

REFERAT Direktionen d. 30-11-2020

Mødedato Mandag d. 30. november 2020 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B105

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

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Økonomiopfølgning.....	4
Organisatorisk proces ifm. nyt rådhus.....	5
Kunst- og Kulturstrategi for Kulturkvarteret.....	8
Boligpolitik 2021.....	11
Udvikling af MitHTK.....	12

Punkt 1: Øvrige sager

19/24995

Punkt 2: Økonomifølgning

19/24995

Punkt 3: Organisatorisk proces ifm. nyt rådhus

20/21568

Baggrund

I denne sag rides tankerne om indholdet den organisatoriske proces op mhp. at direktionen giver det yderligere retning; hvad skal afklares i centrene forud for indflytningen i det nye rådhus?

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter tankerne om den organisatoriske proces ifm. nyt rådhus.

Beslutning Direktionen den 30-11-2020

Direktionen drøftede det nye rådhus, herunder hvordan ambitionerne bag visionen for det nye rådhus kan sikres og kobles med den seneste læring fra fx håndteringen af Covid-19. Direktionen vil derfor løbende drøfte det organisatoriske perspektiv og forelægges snarest en ny drøftelse, hvor den bagvedliggende vision bl.a. også indgår.

Sagsfremstilling

Frem til april/maj, hvor udbudsprocessen ifm. inventarindkøb efter planen skal igangsættes, er der behov for, at organisationen afklarer, hvordan det nye rådhus på såvel overordnede organisatoriske plan som på mere konkrete plan skal indrettes.

Følgende principper er allerede besluttet og ligger til grund for det hus, der opføres:

- Storrumskontorer
- 80 % kapacitet
- Free seating

Derudover ligger der blandt andet på baggrund af drøftelser i Rådhus-MED nogle principielle tilkendegivelser om principper for placering af de enkelte centre, hvor:

- Centre med meget borgerkontakt placeres i bunden af bygningen (eksempelvis Borgerservice og Jobcenter i stueetagen)
- Et center fordeles så vidt muligt ikke på flere etager
- Centre med tæt samarbejde placeres fysisk tæt på hinanden

Endelig skal det nævnes, at der i det eksisterende materiale er defineret forskellige typer af arbejdsområder.

For at forberede indflytningen på rådhuset er der imidlertid brug for at disse principper mv. gøres konkrete og relateres til de opgaver og de rammer, som de enkelte centre i øvrigt arbejder under.

Dette arbejde falder i to hovedområder, som skal afklares i alle centre: den organisatoriske oversættelse af husets muligheder og den konkrete fysiske retning.

1. Den organisatoriske oversættelse af husets muligheder

Principperne om åbne kontorområder, free seating og 80 % kapacitet sætter nogle overordnede rammer for hvordan det enkelte center indretter sig i huset. Men det også en organisatorisk dimension ift. måden hvorpå hverdagen i de enkelte centre tilrettelægges ift. opgaveløsningen, samarbejder osv. Principperne og de muligheder som husets fysiske skaber giver anledning til at overveje hvordan de enkelte centre og faglige områder konkret skal være arbejdsplads på.

Herunder skal følgende spørgsmål afklares:

- Hvordan udnytter vi de fysiske rammer til at styrke arbejdet med kerneopgaven?
- Hvad skal vi fortsætte med at gøre i det nye hus, og hvad skal vi ændre på? Eksempelvis ift. møder, tilstedeværelsestid, hjemmearbejde osv.

2. Den konkrete fysiske indretning

Hvordan det tildelte areal disponeres bedst muligt vil formentlig være forskellige opfattelser af fra center til center. Eksempelvis i forhold til forholdet mellem kontorpladser og multifunktionsområder. I forhold til den konkrete fysiske indretning af rådhuset er der behov for at hvert center skaber klarhed over hvilke møbler de enkelte centre vil indrette sig med og på hvilken måde.

