

REFERAT Direktionen d. 24-09-2018

Mødedato Mandag d. 24. september 2018 kl. 09:30

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Kathrine Seier Skastrup (sekretær)

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 24-09-2018.....	3
Økonomiopfølgning 24-09-2016.....	4
Status på ny omstilling.....	5
HR-strategi 2019-22 - form og indhold.....	7
Fordeling af lokaler på rådhus i forlængelse af organisationsændringer mv.....	11
Afklaring af analyse af stofmisbrugsområdet i HTK.....	14

Punkt 1: Øvrige sager 24-09-2018

17/22360

Punkt 2: Økonomiopfølgning 24-09-2016

17/22360

Baggrund

Status på budget

Status på budget blev drøftet.

Punkt 3: Status på ny omstilling

16/17937

Baggrund

Direktionen har d. 19. marts 2018 besluttet overgang til nyt omstillingssystem.

Den første go-live dato var fastlagt til 15. maj, jf. implementeringsplan forelagt direktionen d. 23. april 2018. Denne første plan blev forsinket og ny dato 14. juni blev bragt i spil. Også denne dato blev annulleret bl.a. grundet forsinket af forsinkelse af hardware. Direktionen blev orienteret herom d. 25/6. Her blev ny go-live dato fastsat til 22. august.

Styregruppen for ny omstilling har på grund af flere tekniske udfordringer, igen besluttet at udskyde datoen for hvornår det nye omstillingssystem Anywhere 365 går i luften. Styregruppen har også besluttet, ikke at sætte en ny dato før al teknik virker og medarbejderne i omstillingen har haft mulighed for at træne i systemet, og dermed også undersøge, om der mangler yderligere funktionalitet. Det er dog styregruppens ambition at systemet kommer i luften medio oktober alternativt senest medio november. Endelig dato besluttes senest primo oktober.

Indstilling

ØDC og BAC indstiller, at direktionen tager orienteringen til efterretning

Beslutning Direktionen den 24-09-2018

Direktionen konstaterede med stor utilfredshed udskydelsen af projektet. Det blev aftalt, at PAA vender tilbage til direktionen med en opdateret plan inden for 14 dage.

Sagsfremstilling

Den 22. August 2018 var (seneste) go-live dato på det nye omstillingssystem. Dagen forinden skulle medarbejderne have træning i systemet. Det var medarbejdernes første møde med systemet, og her blev det tydeligt, at der manglede en del funktionalitet, for at systemet kunne go-live.

1. **For det første** manglede der den søgeordsdatabase, som medarbejderne læner sig op ad i hverdagen, når de skal finde de rette medarbejdere at stille om til. De har eksempelvis brug for at kunne søge på "kontanthjælp" og få en liste frem over hvilke medarbejdere, der behandler hvilke cpr.numre.

Det er vanskeligt for den nuværende projektleder at redegøre for årsagen til at vi står i denne situation. Den tidligere projektleder har fået nyt job, og er stoppet i HTK. 31. juli, og der er kommet en ny (midlertidig) projektleder på. Det ser dog ud som om, at der sket misforståelser i kommunikationen mellem omstillingen, projektlederen og den eksterne leverandør.

Den eksterne leverandør har op til den 21. August været af den opfattelse, at omstillingen og projektlederen var enige om, at der for mange elementer i den nuværende søgeordsdatabase, der var forældede, og derfor ikke ønskede at iværksætte det oprydningssarbejde, der skulle til. Det har dog ikke været omstillingens intention.

Vores eksterne leverandør er på sagen, og det forventes at vi kan have en søgeordsdatabase klar ved udgangen af næste uge 39. Denne database vil omstillingens medarbejdere kunne søge i og vedligeholde, på samme måde som de gør i dag. Der må påregnes en mindre merudgift for udviklingen, da det ikke er en del af leverancen.

2. **For det andet** kunne omstillingsmedarbejderne ikke se de fremsøgte medarbejderes kalender, som er en funktionalitet i det nye system, der kan lette omstillingsmedarbejdernes arbejde betragteligt.
3. **For det tredje** var det ikke muligt at søge på center eller team/ afdeling.
4. **For der fjerde** kunne medarbejderne ikke tilgå omstillingssystemet (Anywhere 365) via zenworks vinduet.

Plan for det videre arbejde

ProActive har løst til tre sidstnævnte udfordringer, så der udstår den vigtigste: søgeordsdatabasen. Medarbejderne i omstillingen er i gang med at rydde op i databasen, og arbejdet forventes færdigt ultimo uge 38.

