

Notat til BIU-udvalget

Orientering vedr. udviklingsprojekter i Jobcentret. BDO- projektet og 360 grader i Jobcentret.

BDO-projektet:

BDO-projektet er en udløber af det analysearbejde, som Mantec gennemførte i sensommeren/ efteråret 2014. På baggrund heraf blev det besluttet at iværksætte et udviklingsprojekt i Jobcentrets Voksenafdeling, dog undtaget Voksenafdelingens aktiveringsenhed Team Hulby Møllegård. Der er efter udbudsreglerne indgået aftale med BDO consulting herom.

Formål:

1. Frigøre tid og ressourcer til medarbejdere i afdelingen, så de får mere luft i deres hverdag. Arbejdet skal således ikke lede til egentlige besparelser. Arbejdstilsynet har pålagt to teams i Voksenafdelingen at nedbringe "høj arbejdsbyrde", og frigørelse af ressourcer er et led i den indsatsplan, som arbejdstilsynet har sagt god for.
2. Hjælpe med at forberede afdelingen i forhold til effekten af reformen på refusionsområdet.

Indhold:

- BDO projektet koordineres op mod øvrige projekter som Voksenafdelingens Business Case, den serviceorienteret myndighed, 360 grader, Jobfokus og lignende udviklingsprojekter i Jobcentret og afdelingen.
- Selve BDO-projektet er opdelt i tre spor:
 1. **Indsats og processer.** Hvor der ses på procesoptimering for udvalgte processer, arbejdsgange og ansvarsskift for særligt de tre målgruppeopdelte myndighedsteams i afdelingen.
 2. **Organisation og redskaber.** Hvor der ses på optimering af flow omkring blanketter, ensartethed i dokumentationsstandarder, snitflader og støtte mellem borgerrettede sagsbehandlere og de administrative støttefunktioner, samt metoder til sags-, opgave- og resourcefordeling.
 3. **Medarbejdere roller, adfærd og kompetencer**, hvor der er fokus på lederes og medarbejderes roller og kompetencer i forhold til at understøtte en hensigtsmæssig adfærd i den daglige opgavevaretagelse i afdelingen.
- Der arbejdes med en høj af medarbejderinddragelse, og der er pt. planlagt 19 workshops for medarbejdere og ledelse. Heraf er der afholdt 9 workshops fordelt på alle tre spor i skrivende stund.

Tidsplan:

- Projektet er pt. berammet til at løbe til medio september.
- I skrivende stund er arbejdet i en overgangsfase fra analyse til løsningsdesign.
- Frem til sommerferien (omkring ultimo juni) arbejdes der med dataindsamling, analyse og løsningsdesign. Efter sommerferien (fra august til medio september) iværksættes implementering, samt en afsluttende driftsopfølgning der skal støtte op omkring de forandringer, der er indført.

360 GRADER:

I forbindelse med vedtagelse af budget 2015-18, blev det besluttet, at der hvert år skal iværksættes såkaldte 360-graders analyser. Dette arbejde starter med en analyse af Handicap og Psykiatri samt arbejdsmarkedsområdet i Slagelse kommune. Undersøgelsen gennemføres af Center for Økonomi i samarbejde med de berørte centre.

Organiseringen af forløbene, der er bestilt af Økonomiudvalget, spænder over flere centre i kommunen. Jobcenteret er involveret i 2 af disse forløb, hvor at Center for Økonomi er ansvarlig for programledelsen og projektledelsen og i samarbejde med jobcenteret hvor arbejdsmarkedschefen er projektejer, gennemfører 360 graders undersøgelser på følgende områder:

1. Fra reform til resultat – Centerspecifikt på arbejdsmarkedsområdet, hvor der ses på ses på organisering og borgerrettede tilbud særligt i forhold til den kommende refusionsreform på beskæftigelsesområdet, og med fokus på evnen til at få borgerne ud af offentlig forsørgelse.
2. Fællesmængden – Arbejdsmarkedsområdet og Handicap og Psykiatri

Jobcenterets primære rolle i undersøgelsen er at stå til rådighed for projektlederen fra Center for Økonomi, i forbindelse med gennemførelse af analyser, herunder levering af materialer til behov for undersøgelsen, samt uddybelse af dette materiale ved behov. Der er på baggrund af dette tilknyttet 2 konsulenter der er forankret i centeret og som har bredt kendskab til området. Disse konsulenter sørger for 1 indgang til alle områder, samt korte kommunikationsveje for projektlederen.