Eksempler på spørgsmål som skal besvares:

- Hvilke møbler og anden fysisk indretning har vi brug for til at skabe de optimale rammer for det daglige arbejde?
- Hvilke forskellige type arbejdszoner og mødezoner har de enkelte centre brug for, og hvordan integreres det med hinanden?
- Hvilke møbler fra det nuværende rådhus, skal tages med det nye rådhus? Dette med et dobbelt hensyn til funktion og udtryk; selvom et møbel fra det eksisterende rådhus er fuldt funktionelt vil det af æstetiske grunde ikke nødvendigvis være hensigtsmæssigt genbruge det i det nye hus.

Opsamling på generelle uafklarede indretningsspørgsmål fra processen i foråret 2019

Udover den afklaring, der bør være i centrene er der en række forhold fra processen i foråret 2019, som blev udsat til indretningsprojektet. Eksempler:

- Behov for aflåselige skabe til personlige ejendele og it-grej
- Vægplads til dynamiske opslagstavler
- ”Sund arbejdspladsfaciliteter” så som bordtennis, bordfodbold etc.

I processen frem til april/maj vil der derfor være behov for at genbesøge disse ting mhp. at vurdere, om det fortsat er forhold, der er behov for at håndtere. En del af punkterne er muligvis allerede løst ifm. færdigprojekteringen af huset eller vil naturligt indgå ovennævnte indretningsproces i de enkelte centre.

Metode og tidsmæssigt perspektiv

Med henblik på at afklare, hvordan de enkelte centre skal indrette sig i det nye hus, og med hvilke organisatoriske ambitioner for at være arbejdsplads på en fremtidig måde, foreslås at der benyttes en model inspireret fra processen i foråret 2019, hvor de enkelte centre på personalemøderne gav bemærkninger til materialet. Eksempelvis ved at benytte 1-2 personalemøder i de enkelte centre i perioden januar til april til at afholde workshops om organisation og indretning.

Centercheferne har ansvaret for den nærmere tilrettelæggelse og gennemførelsen i egne centre finder sted, mens CEIS og BYC har ansvaret for drive processerne herunder inddragelsen af eksterne indretningskonsulenter.

Før processen igangsættes i centrene, afklares etageplaceringen af centrene og antallet af m² som hvert center disponerer over. Sidstnævnte beregnet ud fra en fordelingsnøgle, hvor 1 medarbejder = x m².

Punkt 4: Kunst- og Kulturstrategi for Kulturkvarteret

19/12742

Baggrund

Byrådet vedtog i december 2019 igangsættelse af arbejdet med at udvikle en Kunst- og Kulturstrategi for Taastrupgaard og selsmoseområdet. I denne sag skal direktionen tage stilling til strategiens nuværende stadie, inden den sendes til udtalelse hos workshopdeltagere, der har bidraget med input til strategien.

Indstilling

At Direktionen tager kunst- og kulturstrategien og processen herfor til efterretning.

Beslutning Direktionen den 30-11-2020

Strategien blev taget til efterretning. Direktionen synes den er inspirerende samt sætter et godt og højt ambitionsniveau for den videre udvikling i området.

Sagsfremstilling

Denne Kunst- og kulturstrategi er udarbejdet af AKB Taastrup og Høje-Taastrup Kommune. Den understøtter den fælles udviklingsplan for Kulturkvarteret samt Høje-Taastrup Kommunes Udviklingsstrategi og Kulturpolitik.

Formålet med Kunst- og Kulturstrategien er at:

- skabe et besøgsvenligt kvarter for borgere og andre kulturinteresserede
- at fremme et kreativt miljø
- skabe samarbejder i byudviklingen, som bruger kunst og kultur i aktiviteter, bygninger og tilbud.

Kunst- og kulturstrategien består af én fælles vision, tre udviklingsprincipper og et inspirationskatalog. Den viser muligheder for samarbejder om kunst og kultur på tværs af developere, professionelle, frivillige kulturaktører, kunstnere, det private erhvervsliv og borgere i udviklingen af Kulturkvarteret.

Strategien er blevet til med rådgivning fra kunstrådgiverbureauet Somewhere og arkitekt Tyra Dokkedahl samt med støtte fra Kulturelt Samråd i Høje-Taastrup Kommune og Statens Kunstfond.

