

Oversigt

1. Center for Arbejdsmarked & Integration vedr. administrativ organisering
2. Børn og Unge
3. Biblioteker og Borgerservice
4. Rådgivning og Udbetaling i Kultur, Fritid og Borgerservice
5. Kultur- og Fritidsafdelingen
6. Dagplejepædagoger (Bidrag SektorMED Børn og Unge)
7. Ungeenheden medarbejdersiden (bidrag SektorMED Børn og Unge)
8. Afdeling Børn og Familie
9. Afdeling for Skole samt Afdeling for Dagtilbud
10. PUI
11. Køb og Salg - Kommunale Ejendomme
12. Center for Miljø, Plan og Teknik
13. Stab for Økonomi og Digitalisering
14. Stab for Ledelse, Udvikling og HR

Høringsvar fra Center for Arbejdsmarked og Integration, ny organisation fra 1. januar 2023

Bemærkninger til forslag om etablering af Center for Arbejdsmarked og Borgerservice

Sektor MED anerkender forslaget om at sammenlægge Rådgivning og Udbetaling med CAI som et logisk valg, idet vi allerede har et tæt samarbejde med og om borgere på arbejdsmarkedsområdet. Ikke mindst på integrationsområdet, hvor forudsætningen for de resultater, vi leverer for de ukrainske flygtninge, baserer sig på et tæt, koordineret samarbejde. Samtidig får man en bedre sammenhæng mellem forsørgelse og indsats og lagt økonomiansvaret for førtidspension tilbage i centret. Vi anerkender samtidig denne gruppe efterspørger andre myndighedsopgaver end opgaver relateret til beskæftigelsesindsatsen. Ofte er der behov for tæt samarbejde om myndighedsopgaverne for denne borgergruppe med andre centre, fx Handicap/Psykiatri, men den beskæftigelsesrettede indsats for førtidspensionister styrkes, bl.a. også via partnerskabsaftalen med KLAPjob, som hermed forankres lidt bredere i det nye center. Flettefladerne over mod socialområdet falder godt i tråd med en bevægelse anført af hovedloven, som gør, at social- og beskæftigelsesområdet skal arbejde tættere sammen om flere målgrupper.

Af forslaget fremgår også, at Borgerservice og Den centrale Omstilling indgår i den kommende centerstruktur. Rådgivning & Udbetaling har tidligere været organisatorisk forankret sammen med Borgerservice og Omstillingen, og vi anerkender de faglige, borgerrelaterede opgaver, som både Borgerservice og Rådgivning og Udbetaling bidrager til at løse.

Erhvervscenteret

I den nye organisering foreslås det, at Erhvervscenterets aktiviteter lægges i et kommende Center for plan, teknik og erhverv. Dette er hensigtsmæssigt i forhold til en sammenkædning med bosætning, salg af erhvervsgrunde og tiltrækning af nye virksomheder til kommunen. Dog ønsker vi at gøre opmærksom på, at der i forhold til dette område er flere elementer, der også vil spille ind i en fælles opgaveløsning med Center for Arbejdsmarked og herunder vores virksomhedsservice og samarbejdet med virksomhederne i kommunen. Vi noterer os samtidig, at Økonomiudvalget, i behandlingen af oplægget til justeret administrativ organisering, ønsker en særlig opmærksomhed på, at direktionen understøtter kobling mellem arbejdsmarkedsområdet og erhvervsområdet. Det er vi helt enige i.

Vi har i løbet af samarbejdet mellem netop Erhvervscenteret og vores center, gjort os gode erfaringer med at opgaver så som erhvervsfremme, events der inddrager kommunens borgere og virksomheder omkring uddannelse, erhverv og beskæftigelse, samt understøttelse af virksomhederne herunder i forhold til iværksætter, hvor begge centre har en aktiv rolle, er vigtigt at vi får koblet vores roller og forcer ind i en fælles indsats. Vi ser følgende opmærksomhedspunkter, der bør tages højde for i en sådan koordinering:

I vores optik bør formålet med koblingen være at afhjælpe arbejdskraftefterspørgslen ved at skabe bedre sammenhæng på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse (Triple Helix), idet et sådant samarbejde skaber en mere helhedsorienteret service til gavn for virksomhederne. Mere konkret vurderer vi, at koblingen kalder på koordinerede løsninger ift. følgende dagsordener:

- Styrke virksomhedernes oplevelse af **Én indgang** til Slagelse kommune
- Understøtte **vækst** i kommunens virksomheder
- Understøtte **tiltrækningen** af nye virksomheder til kommunen
- Optimere **samarbejdet** og synergien mellem **beskæftigelse, erhverv og uddannelse**
- Styrke samarbejdet om **kvalificeret arbejdskraft** til virksomhederne
- Styrke **samarbejdet** med **uddannelsesinstitutionerne**.

Arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft på blandt andet de 4 velfærdsområder kræver en klar synergi i opgaveløsningen blandt de erhvervs konsulenter, virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter der understøtter og

servicerer kommunens virksomheder. Den store kompleksitet på området i spillet mellem erhverv, kommune og uddannelser, gør det nødvendigt at der organisatorisk er sikret et tæt samarbejde for at sikre virksomhedernes arbejdskraftbehov.

Ungeenheden

Vi har en klar opfattelse af, at Ungeenheden blev etableret for at styrke de uddannelses- og beskæftigelsesrettede tilbud til borgere uden behov for specialtilbud under 30 år med tæt sammenhæng til Jobcentret og uddannelsesinstitutionerne. Det ses også i, at Ungeenheden primært består af teams med fokus på **normalområdet**, så som den tidligere Jobcenter Ungeafdeling, Uddannelsesvejledningen og Rådgivning & Udbetaling.

I vores optik vil det være meget mere hensigtsmæssigt at fastholde et fokus på netop normalområdet, fremfor det foreslåede fokus på børn og unge, specialområdet. Især på beskæftigelsesområdet blandt de 18-29 årige borgere, der er tilknyttet Ungeenheden på uddannelsesydelse, bør der være et fokus på den foreliggende evidens for beskæftigelsen, med udgangspunkt at "virkeligheden virker", og et tæt samarbejde med Center for Arbejdsmarkeds understøttende afdelinger, der har etablerede samarbejder med virksomheder og uddannelser, hvor der vil kunne skabes gode synergieffekter af indsatsen for Ungeenheden i de allerede etablerede platforme så som Flere Faglærte Netværket, Det Koordinerede Virksomhedsnetværk m.m.

Den nuværende organisering af Ungeenheden indebærer jævnligt udfordringer på flere områder, herunder fælles fortolkning og administration af lovgivning, fastholdelse og udvikling af faglighed, økonomisk ledelsestilsyn, ligeretsprincipper, og ikke mindst udfordringer i drift, udvikling og vedligehold af de store nationale it-systemer til udbetaling og journalisering af myndighedsopgaverne på kontanthjælpsområdet.

På baggrund af ovenstående er det vores vurdering, at man ville opnå langt større koordineret trækraft ved at tilknytte Ungeenheden det ny center for Arbejdsmarked og Borgerservice.

Oplæg til administrativ organisering

SektorMED's høringssvar på hele centrets vegne og dermed også på vegne af virksomhederne.

Vi vil indledningsvis nævne at udfordringerne på det samlede børne- og ungeområde i Slagelse kommune kalder på et øget tværfagligt samarbejde, hvor det enkelte fagområde bidrager til fællesskabet med sin faglige ekspertise. Det er meget væsentligt at dette ikke sker på bekostning af faglig ekspertise og en samlende enhed på de enkelte fagområder.

Vi vil gerne henlede jeres opmærksomhed på, de udfordringer vi ser i oplægget fra Økonomiudvalget:

- Timingen for denne organisationsændring er ikke hensigtsmæssig. Hele kommunen står foran store økonomiske besparelser og strukturelle ændringer. Det er væsentligt i en sådan proces, at der er transparens i hvem der er tovholder på alle processer og hvem der sikrer en god og ensartet proces.
- Økonomiudvalget understreger, at ledelse ses som værdiskabende. Derfor må ledelsesspændet ikke blive større end hvad opgavens kompleksitet, den enkelte organisationsstørrelse m.m. kan rumme. Det er i vores optik en væsentlig beslutning.
- Den kommende centerchef på skole, dagtilbud, kultur og fritid vil skulle løfte en meget kompleks opgave, der bl.a. omfatter fagligt ansvar for en lang række fagligheder på tværs af de tre afdelinger. Hvordan sikres nærvær i ledelse og en faglig ekspertise og forståelse?
- Hvordan sikres en sammenhængskraft i de enkelte fagområder? Så vi undgår selvstændige enheder, der lukker sig om sig selv i stedet for at samarbejde om den fælles opgave.

