arbejdstilsynet vurderer arbejdspladsen positivt. Direktionen beder om en opfølgende sag i september 2022.

Sagsfremstilling

Direktionen tog den 3. januar 2022 BURC's orientering om pres på serviceniveauet til efterretning og godkendte, at Institutions- og Skoleudvalget orienteres herom. Direktionen ønskede selv en opfølgning efter 1. kvartal.

Status: Underretninger (lovbestemt frist og handlinger)

Alle underretninger skal vurderes inden for 24 timer. Familieafdelingen prioriterer denne opgave, så alle børn med akut behov for hjælp modtager den nødvendige hjælp hurtigt. Fristen er overholdt i alle sager i 1. kvartal 2022.

Kommunen modtog i 1. kvartal 2022 81 flere underretninger end i samme kvartal 2021, svarende til 17% flere. Væksten udgør 21 % for underretninger og 14 % for unikke børn. Tallene svarer til, at kommunen i 2021 fik en underretning for hvert 10. barn, hvor det i 2014 gjaldt hvert 20. barn.

Underretninger	2019	2020	2021	1. kv. 2022
Antal	1.595	1.682	2.027	546
Antal unikke børn	1.009	1.004	1.143	379

- heraf overgreb, antal	141	221	323	83
- heraf overgreb, unikke børn	120	189	268	77

Institutions- og Skoleudvalget fik 29.03.2022 en redegørelse for 2021 med uddybende tabeller.

Der er et efterslæb vedrørende genvurderinger af sager, hvor der er modtaget en underretning i en eksisterende sag, en anden lovfastsat forpligtigelse. Når der modtages underretninger i sager, hvor der er igangværende foranstaltninger, skal der således ske en genvurdering af sagen for at vurdere om den igangsatte foranstaltning efter underretningen også møder barnets/den unges behov for særlig støtte. Genvurderingen skal foretages af en anden rådgiver end rådgiveren på sagen.

I perioden fra 1.1. – 12.5.2022 er der i alt modtaget 261 underretninger i eksisterende sager, hvor der er en igangværende foranstaltning. I samme periode er 168 af disse sager genvurderet, mens 93 mangler at blive genvurderet pr. 12.5. Almindeligvis er det Familieafdelingens Akutteam, som genvurderer sagerne, men grundet arbejdspress er der dette efterslæb. Genvurderingerne er aktuelt lagt ud til de forskellige teams at vurdere.

Status: Børnefaglige undersøgelser (lovfastsat tidsfrist)

Der er en frist på 4 måneder fra en afgørelse om opstart af en undersøgelse, til den skal være færdig. Ofte indebærer en underretning om mistriksel og/eller overgreb, at der skal udarbejdes en børnefaglig undersøgelse, så der er en direkte sammenhæng mellem flere underretninger og behovet for at udarbejde flere undersøgelser.

Børnefaglige undersøgelser	2019	2020	2021	1. kv. 2022
Antal oprettede BFU (g.snit)	153	188	216	50
- gennemsnitligt pr. måned	12,75	15,8	18	13,5
Igangværende BFU		Typisk 50	70	68*
- heraf overskredet frist			20	24*
Sager uden afgørelse om BFU				30

* pr. 16.5.22

Væksten kommer til udtryk ved, at der i 2021 gennemsnitligt pr. måned blev truffet afgørelse om 18 undersøgelser mod 12,75 i 2019.

Sagsbehandlingsfristen er pr. 16. maj overskredet i 24 sager. Derudover venter ca. 30 sager på, at der bliver truffet afgørelse om, at der skal udarbejdes en børnefaglig undersøgelse. Samlet set er der således 98 sager, hvor der er eller burde være igangsat en børnefaglig undersøgelse.

Det store arbejdspress på udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser betyder, at der fortsat må forventes en overskridelse af sagsbehandlingstiden med 2 måneder ift. fristen på 4 måneder i en andel af sagerne.

Status: Opfølgning på indsatser (lovfastsat tidsfrist)

Det er aktuelt ikke muligt at overholde den lovgivningsmæssige opfølgingsfrist i alle sager. 63 af 246 opfølgingsfrister er overskredet pr. 9. maj.