Vision

I 2030 er Kulturkvarteret kendt som et sted, hvor mennesker kan få oplevelser eller udfolde og dygtiggøre sig inden for kunst og kultur. Her findes en række kulturinstitutioner, der sammen med frivillige og professionelle, skaber et inspirerende og kreativt miljø med ekstraordinære oplevelser. Som kvarterets rygrad, forbinder Kulturstrøget områdets nye kvarterhus, Børne- & Kulturhus, Taastrup Teater & Musikhus og Selsmosen til Taastrup Station. Kvarteret er et særligt læringsrum, der styrker sociale og kreative kompetencer, skaber relationer på tværs, og som rækker ud over kvarteret og kommunegrænsen.

Principper

Principperne, der skal understøtte udviklingen er:

Princip 1 – Udvikling af en kulturprofil

Med udgangspunkt i kvarterets institutioner og kulturtilbud, kan kvarteret samles om kunst og kultur. Det særlige læringsrum danner ramme om forundring, fordybelse, samarbejde og engagement. Gennem arbejdet med kunst og kultur kan kvarteret udvikle en fælles profil, som kan aflæses i byrum, institutioner, funktioner og aktiviteter. En profil der bidrager til en ny fortælling om et kulturkvarter på Københavns Vestegn.

Princip 2 – Forbindelser ind og ud af kvarteret

Kulturkvarteret rummer kommunale kulturtilbud, og ligger i tæt forbindelse med både Taastrup Station, Medborgerhuset og Biblioteket. Det er derfor muligt at skabe kulturel udveksling og synergier mellem aktører, beboere og borgere, som befinder sig både indenfor og udenfor kvarteret. Dermed kan der opbygges relationer, som gør, at kvarteret kan få en ny position i byen.

Princip 3 – Kulturelt medborgerskab

Kulturkvarteret skaber vi i fællesskab. Kvarteret skal derfor danne ramme for, at beboere og brugere kan medvirke i og arrangere kunst- og kulturprojekter. For deltagelse og engagement har stor betydning for udviklingen af et levende Kulturkvarter. Kunstnere kan engagere sig i området over længere tid. De kan komme med bud på, hvordan deltagerbaserede processer kan skabe nye former for lokal byudvikling.

Inspiration til satsninger og aktiviteter

Med udgangspunkt i principperne gives der i strategien inspiration til satsninger og aktiviteter under følgende kategorier: 1. Strategisk udvikling af Kulturkvarteret som destination. 2. Et kulturelt læringsrum. 3. Et kulturkvarter med ekstraordinære begivenheder. 4. Permanente og fysiske kunstprojekter, der skaber identitet. 5. Formidlingslaboratorium for hele Vestegnen. 6. Synliggørelse og nye traditioner. 7. Scener for borgere, foreninger og kulturaktører. 8. Markedspladser, der inviterer ind. 9. Kunst i proces og byudvikling. 10. Grønne fingre og fællesskaber. 11. En ny ramme for højskoletraditionen og 12. Læsning & litteratur.

Næste skridt

Kunst- og kulturstrategien indeholder afsnittet Næste skridt med anbefaling om at etablere et kulturkvartersnetværk. Med udgangspunkt i strategiens vision og principper kan netværket sikre fælles koordinering og fremdrift. Det kan bestå af interessenter i kvarteret i form af repræsentanter fra boligforeninger, kommune, institutioner og aktører. Netværket kan mødes 2 gange årligt og kan inddrages i udviklingsprocesser relateret til kunst og kultur i forhold til konkretisering af projekter, hvor der kan idéudvikles, opstå projektpartnerskaber og igangsættes fundraising. Kulturkvartersnetværket er sekretariatsbetjent af Høje-Taastrup Kommune og kan som en af de første opgaver tage fat på den kunstneriske udsmykning af Kulturstrøget.

Proces

Beboere, borgere og brugere har på to workshops i februar og i august 2020 givet input til strategien. Fritids- og Kulturudvalget har på deres temadrøftelse i september givet input til strategien. På baggrund af de input, der er kommet, har rådgiver, projektgruppe og styregruppe videreudviklet strategien.

Strategien behandles primo december på formøde med formanden for Fritids- og Kulturudvalget Merete Scheelsbeck og borgmester Michael Ziegler. Derefter er det planen at sende strategien til udtalelse hos workshopdeltagere, der har

bidraget med input til strategien. Kunst- og Kulturstrategien forventes at blive behandlet politisk i første kvartal 2021.