- Hvordan sikres en reel prioritering i opgaverne hos de enkelte ledelseslag? Således at der ikke tilføres flere opgaver af ledelsesmæssig karakter til den enkelte medarbejder?
- Der er uklarhed om Sundhedstjenestens og Tandplejens organisatorisk tilhørsforhold fremadrettet – de to virksomheder hører under sundhedsudvalget, men har indtil nu været organiseret under Afdeling for Dagtilbud, der generelt refererer til et andet politisk udvalg; såfremt Sund&Tand nu søges organiseret andetsteds henledes opmærksomhed på, at den i budget 2023-26 vedtagne beslutning om administrativ sammenlægning af Afdeling for Dagtilbud og Sundhedstjenesten giver meget lidt mening.

Vi ser gerne, at der i den fremtidige struktur indtænkes ledelse, der fortsat skal kunne:

- Sikre sammenhængskraft inden for de enkelte fagområder.
- Skal være bindeleddet til et sundt tværfagligt samarbejde med de andre fagområder.
- En leder der har kendskab til overenskomster, regler, lovgivning, personaleledelse mv.
- Tilgængelighed og nærhed i ledelsen.

Det er bekymrende, at der i høringsmaterialet henvises til et bilag, som foregives at afspejle økonomiudvalgets beslutning fra 22. august, mens det fremsendte bilag har væsentlige ændringer i forhold til de beslutninger, der er angivet i referatet fra det pågældende udvalgmøde.

Det er uklart hvordan ledelsen på virksomhedsniveau skal sammensættes.

Fremadrettet vil vi opfordre Økonomiudvalget at inddrage bredere. I denne høring er de faglige organisationer og de enkelte virksomheders lokale MED-udvalg ikke indbudt til at afgive høringssvar. – En bred høring er væsentlig når man beslutter noget der har så stor betydning for de ansattes arbejdsvilkår.

På vegne af SektorMED for Børn og Unge's leder- og medarbejderrepræsentanter

Opsplitning af Slagelse Biblioteker og Borgerservice?

- Et hørings svar om bofællesskab og benspænd
(LokalMED ved Slagelse Biblioteker og Borgerservice)

Resume

LokalMED anser en fuldstændig opsplitning (Borgerservice flytter ud af bibliotekerne) som ressourcetrivende og urealistisk på den korte bane. Dermed er det mest realistiske scenarie et fortsat bofællesskab. Givet at det vil være med forskellige ledelsesmæssige referencer, forekommer dette at være et alvorligt benspænd mod den videre drift af såvel Biblioteker og Borgerservice. Hvor er den gevinst, der samlet set mere end opvejer dette benspænd?

Opsplitning af virksomheden Slagelse Biblioteker og Borgerservice

Slagelse Bibliotekerne og Borgerservice indledte efter en byrådsbeslutning i 2016 en fusionsproces, der ikke altid har været let.

I forhold til betjening af borgerne i Borgerservice, har fusionen haft flere fordele. Derfor finder LokalMED det ærgerligt på flere områder at splitte virksomheden Slagelse Biblioteker og Borgerservice op på ny, selv om LokalMED i øvrigt anerkender de overordnede intentioner med den nye organisering.

Den fusionerede virksomhed, Slagelse Biblioteker og Borgerservice, omfatter i dag:

- Biblioteker og Borgerservice i Korsør, Skælskør og Slagelse
- Slagelse Kommunes hovedomstilling samt receptionen på Slagelse Rådhus
- Lokalarkiverne i Korsør, Skælskør, Slagelse
- Korsør Kulturhus

Efter forslaget skal Borgerservice (inkl. omstilling og reception) fremadrettet udskilles af virksomheden og i lighed med Rådgivning & Udbetaling høre til et udvidet Center for Arbejdsmarked og Borgerservice. Der er gode tegninger i dette, men der er også en pris.