Systemet er sat op hos omstillingsmedarbejderne, så de kan træne i det på daglig basis, inden borger telefonerne åbner. Det er dog væsentligt, at de også får mulighed for at træne i systemet, når alt teknik er på plads. Udover den træning medarbejderne selv kan forestå i det daglige, planlægges en halv dags workshop for medarbejderne i omstillingen og nøglemedarbejdere i IT-onsite. IT- Onsite skal kunne yde hurtig hjælp til omstillingen. Derfor er det vigtigt, at de har en forståelse for systemet.

Ud over merudgift til søgeordsdatabase er der behov for at forlænge aftalen med leverandøren af det nuværende omstillingssystem. Det forventes at koste ca. 10.000,- kr.

Status på ventetid

En del af argumentationen for at det nye omstillingssystem skal i luften hurtigt, er borgernes ventetider. Ifølge omstillingsmedarbejderne selv, oplever borgerne aktuelt ikke lange ventetider. Statistikken for august og september 2018 viser følgende:

	Antal opkald til omstillingen	Gns. Ventetid	Tabte kald (borgeren har lagt på)	Kald besvaret efter 1 minut
August	8655	1,33 minut	28.13% (2435 opkald)	3,3% (289 opkald)
September indtil d. 17	3741	1,16 minut	28,52% (1067 opkald)	2,4% (91 opkald)

Punkt 4: HR-strategi 2019-22 - form og indhold

18/642

Baggrund

I løbet af 2018 har der været igangsat en proces omkring fornyelse af HR-strategien, der udløber med udgangen af året. Direktionen har på møde den 19. marts 2018 besluttet, at der skal være en HR-strategi for Høje-Taastrup Kommune. Chefforum har af 2 omgange diskuteret, hvad en HR-strategi skal indeholde, og hvordan en HR-strategi skal anvendes. Der har været gennemført en involverende proces, hvor Chefforum, Strategisk Lederforum og HU er blevet hørt ift. hvilke udfordringer, der opleves i de enkelte centre og sektorer. Disse udfordringer er blevet samlet i 4 overordnede pejlemærker og indgår sammen med beskrivelse af udfordringerne og indsatsen i HR-strategien 2019-22.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen drøfter og tager stilling til:

- 1) Om Direktionen er enig i HR-strategiens:
 - a. Formål – hvad skal den bruges til
 - b. Produkt – hvad den skal indeholde
 - c. Proces – hvordan skal der arbejdes med at fastlægge indsatsen mm.
- 2) Om det er de rigtige pejlemærker og indsatsen
- 3) Hvordan HR-strategien skal hænge sammen med Direktionens strategibrev og aftalestyringen

Beslutning Direktionen den 24-09-2018

Direktionen var enig i pejlemærker, indsatsen og formålet, idet det blev påpeget at HR-strategien både skal rette sig mod det strategiske og det mere driftsmæssige og læser pejlemærkerne som rettende sig mod begge perspektiver. Endvidere blev det aftalt, at den dynamiske del af strategien revideres, således at det fremgår at det er tænkt som et hjælpværktøj.

Derudover besluttede direktionen at der skal være en kobling mellem aftalestyringen og HR-strategien på det overordnede niveau.

HR-strategien kommer til orientering i chefforum efter den endelige beslutning i direktionen.

Sagsfremstilling

Formål - Hvad skal HR-strategien bruges til?

HR-strategiens formål er at understøtte udviklingen af kommunens kerneopgaver og dens vigtigste ressource – medarbejdere og ledere. Med HR-strategien skabes en øget sammenhæng mellem den overordnede strategiske udvikling af kommunen, de udfordringer de enkelte centre og sektorer oplever at stå i og de HR-udviklingstiltag, der understøtter den ønskede udvikling.

HR-strategien er Direktionens, Chefforums og Strategisk Lederforums værktøj til at arbejde systematisk med at understøtte, at Høje-Taastrup Kommune kan levere effektive kerneopgaver med høj kvalitet.

Arbejdet med HR-strategiske indsatsen ikke skal ses isoleret som ekstra opgaver, der bliver pålagt den enkelte arbejdsplads, men snarere som understøttende den daglige drift og som imødekomme de udfordringer, der er identificeret. Det fordrer, at centercheferne og deres lederteams tænker HR-arbejdet ind, som en naturlig del af det daglige ledelsesarbejde og det er her, at HR-strategien skal være hjælpværktøjet.

Produkt - Hvad skal HR-strategien indeholde?

HR-strategien indeholder beskrivelse af formål, af de pejlemærker, der er udpeget af Chefforum, samt en række indsatsen udpeget af Strategisk Lederforum og efterfølgende godkendt af den enkelte centerchef. 2. udkast til HR-strategien er bilagt sagen.