Bilag

Bilag Kunst- og Kulturstrategi Direktion 25.11.20.docx

Punkt 5: Boligpolitik 2021

17/6863

Baggrund

Byrådet har tidligere igangsat arbejdet med en boligpolitik, og fastlagt temaer for politikken.

Administrationen har derfor udarbejdet vedlagte udkast til boligpolitikken.

Der skal derfor nu tages stilling til om Boligpolitikken kan forelægges Økonomiudvalg og Byråd.

Indstilling

Det godkendes, at forslag til Boligpolitik 2021 forelægges Økonomiudvalg og Byråd.

Beslutning Direktionen den 30-11-2020

Direktionen drøftede udkast til Boligpolitik, som Kathrine tager videre ift. afklaring af snit og indhold.

Sagsfremstilling

Under udarbejdelsen har kommunens fagcentre bidraget til at kvalitetssikre visioner, mål og indsatser.

Bilag

Udkast til Boligpolitik 2021

Punkt 6: Udvikling af MitHTK

20/16632

Baggrund

I 2016 blev kommunens intranet opgraderet med ny platform og indhold og skiftede i samme moment navn til MitHTK. Ift. den vision, som blev formuleret for udviklingen, har konklusionen dog været, at vi ikke er nået i mål endnu, dels pga. tekniske mangler, dels pga. uklarhed om organisationens brug af platformen. Potentialet i et stærkt intranet er stort og med sagen her redegøres der for, hvordan visionen for kommunens intranet kan indfries. Der er en mulighed for at sætte fokus på mitHTK netop nu, da der er nogle af de tekniske løsninger, som vi ikke havde tidligere, som er ved at falde på plads (AD). Desuden har Corona-perioden vist et stort behov for intern kommunikation og timingsmæssigt vil et fokus på intern kommunikation ligeledes være relevant i forhold til igangsættelsen af den organisatoriske proces i forbindelse med det nye rådhus.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

- Godkender den videre udviklingsproces for MitHTK. Godkender at der igangsættes en brugerundersøgelse som skal bidrage til at kvalificere indholdet på MitHTK.
- Godkender at der ansættes en kommunikationsmedarbejder (1 årsværk) i 1 eller 2 år med særligt fokus på intern kommunikation og styrkelsen af MitHTK, som omdrejningspunkt for intern videndeling og organisationsudvikling,
- Herunder tager stilling til om finansiering af kommunikationsmedarbejder skal håndteres som overførsel af budget 2020 til budget 2021 eller via lønpromillepuljen.

Beslutning Direktionen den 30-11-2020

Direktionen godkendte, at brugerundersøgelsen igangsættes, men at der først på bagkant af denne analyse træffes beslutning om den videre proces og ansættelse af ny medarbejder, samt finansieringen hertil. Der forelægges derfor en opfølgende sag når brugeranalysen er udført.

Sagsfremstilling

I 2016 blev kommunens intranet opgraderet med ny teknisk platform, udseende og en revision af indholdet, herunder fusion mellem intranet og HR-portalen. Udviklingen havde fire hovedformål:

1. Skabe overblik over daglige værktøjer, arbejdsprocesser og retningslinjer samt kommunens organisering
2. Understøtte implementering i bund og skabe større effektivitet til gavn for både medarbejdere, borgere og virksomheder
3. Opbygge faglige relationer og skabe netværk inden for eget fagområde og på tværs af centre både centralt og decentralt med henblik på at styrke videndeling
4. Styrke den interne kommunikation på alle niveauer og understøtte en fælles kultur og identitet for hele kommunen

Konklusionen ift. om vi er nået i mål med visionerne er overordnet set, at vi fik det taget et stykke vej, men der er fortsat noget at ønske sig ift. alle fire forhold. Status er:

Ad 1: Der er rigtig mange værktøjer, guidelines, arbejdsgange, informationer mv. på MitHTK, men det kræver mange klik for at finde det og søgefunktionen er ikke god nok. Konklusionen er, at der er brug for at kunne målrette informationerne til den enkelte medarbejders profil for at kunne optimere anvendelsen af MitHTK. Telefonbogen er blevet væsentlig bedre end på det gamle intranet, her udestår dog en sammenkobling med de informationer, som findes i SD-løn og Outlook for at være fuldt ud funktionsdygtigt og dækkende, så man fx kan søge på en enhed i organisationen og få vist, hvem der arbejder der. Dette ville bidrage til at styrke overblik over indhold og organisering.