Virksomheden Slagelse Biblioteker og Borgerservice har siden fusionen leveret på de forudsatte sigtelinjer fra 2016:

- Virksomheden, og her især Borgerservice, har realiseret de ved fusionen forudsatte synergigevinster, som er lagt i kassen. Virksomheden har i øvrigt leveret yderligere en række besparelser efterfølgende,
- Virksomheden har sikret en solid og tydelig tilstedeværelse af Borgerservicetilbuddet i alle tre købstæder. Alle i øvrigt med gode rammer for parkering m.v.,
- Virksomheden har leveret en markant udvidelse af åbningstiden i mere borgervenlig retning, herunder med åbning hver lørdag og med delvist aften- og weekendåbent. Herved

understøttes behovet for fleksibilitet for borgerne, men også for f.eks. kørelærevirksomhederne,

- Borgerservice har ved bedre produktionsstyring (tidsbestilling) nedbragt spildtiden for borgerne i kø meget betragteligt, og har samtidigt elimineret uproduktiv ventetid for personalet,
- Borgerservice har skabt rum for udgående servicering, fx ved besøg på institutioner og i helt særlige tilfælde private hjem.

Det bemærkes for fuldstændighedens skyld, at bibliotekerne ikke oplever, at tilstedeværelsen af Borgerservice nødvendigvis har haft en tilsvarende positiv effekt i forhold til bibliotekets kerneopgave og kernebrugere. Borgernes ærinder er i reglen *enten* på biblioteket *eller* i Borgerservice.

Prisen for opsplitting

HVIS den foreslåede nye organisering medfører, at Borgerservice flytter ud af bibliotekerne vil det være med risiko for, at det koster et gevaldigt produktionstab. Personalemæssige synergier for de medarbejdere, der har arbejdsopgaver i både Borgerservice og Bibliotek, vil bortfalde. Der vil hertil være betydelige transaktionsomkostninger i forhold til flytning, indretning, tekniske installationer, licensomkostninger m.v..

Fortsat bofællesskab Borgerservice/Bibliotek?

Alternativt kan man forestille sig, at en række af de ovennævnte gevinster, uanset ny organisering i to forskellige fagcentre, kan fastholdes ved et fortsat "bofællesskab" mellem bibliotekerne på den ene side og Borgerservice på den anden.

LokalMED har dog markante forbehold mod et sådant scenarie.

For det første vil et sådant bofællesskab vanskeliggøre en rimelig grad af integration i de nye fagcentre.

For det andet vil et sådant bofællesskab uden forankring i det budgetmæssige tilhørsforhold og de ledelsesmæssige referencer gøre det vanskeligere at overvinde de bump og trakasserier, der uværgeligt opstår på enhver arbejdsplads. Den stedlige ledelse vil ganske simpelt ikke have de beføjelser, der skal til for at løse opgaverne i forhold til uoverensstemmelser, sameksistens og trivsel. Og forudsætningerne for at finde nye synergier fremadrettet forringes betydeligt.

Dette er en alvorlig udfordring på de indre linjer. Men det er også udfordringer for den borger, der fx vil klage over betjeningen i Borgerservice. "*Desværre, vi må henvise dig til ledelsen i Center for Arbejdsmarked og Borgerservice*".

De to forbehold er ikke grebet ud af ingenting. Slagelse Biblioteker og Borgerservice er bekendt med smertelige historier fra kommuner, der har valgt en "bofællesskabsmodel".

Ved et fremtidigt bofællesskab med opsplittning mellem Borgerservice og Bibliotek, bliver det afgørende, at borgerne også fremover oplever en god, overskuelig og "sømløs" service uanset, om ærindet er til bibliotek eller til Borgerservice. Herudover bør der, uanset organiseringen, gøres mere for at sikre borgernes diskretion, idet forholdene i Skælskør og Korsør lader noget tilbage at ønske på dette område.

