

Udviklingsplan 2017-2020 Børn, unge og familier

Statusrapport 1
3. kvartal 2017















KOMMUNEQARFIK SERMERSOOQ

Indhold

1	Termometer - status	3	
2	Status på væsentlige aktiviteter og resultater	4	
2.1	Resume		4
2.2	360° Servicetjek og udvidet forvaltningsrevision		4
2.3	Styrket ledelse		4
2.4	Styrket sagsbehandling		4
2.5	Læringsbaseret ledelsestilsyn		5
2.6	Styrket børne-/familiebehandling – egne tilbud		5
2.7	Samspil mellem myndighed og udfører – internt		5
2.8	Styrket samarbejde med interne parter		5
2.9	Styrket børne-/familiebehandling – samspil med eksterne tilbud		5
2.10	Forebyggelse		5
2.11	Styrket samarbejde med eksterne parter		5
2.12	Processtøtte		5
2.13	Projektledelse og styregruppe		5
3	Væsentlige ændringer	5	
4	Økonomi	6	
5	Risici	6	
6	Motivation og trivsel	6	

1 Termometer - status

Udviklingsplan 2017 - 2020				
	Status 3. kvartal 2017	Status 2. kvar- tal 2017	Risiko	Korrektion
360° Servicetjek og udvidet forvaltningsrevision				
Styrket ledelse				
Styrket sagsbehandling			Ikke muligt at styrke sagsbehandlingen på det foreliggende grundlag	Administrationsgrundlag styrkes før side-mandsoplærende sags-gennemgang. Tilpasning af aftalebrev.
Lærende og udviklende fagligt ledelsestilsyn			Ikke muligt at gennemføre ledelsestilsyn på det foreliggende grundlag	Administrationsgrundlag styrkes før etablering af fagligt og lærende ledelsestilsyn. Tilpasning af aftalebrev.
Styrket børne/familiebehandling – egne tilbud				
Styrket samarbejde med interne parter				
Samspil mellem myndighed og udfører - internt				
Styrket børne/familiebehandling – samspil med eksterne tilbud				
Forebyggelse				
Styrket samarbejde med eksterne parter				
Processtøtte				
Projektstyring				

Temperaturmåler:



Forløber som planlagt



Forløber nogenlunde som planlagt



Forløber ikke som planlagt - kritisk

2 Status på væsentlige aktiviteter og resultater

2.1 Resume

I første rapporteringsperiode er udviklingsplanen for MI 2017-2020 blevet en realitet. Den er blevet politisk vedtaget og formidlet både internt og eksternt, og der er blevet etableret en ledelsesstruktur for gennemførelsen af udviklingsplanen.

I slutningen af kvartalet bevægede arbejdet med udviklingsplanen sig fra opstartsfasen til gennemførelsesfasen. Det er hurtigt blevet klart, at der er meget alvorlige mangler på systemplan på myndighedsområdet i Forvaltning for børn og familier, og det har derfor været nødvendigt at udarbejde en omfattende plan for at rette det op. Det har ligeledes vist sig, at der er gode faglige ressourcer at bygge på i forvaltningen, og at der hos både ledelse og medarbejdere er motivation for og opbakning til udviklingsplanen.

2.2 360° Servicetjek og udvidet forvaltningsrevision

MI's Udviklingsplan 2017-2020 blevet vedtaget af Udvalget for Børn og Familie d. 9. august 2017 og var til orientering på Kommunalbestyrelsesmødet d. 4. september 2017.

Der er afholdt informationsmøder om udviklingsplanen for alle forvaltningens ansatte i Nuuk (25/8), Tasiilaq (25/8) og Paamiut (5/9).

Det 360° servicetjek er i første omgang fokuseret på 'Foranstaltningsområdet' i Nuuk, og der er gennemført interviews med alle ledere og nøglemedarbejdere inden for Afdelingen i uge 39.

Der blev desuden holdt opstartsmøde med ledelsen for Forvaltningen i Tasiilaq og Paamiut i uge 39, herunder som forberedelse til en tjenesterejse til Tasiilaq for konst. direktør Helene Horsbrugh og projektleder Karsten Jensen, Deloitte i uge 42.

Der er både før og efter igangsættelsen af MI's Udviklingsplan identificeret en række sager, der ikke er behandlet korrekt i forhold til delegationen mellem Udvalg og Forvaltning. Der er samtidig identificeret et antal anbringelsessager, der ikke har overholdt proceduren for godkendelse mellem Department og Forvaltning, ligesom der er fundet sager, hvor der er sket hjemtagelse fra anbringelse udenom de nødvendige Forvaltningsmæssige godkendelser. Det kan ikke udelukkes, at der vil dukke flere lignende sager op, efterhånden som den sidemandsoplærende sagsgennemgang og det 360° servicetjek skrider frem. Sager af denne karakter vil løbende blive fremlagt for det politiske udvalg til orientering.