Med udgangspunkt i de udfordringer og indsatser/behov, som centre og sektorer har meldt tilbage, er der beskrevet 4 pejlemærker, som organisationen skal arbejde hen imod de kommende 4 år for at imødekomme udfordringerne. De 4 pejlemærker og de tilknyttede indsatser er:

1) I Høje-Taastrup er vi **eksperter** i både at arbejde **på tværs og monofagligt**

a) *Styrke det tværgående samarbejde*

Arbejde med relationel koordinering/brobyggende social kapital, herunder oplevelsen af relationer og sammenhæng på tværs af afdelinger, sektorer og centre.

b) *Fælles mål på tværs*

Sætte fælles mål på tværs af afdelinger, sektorer og centre, således at vi arbejder sammen om at skabe den ønskede effekt, med udgangspunkt i opgavens/borgerens behov. Anvende medarbejdernes kompetencer på tværs af organisationen, for at nå de fælles mål.

c) *Udvikle kompetencer på tværs – stigende grad af kompleksitet*

Imødekomme den stigende kompleksitet i arbejdet, arbejde med tværgående kompetenceudvikling for at sikre koordinering og helhedsfokus i borgersager.

2) I Høje-Taastrup skaber vi **effekt** gennem **professionelle ledelsesteams**

d) *Store medarbejdergrupper/distanceledelse*

Støtte lederne i at lede store medarbejdergrupper og opøve kompetencer i at lede på distance.

e) *Lederteams, der skaber effekt*

Understøtte kommunens lederteams, så de i endnu højere grad end i dag kan arbejde effektivt og med effekt.

f) *Ledelse i tværfaglighed*

Understøtte lederne i at lede i det tværfaglige felt – vi skal gå fra *dine og mine* medarbejdere/opgaver/ressourcer/mål til *vores*.

g) *Digital ledelse*

Fremme den digitale tankegang blandt kommunens ledere, og en større forståelse for, hvordan den enkelte leder og arbejdsplads forsat kan lykkes i en digital virkelighed, ved at vise vejen for at anvende digitale løsninger og motivere medarbejderne til at anvende løsningerne. Sikre, at den enkelte leder har viden om de krav digitalisering stiller til lederskab og samtidig, hvordan man som leder lykkes med digitalisering i praksis og forstår og kan anvende den digitale værktøjskasse.

h) *Ledelse af og i forandringer*

Ledelsesudvikling ift. ledelse af nye typer af medarbejdere (individualister), faglig ledelse, ledelse af forandringer og i større kompleksitet samt understøtte lederne i hverdagsimplementering således, at forandringer bliver fuldt implementeret og effekten af forandringer bliver varig.

3) I Høje-Taastrup har vi fokus på **at skabe effekt gennem forenkling og udvikling af kerneopgaven**

a) *Forenkling med udgangspunkt i kerneopgaven*

Forenkling af arbejdsopgaver og arbejdsgange, så vi optimerer vores ressourcer. Det kræver, at vi har fælles forståelse af kerneopgaven og hvad der skal til for at skabe effekt for vores målgruppe. Skabe en forbedringskultur, så medarbejderne hele tiden er opmærksomme på, hvor der kan skabes bedre og mere enkle løsninger.

b) *Kompetencer til løsning af kerneopgaven*

Kompetenceudvikle medarbejderne, så vi kan løse kerneopgaven, der hele tiden er i forandring, herunder med et særligt fokus på it-kompetencer.

c) *Fremtidens borgerkontakt*

Udvikle vores borgerservice, så vi med udgangspunkt i de 6 principper for god borgerkontakt, giver så professionel en service som muligt.

4) I Høje-Taastrup **tiltrækker og fastholder** vi de mest kompetente medarbejdere og ledere

a) *Rekruttering og onboarding*

Sikre en professionel rekrutterings- og onboardingproces, så vi kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere og styrke vores ”employer branding” som kommunal arbejdsplads.

b) *Social Kapital*

Udvikle den sociale kapital (tillid, samarbejde og retfærdighed) på vores arbejdspladser for at fastholde medarbejdere og ledere og skabe et godt samarbejde om kerneopgaven.

c) *Nærvær, trivsel og stressforebyggelse*

Højne trivslen og reducere oplevelsen af stress hos ledere og medarbejdere. Samtidig arbejdes på at nedbringe sygefraværet på kommunens arbejdspladser, så vi når de fastlagte måltal.

d) *Generationsskifte*

Arbejde systematisk med bl.a. videndeling/overførsel og opgave- og arbejdsgangsbeskrivelser som kan reducere tab af viden ved stillingskift.