Opfølgning på indsatser	2020	2021	1. kv. 2022
Antal		247	246*
- heraf overskredet frist		55	63*

* pr. 9.5.22

Familieafdelingen har som led i sin 2022-plan gennemført flere opfølgninger uden fysisk møde med familierne og med indsatsen. I stedet er opfølgningerne foretaget administrativt og/eller telefonisk. Denne form for opfølgning er foretaget i sager, hvor der i forvejen er hyppig kontakt og/eller i sager med lav bekymringsgrad. Derudover er der i sager med middel bekymringsgrad sket opfølgning med fysisk møde med mere end 6 måneders interval, hvorved den lovfastede frist er overskredet. Differentieringen i måden at afholde opfølgninger samt i tidsintervallet for opfølgninger på indsatser i ovenstående sager er sket for at sikre, at der er tid til at gennemføre opfølgninger med afholdelse af fysiske møder indenfor tidsfristen på alle anbringelsessager samt på sager med høj bekymringsgrad. Familieafdelingen er opmærksom på, at det kan få en afledt økonomisk betydning, fordi indsatserne måske vil have længere varighed i de sager, hvor opfølgninger sker med længere tidsinterval.

Status: Nye ansøgninger vedr. handicapkompenserende ydelser (byrådsfastsat frist)

Administrationen redegør hvert halve år for Økonomiudvalget - senest i marts 2022 - for overholdelsen af flere lokalt fastsatte sagsbehandlingsfrister.

For så vidt angår BURC's lovområder, har Byrådet fastsat fristen til 12 uger for behandling af nye ansøgninger om handicapkompenserende ydelser vedrørende merudgiftsydelse (servicelovens § 41) og tabt arbejdsfortjeneste (§ 42) samt aflastning (§ 44).

Den seneste status til ØU omfattede sager, der blev afsluttet 2. halvår 2021. I tabellen her gøres status for afsluttede sager i 1. kvartal 2022.

Lovområde	Antal overholdt frist	Antal overskredet frist	Antal overholdt frist	Antal overskredet frist
	2. halvår 21	2. halvår 21	31.03.2022	31.03.2022
Merudgiftsydelse §41	1	3	1	3
Tabt arbejdsfortjeneste	7	3	4	4

§42

Aflastning §44	0	0	0	0
----------------	---	---	---	---

Familieafdelingen er desuden lovgivningsmæssigt forpligtiget til årlige opfølgninger på de handicapkompenserende ydelser, og dette er tidligere sket ved at gøre status med forældrene på et møde. Familieafdelingen har som led i planen for at reducere arbejdspresset fremsendt tro og love-erklæringer til forældrene, fremfor mødeafholdelse, i sager, hvor dette skønnes muligt ud fra en konkret og individuel stillingtagen. I sager med høj kompleksitet vil den årlige opfølgning fortsat ske ved et møde med forældrene.

Andre faktorer med betydning for presset på serviceniveauet

Status: Antal aktive sager

Familieafdelingen har ved udgangen af 1. kvartal 2022 1.334 aktive sager. Det samlede antal sager er faldet med 20 siden årsskiftet. Faldet vurderes endnu ikke at kunne siges at være stabilt, idet der ses udsving i sagstallet fra måned til måned.

Aktive sager	2019	2020	2021	1. kv. 2022
Antal	1.164	1.283	1.353	1.334
- heraf handicapsager	228	268	255	257

I gennemsnit har socialrådgiverne aktuelt mellem 29-34 sager pr. sagsstamme. Ved seneste status i december 2021 havde hver rådgiver mellem 26-34 sager pr. sagsstamme.

Status: Antal aktindsigter

BURC modtager en lang række aktindsigter. Der er en lovfastsat frist for behandling af disse.

Aktindsigterne kommer oftest i centrets sociale sager og kan være meget omfattende på op til 3-4.000 sider. Hver aktindsigt skal gennemgås af sagsbehandleren på sagen.