Ad 2: Videndelingen på MitHTK (jf. pkt. 1) er udfordret af, kan det være svært at finde den relevante information, og derfor er vurderingen, at MitHTK i mindre omfang understøtter implementering i bund. Forsiden af MitHTK fungerer i et vist omfang til at formidle information med relevans for en større del af organisationen, men da det for mange medarbejdere ikke er et naturligt omdrejningspunkt for løbende information, er praksis ofte, at lederne kommunikerer de nødvendige informationer til medarbejderne på fx mail. Dvs. MitHTK ikke opleves som en informationskanal, der kan stå alene.

Ad 3: MitHTK fungerer i dag mest som en envejs-kanal og vurderes derfor i mindre grad at understøtte netværk og faglige relationer. Aktiviteterne på MitHTK opleves derfor i mindre grad dynamisk og involverende, da det overvejende er et vindue til organisationens formelle viden og i mindre grad det levede liv i organisationen.

Ad 4: I og med at MitHTK ikke opleves som en kanal, der kan stå alene og ej heller er kendetegnet ved dynamisk videndeling på tværs, er vurderingen, at MitHTK ikke udnytter potentialerne for intern kommunikation og opbygning af fælles identitet og kultur. Ud over de tekniske funktionaliteter handler det også om, at informationen på MitHTK oftest er kendetegnet ved at være skriftligt information. Der har været arbejdet med andre typer af informationer såsom videoer, billeder, chats, likes mv. Hvis opfattelsen af hvad MitHTK er skal ændres, så er der brug for nogle radikale og konsekvente greb ift. at arbejde med informationerne på MitHTK på en ny måde som i langt højere grad henter inspiration fra de sociale medier.

Teknisk status

Der ligger i dag utrolig meget indhold på MitHTK, så meget at det faktisk kan være vanskeligt at navigere i og derfor virker uoverskueligt. Denne udfordring forstærkes af, at informationerne ikke kan målrettes den enkelte brugers behov. Forudsætningen for dette er en teknisk løsning (AD), som sikrer, at informationer målrettes ift. den profil, som medarbejderen har. Dvs. at hvis man fx er skolelærer, så vil de informationer, som lægges på MitHTK og opmærkes som relevant for skolelærere tilgå denne målgruppe. Denne funktionalitet vil styrke den oplevede relevans for alle medarbejdere og ledere i HTK og er en helt grundlæggende forudsætning for at MitHTK kan leve op til den vision som blev formuleret i 2016. Status er, at vi nu har et system, som vi er ved at implementere og der derfor vil være mulighed for at arbejde videre med udviklingen af MitHTK.

Et intranet med disse funktionaliteter vil bidrage til at:

- Sikre effektiv videndeling i organisationen både i linjen og på tværs, hvilket vil give basis for mere målrettet kommunikation ift. både drift og udvikling
- Øge sammenhængskraften i organisationen til gavn for borgere og virksomheder fordi vi øger vidensniveauet og hastigheden i videndeling.
- Styrke den relationelle koordination i organisationen, fordi der kan kommunikeres netværksbaseret ift. de roller og funktioner som medarbejdere og ledere varetager både på tværs af rådhus og institutioner.

Indholdsmæssig status

Det vurderes ikke i dag at MitHTK udgør et væsentligt omdrejningspunkt for fælles kultur og identitet i kommunen og ej heller at platformen er en naturlig og foretrukken vej til videndeling og kommunikation hverken på rådhuset eller institutionsniveau. Information deles på MitHTK men understøttes ofte af mails til de relevante personer hvis man vil sikre sig at viden når frem til de rette. Dermed er MitHTK en sekundær kanal og der er brug for væsentlige greb, hvis dette skal ændres.

