

REFERAT Direktionen d. 07-06-2022

Mødedato Tirsdag d. 07. juni 2022 kl. 13:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|---|
| Øvrige sager..... | 3 |
| Lukket..... | 4 |
| Data til monitorering på udvikling indenfor arbejdskraftudfordringen..... | 5 |
| Arbejdsbelastning ISC, Pladsanvisningen - midlertidig løsning..... | 8 |
| Lukket..... | 9 |

Punkt 1: Øvrige sager

21/24696

Baggrund

- Kantinen v/Jørgen
- Sommerferieskema for cc. og direktion, vedlagt

Beslutning Direktionen den 07-06-2022

Vedr. sommerferieskemaet

Direktionen drøftede sommerferieskemaet og besluttede, at LH er bagvagt i ugerne hvor den samlede direktion er fraværende.

Afbud Kathrine Seier Skaastrup

Punkt 2: Lukket

17/10040

Afbud Kathrine Seier Skaastrup

Punkt 3: 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 fremlægges 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.

Beslutning Direktionen den 07-06-2022

Direktionen drøftede sagen og bad om, at der genforelægges en sag hvor det fremgår, hvor mange ressourcer arbejdet kræver ud fra forskellige opgørelsesintervaller. Sagen bør desuden redegøre for, hvordan HRC har været i dialog med fag- og fællescentre om det igangværende prognose- og kapacitetsarbejde.

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 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

Bilag

Arbejdskraftudfordringen i tal_maj2022_bilag i Direktionssag

Afbud Kathrine Seier Skaastrup

Punkt 4: Arbejdsbelastning ISC, Pladsanvisningen - midlertidig løsning

08/24922

Baggrund

Siden efteråret 2021 er arbejdspresset i Pladsanvisningen steget markant. Dette har bevirket efterslæb af sagsbehandling og forsinkelse på flere store driftsopgaver samt et arbejdspress, der ikke er holdbart i længden.

Indstilling

Det indstilles, at Pladsanvisningen som en midlertidig løsning fra 1. juni – 31. december 2022 kan have lukket for telefonen om fredagen.

Beslutning Direktionen den 07-06-2022

Udskudt

Sagsfremstilling

Den øgede arbejdsbelastning skyldes primært den store befolkningstilvækst, der bl.a. giver et øget behov for anvisning af pladser, for at kommunen kan overholde den lovbestemte pasningsgaranti. Der flytter ca. 20 familier til HTK hver uge, og hovedparten heraf afføder opgaver til Pladsanvisningen. Mange familier benytter sig af muligheden for frit valg over kommunegrænsen – enten til institution i anden kommune eller private tilbud. Dette giver øget mellemkommunal afregning og udbetaling af tilskud til private tilbud.

I takt med den øgede tilflytning stiger også antallet af økonomiske fripladser til dagtilbud/SFO, og der er øget pres på bevilling, genberegning og kontrol af fripladser. Dertil kommer øgede opgaver med fx bevilling og administration af tilskud til pasning af eget barn, hvor antallet af ansøgninger er steget væsentligt efter Byrådet har vedtaget et højere tilskud.

Der er aktuelt 4 medarbejdere i Pladsanvisningen, og de opgaver der kan placeres hos andre funktioner i ISC er allerede flyttet ud af Pladsanvisningen.

Pladsanvisningen har telefontid for borgere mandag-fredag i tidsrummet kl. 10-12. Der er ca. 20-35 opkald indenfor de 2 timer, der stilles videre til Pladsanvisningen. Det er allerede praksis, at en medarbejder går fra til telefonbetjening og opfølgning heraf, mens øvrige varetager driftsopgaver. Der er et tæt samarbejde med Kontaktcentret mhp. på størst mulig ”staks-afklaring” i Borgerservice. En stor del af borgerne har behov for hjælp til de digitale løsninger.

For at indhente efterslæb og sikre et rimeligt arbejdspress i dagligdagen stilles forslag om, at Pladsanvisningen kan have en telefoni dag for borgere om fredagen, hvor der er færrest opkald. Dette vil give arbejdsro og mulighed for koncentration til både efterslæb og daglige driftsopgaver.

Afbud Kathrine Seier Skaastrup

Punkt 5: Lukket

22/581

Afbud Kathrine Seier Skaastrup