Aktindsigter	2019	2020	2021	1. kv. 2022
Antal	143	155	142	48
- gennemsnitligt pr. måned	12	13	12	16

Administrative tiltag og personalemæssige forhold

Familieafdelingen er kendetegnet ved mange nyuddannede socialrådgivere i stillingerne. Afdelingen er ligeledes præget af et højt antal medarbejdere på barsel. I 2021 var 10 ud af 60 medarbejdere på barsel, hvilket resulterer i nødvendige rådgiverskift. Den høje andel af medarbejdere på barsel er fortsat ind i 2022, således er der fortsat 10 medarbejdere på barsel. Og det forventes at fortsætte året ud, da der er 4 mere, som går på barsel hen over sommeren. Der er dog også 6 medarbejdere, som kommer tilbage fra barsel efter sommerferien.

Det er vanskeligt at sikre besættelse af barselsvikariater i den fulde ansættelsesperiode, da barselsvikarer ofte søger andre udfordringer, inden vikariatet er afsluttet, og det er for tiden let at få job for socialrådgivere, da der er mange ledige stillinger i hovedstadsområdet.

Pr. 1. maj 2022 er der 3 ledige barselsvikariater, som først besættes efter sommerferien, da Familieafdelingen afventer, at der kommer medarbejdere tilbage fra barsel. Derudover er der 1 langtidssygemeldt og 1 medarbejder, som er gået på øjeblikkelig orlov af private årsager. Dette betyder, at der er omkring 80 sager, som ikke har en fast socialrådgiver frem til august måned. Dette til trods for, at der er indkøbt vikar fra vikarbureau til at dække de mest presserende og akutte sager i perioden.

Der er ledelsesmæssigt arbejdet intensivt med at styrke et godt arbejdsmiljø i Familieafdelingen, hvilket har medført et betydeligt fald i sygefraværet i afdelingen fra 12,2 i januar 2021 til 10,5 i februar 2022. Der er ligeledes sket et fald i personaleomsætningen. I 2020 var der 19 fratrådte og i 2021 var der 12 fratrådte medarbejdere. Afdelingen fik i november 2020 en grøn smiley af Arbejdstilsynet trods stort arbejdspress samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Der er derudover indført ”skrive-uger” for medarbejderne i alle teams, så de uforstyrret kan skrive på undersøgelser, journalnotater, handleplaner m.v. Der er ligeledes opfordret til at aftale daglig telefontid, så borgerne kan lægge besked, så det er muligt for socialrådgiverne at fordybe sig i opgaver uden mange forstyrrelser i løbet af dagen. Det sikres, at der ringes tilbage indenfor de gældende svarfrister for borgerkontakt.

Den samlede status i afdelingen er derfor fortsat, at der ses et bekymrende højt arbejdspress i afdelingen på grund af stigende sagsmængde, som trods de iværksatte tiltag fortsat betyder, at det ikke er muligt at overholde de lovgivningsmæssige samt de politisk vedtagne frister i alle sager.

Sammenfattende vurdering

BURC kan konstatere, at presset på Familieafdelingen fortsat er på et højt niveau. Der modtages fortsat flere underretninger, hvor der også ses en stigning i underretninger om mistanke om overgreb, altså de alvorlige sager.

BURC vurderer, at der er brug for mere tid, for at de igangsatte indsatser skal virke. Dette skal ses i forhold til personalsituationen de næste måneder, hvor en del barselsvikarer i Familieafdelingen er fratrådt, mens dem, der skal komme tilbage fra barsel, først kommer i løbet af sensommeren/efteråret. Selv om BURC har prioriteret at indkøbe en ekstern vikar til at tage sig af en række udvalgte tunge sager, men der vil alligevel være et ekstraordinært pres over sommeren.

Punkt 5: Resultat af spørgeskemaundersøgelse - fleksibelt arbejdssted

21/15742

Baggrund

Den midlertidige aftale om rammer for fleksibelt arbejdssted for ansatte på Rådhuset løber frem til 1. juli 2022. Med henblik på at evaluere aftalen er der i maj gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt rådhusets medarbejdere.

Indstilling

HR-centeret indstiller, at direktionen drøfter resultatet af spørgeskemaundersøgelsen, og direktionen drøfter hvorvidt der skal arbejdes videre med muligheden for at forlænge aftalen.

Beslutning Direktionen den 23-05-2022

Direktionen drøftede resultatet af spørgeskemaundersøgelsen og drøftede desuden muligheden for at forlænge aftalen. Direktionen bad om uddybning og afklaring af, hvordan centre der ikke har indgået aftale om fleksibelt arbejdssted fremgår af analysens resultater. Der efterspørges desuden svarfordelinger på de enkelte centre og understreger dertil det fortsatte fokus på at styrke den faglige og sociale sammenhængskraft i organisationen.