Det er væsentligt at understrege, at alle centre/sektorer ikke skal arbejde med alle pejlemærker, men med dem, der giver mening ift. de udfordringer, de netop har beskrevet. Bilaget ”Oversigt over udfordringer/udfordringer” henviser til, hvad de enkelte centerchefer har godkendt. Se i øvrigt også Hovedudvalgets tilbagemeldinger fra mødet den 14.9 i bilag.

Direktionen skal tage stilling til, om det er de rigtige pejlemærker og indsætter, der er identificeret.

Proces - hvordan skal der arbejdes med HR-strategiens indsætter?

HR-strategien indeholder en generel del, der er gældende i hele den 4-årige periode (formål og pejlemærker). Herudover er der en dynamisk del (indsatsområderne), hvor tanken er, at der hver år tages stilling til, hvilke af indsatsområderne, det er relevant for det enkelte center at arbejde med i det kommende år. Det vil også være muligt at tilføje nye indsatsområder og fjerne indsatsområder, som ikke længere er aktuelle. Formålet med den dynamiske del er at sikre, at der er en tæt sammenhæng mellem udviklingen af kommunen, direktionens strategibrev samt understøttelse af kerneopgaverne. Derved kan der – hvis det ønskes – sikres en tæt sammenhæng til aftalestyringen.

Nedenfor er vist 2 eksempler på processen for arbejdet med den dynamiske del af HR-strategien:

Model A: Det kommende års indsætter udpeges af centercheferne og deres ledere

- I tilknytning til aftalestyringen beslutter hver centerchef i samspil med egen ledergruppe, hvilke indsatsområder, der skal prioriteres i det kommende år. Der tages afsæt i strategier, mål og visioner, HR-strategiens pejlemærker, de udpegede indsatsområder og Tal om Personale mv. Det enkelte center tager samtidig stilling til, om centret selv gennemfører indsætterne eller om der er behov for bistand fra HR-Centret til gennemførelsen, men ansvaret for indsætten er centerchefens

- Indsætterne indgår som en del af aftalestyringen for det kommende år

- Der samles op på effekterne af indsætten efter afslutningen

Model B: Direktionen udpeger det kommende års indsatsområde, som alle aftalestyrede enheder skal forholde sig til

En anden model kan være, at Direktionen i det årlige strategibrev beskriver årets HR-strategiske indsæt med udgangspunkt i de i HR-strategien beskrevne pejlemærker.

Anvendes denne model, betyder det at:

- I forbindelse med arbejdet med at udforme årets strategibrev, drøftes i Chefforum, hvilke HR-strategiske indsatsområder, der skal indgå i årets strategibrev, som alle aftalestyrede enheder skal forholde sig til

- Det valgte indsatsområde indgår i aftalestyringen og det enkelte center tager stilling til, om de selv vil arbejde med indsatsområderne eller om der er behov for bistand fra HR-Centret
- Der følges op på effekten af indsatsen efter afslutningen

Begge modeller indebærer, at Direktionen har et særligt strategisk HR-sigte, for at understøtte de i bl.a. Direktionens strategibrev udvalgte indsatser, og dermed beslutter hvilke mål, der arbejdes mod. Herudover er der også mulighed for at Direktionen kan prioritere særlige HR-indsatser højere i enkelte år.

For HR-Centret indebærer modellerne, at der årligt indgås aftaler med centre og Direktion om, hvad der skal understøttes og hvornår indenfor rammerne af HR-strategien.

Bilag

HR-strategi 2019-22 2. udkast med indsatser

Oversigt over udfordringer/indsatser til HR-strategi fra møde i Strategisk Lederforum 12.6.18

Input fra HU vedr. HR-strategi

Punkt 5: Fordeling af lokaler på rådhus i forlængelse af organisationsændringer mv.

18/11206

Baggrund

På sit møde den 20. august behandlede direktionen to modeller for løsning af lokalesituationen på rådhuset i forlængelse af de organisationsændringer mv. som blev besluttet før sommerferien.

Direktionen besluttede i den forbindelse af sende den ene model "model 1" i høring i de berørte MED-udvalg.

Der er indkommet høringssvar fra UTA-taskforce, Fritids- og Kulturcentrets lokal-MED, ISC's personalemøde, BURC's sektor-MED udvalg, lokal-MED Jobcenter samt personalemødet for myndighedsfunktionen i SHC.

Indstilling

Det indstilles til direktionen,

1. at de indkomne høringssvar fra MED-organisationerne tages til efterretning
2. at man i forbindelse med indretning af det nye rådhus inddrager centrene, således at centrenes ønsker og behov til de fysiske rammer tilgodeses.