Der er endelig iværksat en indsamling af dokumenter, der indgår i Forvaltningens styringskæde.

2.3 Styrket ledelse

Der er rekrutteret en direktør, der starter op d. 1 december 2017. Der er ligeledes ansat en udviklingschef, som fra 1. december vil have ansvar for udviklingsplanen.

Der er opslået en stilling som Fagchef for Børn og Familie Afdelingen. Opslaget har ansøgningsfrist d. 15 november 2017.

2.4 Styrket sagsbehandling

Den sidemandsoplærende sagsgennemgang blev igangsat d. 22. september via et fællesmøde for hele Myndighedsafdelingen og efterfølgende teambaserede interviews. Der blev samtidig ydet sparring i forhold til enkeltsager.

På baggrund af første del af analysen kunne det konstateres, at det nuværende administrationsgrundlag er utilstrækkeligt til at påbegynde sagsgenopretningen. Derfor bliver første skridt at udvikle administrationsgrundlaget. Den indledende analyse har desuden gjort det muligt at udarbejde en realistisk plan for sagsgennemgangen.

De 25 dyreste sager i Afdelingen blev identificeret med henblik på en vurdering af alternative anbringelser og reducerede omkostninger. Arbejdet med at finde alternative muligheder for anbringelse fortsætter, selvom administrationsgrundlaget ikke understøtter processen.

Finansieret af Socialstyrelsen er fire socialrådgiver-vikarer påbegyndt arbejdet i Afdelingen for Myndighed og Børnehjem. Vikarerne påbegyndte arbejdet i september.

2.5 Læringsbaseret ledelsestilsyn

Det læringsbaserede faglige ledelsestilsyn skulle have været iværksat i forlængelse af den side-mandsoplærende sagsgennemgang.

Det er imidlertid ikke muligt, da administrationsgrundlaget for sagsbehandlingen er utilstrækkeligt som baggrund for iværksættelse af ledelsestilsynet på nuværende tidspunkt. Denne del af udviklingsplanen er derfor blevet udskudt til 2018.

2.6 Styrket børne-/familiebehandling – egne tilbud

Servicetjekket er sat i gang, jf. 2.2.

2.7 Samspil mellem myndighed og udfører – internt

Servicetjekket forventes påbegyndt i uge 43.

2.8 Styrket samarbejde med interne parter

Servicetjekket forventes påbegyndt i uge 43.

2.9 Styrket børne-/familiebehandling – samspil med eksterne tilbud

Servicetjekket forventes påbegyndt i uge 41.

2.10 Forebyggelse

Servicetjekket er sat i gang, jf. 2.2.

2.11 Styrket samarbejde med eksterne parter

Servicetjekket forventes påbegyndt i uge 41.

2.12 Processtøtte

Der er givet processtøtte til sager på ledelsesniveau (HR, politisk udvalgsbehandling mv.), håndtering af de foreløbige resultater fra den sagsgennemgang, samt organisering af staben.

Der er udviklet et format for en fælles statusrapportering.

2.13 Projektledelse og styregruppe

Projektledelse og styregruppe er etableret og iværksat.

3 Væsentlige ændringer

I forlængelse af sagsgennemgang og det lærende ledelsestilsyn er det nødvendigt at indarbejde en række ændringer i MI's Udviklingsplan.

4 Økonomi

Der er identificeret muligheder for reduktion af udgifterne i en gennemgang af de 25 dyreste sager.

Der arbejdes videre med at realisere mulighederne.

Der forventes i forbindelse med budgetforhandlingerne for 2018 etableret en pulje for udviklingsprojekter i forbindelse med udviklingsplanen.

Der forventes ændringer i den økonomiske aftale mellem KS og Deloitte på baggrund af den reviderede handleplan, jf. ovenfor.

5 Risici

Organiseringen i Forvaltningen understøtter i almindelighed ikke opgaveløsningen og indenfor Myn- dighedsområdet mangler der i udpræget grad struktur, retningslinjer, standarder og procesbeskrivelser udover funktionsbeskrivelser for roller og ansvar.

Grundlaget for god forvaltningsskik og sikker drift er således ikke til stede i tilstrækkeligt omfang og nødvendiggør korrektioner af den oprindelige plan for sidemandsoplærende sagsgennemgang og udvikling af et ledelsestilsyn.

6 Motivation og trivsel

Der er motivation for forandring og forbedring, både hos medarbejdere og ledelse. Indtrykket er, at medarbejderne og ledelse gør deres bedste, de kan på det foreliggende grundlag.

Der er samtidig en god stemning i personalegruppen i Nuuk, som lover godt det fremtidige engagement i Udviklingsplanen.

Samarbejdet i projektledelse og styregruppen er i sin begyndelse og ser positivt og lovende ud.