Sagsfremstilling

Den lokale aftale om rammer for fleksibelt arbejdssted for ansatte på Rådhuset er midlertidig og løber frem til 1. juli 2022.

Baggrunden for indgåelse af aftalen var et ønske om at understøtte en attraktiv og fleksibel arbejdsplads med plads til forskellighed, skabe mulighed for koncentration og fordybelse samt bidrage til en bedre balance mellem arbejde og privatliv.

Som en del af evalueringen af aftalen er medarbejderne på rådhuset anmodet om at deltage i en spørgeskemaundersøgelse i perioden fra den 7. – 17. maj. Hele spørgeskemaundersøgelsen er vedlagt som bilag.

Der er i alt 461 medarbejdere, der har svaret på spørgeskemaet.

Besvarelserne fordeler sig således på centrene:

BAC	100
BYC	52
BURC	86
CEIS	18
Driftsbyen	0
FKC	11
HRC	21

ISC	24
SHC	36
SUOC	44
TMC	22
UC	21
ØC	25

Der er 85,5 % (394) der svarer, at de har benyttet sig af muligheden for fleksibelt arbejdssted, mens 14,5% (67) ikke har benyttet muligheden.

Dem, der har benyttet muligheden for fleksibelt arbejdssted, angiver følgende fordele (der kunne sættes flere krydser):

Bedre mulighed for fordybelse	27,6 %	(339)
Større frihed til at planlægge mine egne opgaver	18,4 %	(226)
Bedre mulighed for at arbejde effektivt	26,6 %	(325)
Mere fleksibilitet i min hverdag ift. f.eks. mødetidspunkter, transport og familieliv	25,9 %	(318)
Andet	1,6%	(20)

Af andre fordele er bl.a. nævnt følgende:

- Mere ro både hjemme og på kontoret
- Hjemmearbejde kan kombineres med eksterne møder/aktiviteter
- Der spares både transporttid og -udgift, hvilket også er miljømæssigt positivt
- Færre forstyrrelser, mindre stresset arbejdsliv
- Der opleves tillid fra ledelsen
- Man kan arbejde også når man kun er lidt sløj eller har barn syg, man undgår at smitte kollegaer når man er lidt sløj
- Personligt overskud
- Man kan nå flere møder ved deltagelse via Teams

- Større arbejdsglæde/ bedre trivsel
- Mulighed for meningsfulde pauser/pausegymnastik
- Slipper for dårligt indeklima
- Mere fokus på den sociale sammenhængskraft, når man mødes

På spørgsmålet om der er nogen ulemper ved fleksibelt arbejdssted er der svaret (der kunne sættes flere krydser):

Jeg har ikke oplevet nogen ulemper ved fleksibelt arbejdssted	52,5 % (322)
Det har påvirket den sociale sammenhængskraft negativt	10,6 % (65)
Det har påvirket den faglige sammenhængskraft negativt	5,1 % (31)
Det er blevet sværere at samarbejde på tværs af organisationen	5,4 % (33)
Det gør det vanskeligere at sparre med leder	5,4 % (33)
Det gør det vanskeligere at sparre med kolleger	13,7 % (84)
Andet	7,3 % (45)

Af andre ulemper er bl.a. nævnt følgende:

- Nogle opgaver kræver fysisk tilstedeværelse
- Det kræver en opmærksomhed på at alle får samme information fra leder og kollegaer
- Længere arbejdsdag
- Det fysiske arbejdsmiljø ikke optimalt hjemme
- Spændinger i nakke, skuldre og ondt i ryggen
- Mangel på 2 skærme kan udfordre ved brug af visse fagsystemer
- Manglende betalt internet
- Manglende arbejdstelefoner
- At den bærbare skal tages med frem og tilbage
- Meget hjemmearbejde mindsker følelsen af at være del af en arbejdsplads med fælles opgave/retning
- Den spontane sparring, og den daglige mulighed for samarbejde eller koordinering mindskes
- Manglende sammenhængskraft kan påvirke det faglige niveau
- Det sociale kræver en ekstra indsats
- Mindre føling med kolleger
- Kræver overvejelser om hvor der bruges mails og hvornår man mødes på Teams

Der er 93,9 % (433), der har et ønske om fremadrettet at kunne benytte sig af muligheden for fleksibelt arbejdssted 1-2 gange om ugen, og 6,1 % (28) der ikke fremadrettet ønsker at benytte sig af muligheden.