Beslutning Direktionen den 24-09-2018

Direktionen så med tilfredshed på de mange tilbagemeldinger, som er kommet som en del af høringsperioden. Direktionen er opmærksom på, at der er uhensigtsmæssigheder i den foreslåede model og vil i implementeringen forsøge at tage højde for nogle af de problemstillinger, der nævnes i høringssvarene, herunder bl.a. sikkerhedsproblemstillingerne.

Ud fra en samlet vurdering af de fysiske og økonomiske rammer har direktionen vurderet, at det vil være mest hensigtsmæssigt at følge model 1.

CEIS vil i inden for 14 dage udarbejde en plan der beskriver, hvornår og hvilke medarbejdere der skal flytte. Tidsplanen vil blive rundsendt til de berørte centre.

Det blev aftalt at Økonomiudvalget skal orienteres, når den samlede plan foreligger.

Sagsfremstilling

Lokalemodel, som har været i høring

Ungecentret etableres uden for rådhuset, dels for at skabe plads til en tilgang på 24 medarbejder på rådhuset fordelt i ISC, BURC og ØDC, dels for at imødekomme ønsket om at møde de unge uden for rådhuset.

Der peges på en kommunal ejendom på adressen Lindehaven 4 i Taastrup. Den aktuelle del af ejendommen er ca. 200 m² og rummer 6 lokaler som kan indrettes til kontorer og mødelokaler, der er egen indgang, toiletter og garderobe. Ejendommen er nyligt facaderenoveret og fremstår pæn udefra. Indvendigt er der behov for maling af overflader, renovering af toiletter, gulvreparationer samt indretning af tekøkken. Der skal påregnes udgifter til etablering af krydsfelt og IT-opkobling samt generel tilpasning af elinstallationer og ventilationsinstallationer. Yderligere kan der være behov for opsætning af skillevægge for tilpasning af indretningen til Ungecentret. Det anbefales at der etableres to vinduer i facaden samt at der etableres adgangskontrol i bygningen. Der må påregnes udgifter til løst inventar i form af gardiner, kaffemaskine mv.

De forventede omkostninger til ombygning/renovering inkl. flytning og inventar er: 1 mio. kr.

Derudover er der behov for en forøgelse af driftsbudgettet på kr. 65.000/år til rengøring.

I forhold til bygningsvedligeholdelse og forbrug forventes det, at bygningen kan drives inden for det nuværende driftsbudget.

Ungecentrets placering uden for rådhuset anses i løsningsforslaget som fundamental for at få lokalekabalens til at gå op.

ISC og BURC tildeles de lokaler som frigives i hhv. Bloks D, stuen, hvor det forudsættes at UTA fraflytter og Blok A, 1. sal hvor Taskforce udsatte boligområder er fraflyttet og hvor det forudsættes at SSP og Gadeplan fraflytter i forbindelse med udflytning af Ungecentret. Løsningen medfører at medarbejdere i BURC ikke fortsat kan side i samme blok, det samme gør sig gældende for medarbejderne i ISC. Endelig indretningsplan er ikke udarbejdet, men det vurderes at tilpasning af kontorer og flytning kan gennemføres for ca. 150.000 kr.

Opsummering af løsningen, som har været i høring:

- Ungecentret etableres uden for rådhuset (estimat 1 mio. kr.)
- To medarbejdere i ØDC placeres i E282, hvor der i dag er politikerrum. Der etableres et politikerrum andetsteds på rådhuset, f.eks. i Blok D i forbindelse med ombygning til BURC mfl.
- Kræver et minimum af vægflytninger (estimat 150.000 kr.)
- Et eller to centre (ISC & BURC) splittes i flere blokke på rådhuset
- ISC og BURC er delvist placeret i samme blok (D)
- FKC skal ikke flytte

-

Ændring af forventet behov undervejs i høringsperioden

I høringsperioden har det vist sig, at der aktuelt ikke er behov for et politikerrum, hvorfor det i den videre proces ikke længere er relevant at finde erstatning for det nuværende politikerrum i E282.

Hovedpunkter i høringssvarene

I de indkomne høringssvar gives bemærkninger til en række forhold til den foreslåede model.

Heraf er der en række bekymringer og opmærksomhedspunkter som primært relaterer sig til placeringen af Ungecenter (Centerchef, UTA og Kriminalpræventivt team) uden for rådhuset. De gælder for de medarbejdere, som i denne løsning konkret flyttes fra rådhuset såvel som deres samarbejdspartnere på rådhuset.