Status på de 2 spor i undersøgelsen er således følgende:

Centerspecifikt på arbejdsområdet

Leverancen til projektet er:

Organiseringen af Jobcenteret og Jobcenterets tilbudsvifte evalueres med fokus på evnen til at få borgeren ud af offentlig forsørgelse. Ligeledes inddrages tilrettelæggelse af arbejdsgange mv. Der skal eventuelt udarbejdes forslag til ændret organisering og tilbudsvifte, samt forslag til implementering, hvis det viser sig hensigtsmæssigt

Der udvikles metode/værktøj til understøttelse af opfølgning og dokumentation af effekt af indsatser

Den kan opdeles i 3 leverancer:

1. Tilbudsvifte: Status vedrørende denne leverance er at der kigges på allerede igangsatte i Jobcenteret, som beskæftiger sig med effekt i forhold til at få borgeren ud af offentlig forsørgelse dvs.:
 - a. business casen i Voksenafdelingen der blandt andet har det formål at understøtte og imødekomme den nye refusionsreform, som træder i kraft den 01.01.2016 med virkning fra 01.06.2014.
 - b. Business casen på Ungeafdelingen der blandt andet har det formål at udvikle tilbud, der får de unge til at opstarte og blive fastholdt i uddannelse.
 - c. Kortlægning af andre tilbud for borgerne i afdelingen for Arbejdsfastholdelse

Leverancen forventes her at bestå af en beskrivelse af de forskellige projekter og forløb i forhold til hvilke formål de har i forhold til den nye refusionsreform

2. Evaluerer den nuværende organisation: Der er foretaget en række interviews af afdelingscheferne i uge 15, 16 og 17 baseret på en interviewguide der bl.a. spørger ind til hvordan det vurderes at den nuværende organisations understøtter den kommende refusionsreform og hvorvidt der bør foretages ændringer således at organisationen vil være bedre gearret til de fremtidige forandringer. Derudover er der i forbindelse med evalueringen af organisationen planlagt et fokusgruppe interview af Jobcenterets tillidsrepræsentanter fra HK og DS primo maj, samt fokusgruppeinterview med medarbejdere fra de enkelte afdelinger i jobcenteret medio maj.
3. Forslag til implementering: Her foreslås det at der skal nedsættes en arbejdsgruppe fra Arbejdsmarkedsområdet bestående af medarbejdere, teamledere og afdelingschefer – således at en understøttelse af allerede og planlagte implementerede ændringer sikres med udgangspunkt i medarbejderdreven innovation.

360 Fællesmængden med HP

Der har været afholdt 2 møder i styregruppen
Nedenstående er den foreløbige plan:

- Alle relevante borgere i Jobcentret/HS skal inddeles i de KLs borgertyper. De øvrige, der vurderes at have særlige udfordringer, som ikke dækkes af KIs borgertyper 1-6 tildeler vi en ny gruppering som bliver borgertype 7, 8 osv.
- Efterfølgende skal vi definere fællesmængden mellem HS, RU og JC.
- Der skal afholdes en indledende workshop med Ledere/chefer/direktører - Workshopen skal være med til at give et billede af borgerne og den mulige økonomiske ramme, samt fremtidige organisering omkring fællesmængden. – vi skal udarbejde forskellige forslag til løsninger. Det skal fremlægges politisk og herefter skal der arrangeres en ny workshop. Der er indkaldt til workshopen til den 24.06.15
- Efterfølgende afholdes endnu en workshop for ledere og medarbejdere, hvor medarbejderne selv skal være med til at definere fælles løsning til samarbejde om fællesmængden

David Thorning Christensen
Nils Holmsted Kruse
Center for Arbejdsmarked og Integration
30. april 2015