På spørgsmålet om der i øvrigt er nogen bemærkninger/erfaringer vedr. fleksibelt arbejdssted, er der bl.a. svaret følgende:

- Generelt stor positivitet og gælde ved ordningen
- Understøtter ønsket om en attraktiv arbejdsplads
- Nogle ønsker at det kun skal være 1 dag om ugen, andre ønsker det bliver 1-3 dage om ugen
- Nogen taler for at det skal være faste dage, andre er glade for fleksibiliteten
- Forslag om mødefri dag, f.eks. fredag
- Der bør være mulighed for at indrette kontor hjemme (én spørger til muligheden for at benytte gamle kontormøbler)
- Mere præcis aftale efterspørges, i stedet for den værdibaserede
- Teamsmøder fungerer godt
- Viden på tværs af teams skal sikres
- Det kan være vanskeligt for nye medarbejdere
- I nogle centre begrænset til 1 dag (Jobcenteret)
- I ISC ingen fast aftale om hjemmearbejde
- Svært at samle alle til fysiske møder
- Hybridmøder fungerer ikke optimalt
- Kræver disciplin i fht kalender
- Ledere bør være så meget som muligt på arbejdspladsen
- Der bør være en standard for udstyrspakken
- Opmærksomhed på forskelsbehandling ifht. synlige og ikke så synlige medarbejdere
- Indøvelse af digitale samarbejdsværktøjer på tværs af organisationen
- Problematisk når arbejdet planlægges omkring planlagte hjemmearbejdsdage og ikke ud fra arbejdsopgaver
- Undring over at det ikke er ens i alle centre
- Kan skabe en ”død” stemning i afdelingen
- Mobilt netværk efterspørges

På spørgsmålet om der er noget man skal være særlig opmærksom på i forhold til det nye rådhus og en eventuel fortsættelse af muligheden for fleksibelt arbejdssted, er der bl.a. kommet følgende kommentarer:

- Det forventes, at fleksibelt arbejdssted vil blive benyttet i endnu højere grad med henvisning til storrumskontorer, som vil medføre større behov for ro, fordybelse og koncentration
- Ønske om op til 3 dage med fleksibelt arbejdssted
- Opmærksomhed på relevant IT udstyr ifht de forskellige arbejdsopgaver man løser
- Der efterspørges afskærmning ifbm. Teamsmøder og -telefoni
- Det skal sikres, at man let kan finde ud af hvor en kollega eller samarbejdspartner befinder sig
- At alle ikke har de samme faste dage med fleksibelt arbejdssted, mere planlægning
- At der skal være er pladser til alle der møder ind
- Bekymring for at der ikke er en ledig plads og at man må køre hjem igen
- Der skal være mulighed for at alle i et team/center er fysisk på arbejde samtidigt
- Opmærksomhed på fællesskabet, hvis man sidder spredt
- Nogle efterspørger en fast plads til dem, der ikke anvender muligheden for fleksibelt arbejdssted
- Mulighed for stillezoner
- Centrene på hver etage må aftale og koordinere faste mødedage, så der er pladser nok
- Trådløse løsninger og 2 skærme efterspørges
- Mulighed for hybridmøder
- Mulighed for at opbevare ting/materialer aflåst
- Opmærksomhed på at nogle medarbejdere har særlige arbejdsredskaber: borde, stole, tastatur mv.
- Fokus på rengøring af tastaturer

Den videre proces er, at chefforum den 1. juni orienteres om spørgeskemaundersøgelsen og drøfter erfaringer og eventuelle konkrete ønsker til en eventuel tilpasning af aftalen. Den 2. juni er der planlagt kaffemøde mellem Lars Holte og de faglige organisationer med orientering om resultatet af spørgeskemaundersøgelsen og mulighed for de faglige organisationer at orientere om erfaringer under prøveperioden.

Bilag

Resultat spørgeskemaundersøgelse