Af bekymringer og opmærksomhedspunkter i relation til placering af Ungecenter uden for rådhuset kan nævnes:

- Vanskeliggjort/forringet samarbejde mellem Ungecenter og myndighedsfunktionerne i øvrige centre, hvis de samarbejdende aktører er geografisk spredt på to adresser. Herunder langsommere processer.
- Øget transport for samarbejdende medarbejdere på de to adresser
- Ændret sikkerhedsniveau for medarbejderne sammenlignet med rådhuset (ej rådhusbetjente og flugtveje)
- Den konkrete placering på Lindehaven 4 gør det ikke naturligt for unge i målgruppen at komme forbi
- Lindehaven 4 ligger i et område, som ikke opfattes som neutralt af de udsatte unge (bandekonflikter)
- Besværligt for borgerne, hvis de skal have afklaret deres sag på to adresser.

I høringssvarene gives desuden bemærkninger til andre forhold i modellen. Af disse kan nævnes:

- Den foreslåede løsning giver mere plads for de tilbageværende funktioner på rådhuset, men der er fortsat pladsudfordringer, som ikke løses med forslaget.
- Et ønske om, at de berørte centre holdes samlet ift. sammenhængskraft og samarbejdsflader.
- Et ønske om centrenes inddragelse i den konkrete udmøntning.

-

CEIS' vurdering og anbefaling

På baggrund af de indkomne høringssvar har CEIS vurderet fordele, ulemper og alternative muligheder i forhold til modellen, som har været i høring.

Ud fra en samlet vurdering af de fysiske og økonomiske rammer, vurderes det forsat at være mest hensigtsmæssigt at etablere det nye ungecenter i bokseklubbens lokaler som beskrevet i modellen, som har været i høring. De anførte bekymringer og opmærksomhedspunkter ift. placeringen af Ungecenter er imidlertid væsentlige og foreslås taget til efterretning og inddraget i den konkrete udmøntning.

Tilsvarende gælder det for de øvrige elementer i modellen, at der – under en samlet vurdering af faktorerne fysiske muligheder og økonomi - for nuværende ikke byder sig mere hensigtsmæssige løsninger til. Men også her foreslås bemærkningerne taget til efterretning og så vidt muligt inddraget i den konkrete udmøntning.

Økonomi

En placering af Ungecenter i den kommunale ejendom på adressen Lindehaven 4 i Taastrup, vurderes at medføre omkostninger til ombygning/reovering inkl. flytning og inventar på i alt 1 mio. kr.

Der skal påregnes omkostninger til vægflytninger på rådhuset inkl. gulvreparationer og tilpasning af belysning og røgmeldere til ny indretning, samt udgifter til interne flytninger. Ombygning og flytning internt på rådhuset estimeres til 150.000 kr.

Dertil kommer, at der vil være behov for at forøge driftsbudgettet med 65.000 kr. årligt til rengøring.

Bilag

Høringssvar fra UTA-taskforce om lokalisering af Ungecenter

ISC' Høringssvar om lokaler

Referat af ekstraordinært Lokal MED 29-08-2018 - 200364-18_v1_Referat af ekstraordinært Lokal MED 29-08-2018.DOCX

MED-høring / lokaler på rådhuset

MED-høring / lokaler på rådhuset

Høringssvar af 14-9-2018 fra sektorudvalget i BURC vedr. lokalefordeling

Punkt 6: Afklaring af analyse af stofmisbrugsområdet i HTK

18/7230

Baggrund

På Byrådets møde d. 20-03-2018 fremlagde administrationen (SHC) en handleplan for at nedbringe udgifterne på det specialiserede socialområde. Et af temaerne i handleplanen var at undersøge, om der er et potentiale for optimering på stofmisbrugsområdet.

Idet mange centre er i berøring med borgere, som har et stofmisbrug, har centercheferne i BAC, BURC, SUOC, SHC samt lederen af UTA efterfølgende peget på, at det vil være relevant med en bred og tværgående analyse af området. Kredsen har drøftet forskellige løsningsmuligheder, og præsenterer i denne sag Direktionen for tre mulige løsninger, som Direktionen skal tage stilling til:

- 1) HTK køber et eksternt konsulentfirma (KLK) til at udarbejde en analyse til 250.000 kr. ex. moms som finansieres igennem midler fra Direktionens udviklingspulje
- 2) Byrådscentret udarbejder analysen
- 3) Der udarbejdes ikke en analyse
- 4) Såfremt Direktionen går videre med løsning 1 eller 2, så bliver analysen forankret i TITS programstyregruppen

Indstilling

BAC, BURC, SUOC og SHC indstiller, at Direktionen beslutter en af de tre mulige løsninger (1-3).