Brugerundersøgelse/-analyse

For at sikre at vi skaber en løsning, som også matcher medarbejderne og ledernes behov, anbefales det at gennemføre en brugertilfredshedsundersøgelse som samtidig afdækker, hvilke ønsker der er til en fremtidig platform. Denne afdækning skal give input til indholdet på forsiden, en forside som både skal være et samlingspunkt for og formidle viden til hele organisationen og samtidig indeholde den målrettede viden, som gør at man oplever, at MitHTK er en uundværlig del af hverdagen som medarbejder og leder i HTK. Brugerundersøgelsen er gratis at anvende for HTK, den tager ca. 5-10 minutter at udfylde og der kan benchmarkes ift. andre kommuner.

Det anbefales, at der igangsættes en brugerundersøgelse/-analyse med henblik på at styrke indholdet på MitHTK.

Indholdet på MitHTK

Hvis MitHTK skal opleves som en professionel og motiverende platform er der brug for stram styring af indholdet både ift. form og aktualitet og det skal først og fremmest ikke fungere som et arkiv, derfor er der brug for løbende oprydning. Indholdet skal fremstå indbydende med mindre tekst og flere billeder samt rubrikker. Der er brug for at komme væk fra, at MitHTK er baseret på organisatorisk struktur, det er indholdet der skal være styrende og søgefunktionen skal styrkes, hvilket kræver selv bærende overskrifter på indhold. Medarbejderne skal selv kunne vælge dele af indholdet på deres startside, da noget vil være bestemt af deres rolle/funktion i organisationen.

Der er brug for at medarbejderne i højere grad end i dag er med til at skabe indholdet på siden, det er der gør at man oplever det som en relevant portal. Derfor skal der ses på mulighederne for at lave mere socialt rettede aktiviteter på MitHTK som binder organisationen sammen fx 'køb og salg', hverdagshistorier som man kan like, faglige konkurrencer og meningsmålinger, navnenyt (nye og fratrædte medarbejder, portrætter mv.), kommunens Facebook-side, presseklip, direktionens blog, afdelingernes stafet osv. Dette er blot eksempler og det vil blive kvalificeret via den brugerundersøgelse som anbefales gennemført.

Et levende og vedkommende intranet kommer ikke af sig selv, det kræver et målrettet og ambitiøst arbejde. Derfor anbefales det at der i forbindelse med udviklingen og lanceringen af MitHTK midlertidig ansættes en medarbejder i kommunikation med særlig kompetence i og fokus på MitHTK i en periode på 1-2 år. Indsatsen evalueres ultimo 2021.

For at lykkes med at realisere ambitionerne om et dynamisk og stærk forankret MitHTK vil det være helt afgørende, at der er en tæt dialog med resten af organisationen om strategien for MitHTK, ledelsesforankring, ressourcer og evt. kompetenceløft. Der lægges derfor op til, at strategien og planen for udviklingen af indholdet på MitHTK præsenteres for direktionen og drøftes i chefforum i 1. kvartal 2020.

Implementering af Office365

MitHTK er en del af Office365, og der arbejdes lige på at afdække, hvilke næste skridt, der bør tages for at fortsætte implementeringen af de programmer/løsninger, der er i Office365-pakken.

Konkret er der fx blevet rejst nogle efterspørgsler ifbm. taskforcens dialog med centrene bl.a. ift. afholdelse af møder med brugerråd, tavlefunktioner og grupperum som en del af teamsløsningen. Løsningerne vil fx blive formidlet som små film på MitHTK og der tages en dialog med de personer/kredse, som har efterspurgt løsningerne. Der arbejdes med konkret og håndholdt implementering ud fra deisen om, at små skridt er bedre end ingen skridt og kan være ansatsen til en snebold-effekt.

Derudover skal implementering af Office365 ses i relation til den samlede organisationsudvikling. Der er en opgave i at sikre, at implementeringen af Office365-pakken fletter sammen med den øvrige omstilling i centrene, så det opleves som understøttende og meningsfuld ift. den udvikling der i øvrigt pågår og dermed ikke som en ekstra indsats ved siden af.

Økonomi

Finansiering af ekstra ressource til intern kommunikation kan ske enten via overførsel af uforbrugte midler fra kommunikationsbudgettet for 2020 eller via lønpromillepuljen.