Beslutning Direktionen den 24-09-2018

Direktionen besluttede, at sagen skal forelægges politisk i begyndelsen af det nye år, evt. i samspil med øvrige analyser, som planlægges i 2019. Direktionen mener det er mest hensigtsmæssigt, at analysen udarbejdes af et eksternt konsulentfirma.

Det blev påpeget, at det kunne være hensigtsmæssigt at udvide målgruppen til de unge og dermed inddrage Ungecentret og BURC i arbejdet frem mod udarbejdelse af en politisk sag.

Sagsfremstilling

Centrenes samlede vurdering

Centrene samlede vurdering er, at der er behov for at se på området. Centrene indstiller, at Direktionen vælger BYC, idet der er flere fordele forbundet herved. Særligt peger centrene på, at udgiften til eksterne konsulenter kan bruges bedre på andre ting.

Hvad gør HTK i dag på stofmisbrugsområdet?

Udgifterne til behandling af voksne stofmisbrugere er vokset betydeligt i Høje-Taastrup Kommune de senere år. SHC oplever et stigende antal modtagere og deraf følgende stigende udgifter. Kommunen har pt årligt udgifter til stofmisbrugsbehandling på 18,5 mio. kr.

I forhold til en effektivisering af stofmisbrugsområdet (SHC) godkendte Byrådet prioriteringsforslaget "Effektivisering på misbrugsområdet gennem styrket prisforhandling og tættere dialog med leverandører af misbrugsbehandling" i 2018 hvori der indgår en besparelse på 400.000 kr. Der er indgået samarbejdsaftaler med hhv. Kompagniet og KKUC, som SHC har et godt samarbejde med og, som SHC vurderer, leverer en indsat af god kvalitet. Samarbejdsaftalerne indfrier besparelsen og sikrer samtidig en tættere dialog og samarbejde med de to stofmisbrugsleverandører.

SHC har ansvaret for stofmisbrugsbehandlingen på voksenområdet, men flere centre har indsatser for borgere, der er stofmisbrugere. BURC har ansvaret for tidlige indsats og behandling på børn og ungeområdet. Opgaven løses dels internt dels i samarbejde med udvalgte leverandører som BURC har erfaringer med lever en god kvalitet. Sammen med skoler, klubber og Gadeplan og UTA er der herudover en række forskellige aktiviteter med et mere forebyggende sigte.

Kan HTK gennem tættere koordinering, helhedstænkning og fleksible løsninger sikre, at færre borgere udvikler et stofmisbrug og at de borgerne der gør hurtigere bliver stoffri og kommer videre i uddannelse og arbejde og fastholder den gode udvikling?

På landsplan er det et opmærksomhedspunkt, at Danske Regioner i marts 2018 fremlagde forslag om at flytte ansvaret for rusmiddelbehandling fra kommunerne til regionerne. Forslaget kommer i forlængelse af et udspil fra Sundheds- og Ældreministeriet, hvor regeringen varsler, at "Misbrugsbehandlingen på sundhedsområdet for mennesker med psykiske lidelser samles i regionerne". KL afventer pt en afklaring fra regeringen vedrørende en evt. flytning af området/opgaver i forbindelse med et kommende udspil om det Nære Sundhedsvæsen. Selvom regeringen vælger at samle misbrugsbehandlingen i regionerne, er det stadig centrenes vurdering, at det er relevant at gennemføre analysen og få et helhedsblik på indsatserne og udviklingsmulighederne.

En tværgående stofmisbrugsanalyse i HTK

Centercheferne i SHC, BAC, BURC og SUOC samt lederen af UTA er enige om, at det er relevant at lave en tværgående analyse af stofmisbrugsområdet

Hvad skal analysen afdække?

Analysen skal afdække om kommunen kan få en større effekt for de penge der samlet set bruges på området end det sker i dag. Og analysen skal komme med konkrete og handlingsorienterede anvisninger til hvordan kommunen skaber udvikling på området.

Der er lagt vægt på at analysen indeholder:

- Et tværgående perspektiv i indsatsen (koordinering, indgange og fleksible løsninger på tværs af centre, men også i samarbejdet med stofmisbrugsleverandører)
- Faglig styring af området (effektbaseret indsats, opfølgning mv.)
- Borgeroplevelsen (hvad er det gode målrettede og effektive stofmisbrugsbehandlingsforløb?)
- Konkrete forslag til handlinger som skal afprøves/implementeres i organisationen

SHC har på vegne af centercheferne været i dialog med to forskellige eksterne konsulentfirmaer (KLK og Muusmann) og har her inviteret konsulenterne til at bringe nye perspektiver ind i en analyse og at pege på, at der vil være en positiv businesscase i at lave forandringer på stofmisbrugsområdet.

Det har vist sig udfordrende at få helt nye perspektiver på stofmisbrugsområdet og konsulentfirmaerne har i deres tilbud ikke været i stand til vise at en analyse udarbejdet af dem kan tjene sig selv ind. Alligevel vurderer SHC, at oplæggene til analysen er relevant og kan bidrage med ny viden om mulighederne for større effekt. I en konkret vurdering af de to firmaer er valget faldet på konsulentfirmaet KLK.

På baggrund af drøftelser blandt centercheferne og lederen af UTA har SHC også været i dialog med BYC om muligheden for at BYC udarbejder en stofmisbrugsanalyse for at gøre analysen mere omkostningseffektiv og relevant – særligt i et implementeringsøjemed.

Fordele og Ulemper ved scenarie 1 og 2

SHC har sammenlignet scenarie 1 og 2 ud fra følgende parametre: økonomi, kompetencer, intern vs. eksterne konsulenter samt ressourcetræk i organisationen.

	Løsning 1 – KLK udarbejder analysen	Løsning 2- BYC udarbejder analysen
Økonomi	250.000 kr. ex. moms	Prioriterede timer fra BYC samlede opgaveportefølje
Kompetencer		

Viden på stofmisbrugsområdet	Nogen grad	Nej
Metodiske kompetencer (analyse, facilitering, projektledelse mv.)	Ja	Ja
Intern vs. eksterne konsulenter		
Organisationsindsigt i HTK	Nej	Ja
Udfordringsret	Større grad	Mindre grad
Skabe en konstruktiv forstyrrelse	Ja	Ja
Implementeringsperspektiv	Lille grad	Høj grad
Ressourcetræk i organisationen (SUOC, BURC, BAC, SHC, ØDC) i forhold til: inddragelse i møder, interviews, sags gennemgange, workshops mv.	Stort	Stort (+BYC)

Centrenes vurdering af fordele og ulemper ved scenarie 1 og 2

Fordelen ved at vælge KKK er, at de kan bidrage med konkret viden på stofmisbrugsområdet og viden om hvad andre kommuner gør. Det kan medvirke til, at de i højere grad kan tænke med i mulige løsninger. De er dog ikke i deres tilbud nytænkende i forhold til hvad HTK kan gøre på området. Derudover har de som eksterne konsulenter umiddelbart en større udfordringsret – de kan måske i højere grad udfordre medarbejdere og ledelse på nuværende praksis end interne konsulenter, men de har omvendt ikke et indgående kendskab til organisationen, og deres opgave slutter med forslag til løsninger, som de ikke har et ansvar for at implementere.

Fordelen ved BYC er, at organisationen ikke skal have penge op af lommen for at lave analysen. BYC har en stor organisationsindsigt og kendskab til hvad der ellers foregår af udviklingsprojekter i kommunen og kan koble disse. Derudover har BYC bl.a. gennem arbejdet med programmet 'Tidlig indsats – tværgående samarbejde' opbygget kompetencer ift. brugeranalyser, organisationsanalyser og metoder til implementeringsfokuseret udvikling af nye løsninger. BYC får behov for et tydeligt mandat til at kunne udfordre organisationen, men har samtidigt et langsigtet implementeringsperspektiv på løsningerne og det kan prioriteres at implementeringsopgaven følges helt i mål. Udfordringen er, at BYC ikke for nuværende har ressourcer til at løse opgaven, så det vil kræve en omprioritering indenfor teamets samlede portefølje.

Scenarie 3.

En tredje mulighed er ikke lave en analyse, fordi der ikke foreligger en klar businesscase der viser, at en investering i en analyse kan tjene sig selv hjem. Det er et vilkår på det her område, at det er svært at lave businesscases på borgerforløb, der involverer flere centre. Hvis ikke der laves en analyse sker der stadig udviklingsarbejde i kommunen, der sætter fokus på stofmisbrugsproblematikken. Det sker bl.a. igennem samarbejdsaftaler med udvalgte stofmisbrugsleverandører (som nævnt ovenfor), men også igennem fx TITS projektet, hvor unge med stofmisbrug er udvalgt til at indgå i nogle af de afprøvninger, der skal ske i projektet. Men HTK vil ikke få specifik viden om udviklingsområder, som kan udløse en større effekt for borgere med et stofmisbrug.

Tidsplan

Foråret 2019.

Organisering

Centrene foreslår, at analysen forankres i TITS programstyregruppen idet den er tværgående, der er et overlap i forhold til målgrupper og involverer de samme centre samt UTA.