Biblioteket i det nye Center for Skole, Dagtilbud og kultur

LokalMED noterer sig, at Idræts- og kulturområdet (og dermed bibliotekerne) fremover tænkes forankret i et meget bredt Center For Skole, Dagtilbud og Kultur. Vi antager, at lokalarkiver og kulturhus følger med bibliotekerne. Denne organisering er ikke vores drøm. Vores drøm handler nemlig om en ny dedikeret centerchef til Kultur, Fritid og Borgerservice.

LokalMED finder det meget væsentligt, at biblioteksvirksomheden får en reel og kvalificeret ledelsesmæssig bevågenhed fremover. Det er oplagt, at tyngden i det store Center for Skole, Dagtilbud og Kultur kan komme til at ligge på de økonomisk og volumenmæssigt større områder for skole og dagtilbud.

På positivsiden giver høringsforslaget håb om, at der kan blive kortere vej til frugtbare samarbejder på tværs i et center for skole, dagtilbud og kultur som har en reel faglig fællesmængde. Bibliotekerne vil i et sådant setup med stor interesse afsøge, hvilke nye muligheder det kan give for kommunens børn og unge samt for bibliotekernes rolle i at støtte op om kommunens vigtige og stærke uddannelsesdagsorden.

LokalMED oplever, at bibliotekerne har et reelt fælles DNA med skoler og dagtilbud - omfattende læsning, dannelse/uddannelse, fællesskaber, demokrati og meget andet godt, der sikrer, at virksomheden lever op til Bibliotekslovens forpligtelser. Men bibliotekerne er for alle aldre, og opgaverne er mangefacetterede. Det er væsentligt, at der i det nye center også er forståelse og rum for den store del af bibliotekernes kerneopgave og virke, der retter sig mod andre målgrupper end børn og unge.

Forslaget til ny organisering efterlader LokalMED med en stor mængde spørgsmål, der skal findes gode svar på, så der også fremover sikres det bedst tænkelige biblioteks- og borgerservicetilbud til borgerne.

Det blev et ganske langt hørings svar denne gang. Vi vil derfor slutte, hvor vi startede:

LokalMED anser en fuldstændig opsplittning (Borgerservice flytter ud af bibliotekerne) som resourcedrivende og urealistisk på den korte bane. Dermed er det mest realistiske scenarie et fortsat bofællesskab. Givet at det vil være med forskellige ledelsesmæssige referencer, forekommer dette at være et alvorligt benspænd mod den videre drift af såvel Biblioteker og Borgerservice. Hvor er den gevinst, der samlet set mere end opvejer dette benspænd?

10. oktober 2022

Hørings svar fra Rådgivning og Udbetaling, ny organisation fra 1. januar 2023.

Bemærkninger til forslag om etablering af Center for Arbejds marked og Borgerservice

Rådgivning og Udbetaling (RU) ønsker at afgive høringssvar til den foreslåede organisation pr. 1. januar 2023, hvor Rådgivning og Udbetaling lægges sammen med Borgerservice og Arbejds markedsområdet.

Medarbejdersiden anerkender forslaget som det mest logiske valg, når der skal effektueres en sammenlægning med et af de eksisterende centre i den administrative organisation, idet vi allerede har et tæt samarbejde med og om borgere på arbejds markedsområdet.

Vi er opmærksomme på, at det vil være arbejds markedschefen, som udmønter de konkrete forandringer i ny organisation, og vi er optagede af, hvad det vil betyde for os.

Vi deltager meget gerne i kommende dialoger med betydning for fælles løsning af kerneopgaverne sammen med Jobcentrets øvrige afdelinger.

Vi er optagede af, om "storebror-effekten" vil præge sammenlægningen eller om der vil være plads til at anerkende forskelle i prioritering og myndighedsopgaver, når vi bliver en del af arbejds markedsområdet.

RU rådgiver og vejleder en stor gruppe af borgere, som ikke er en del af arbejds markedsområdet, nemlig kommunens førtids- og folkepensionister. Særligt for denne gruppe efterspørges andre myndighedsopgaver end opgaver relateret til beskæftigelsesindsatsen. Ofte er der behov for tæt samarbejde om myndighedsopgaverne for denne borgergruppe med andre centre, f.eks. Ældre-Sundhed og Handicap/Psykiatri.

Det håber vi på forståelse for, når vi bliver en del af den nye store organisation.

Fra medarbejdersiden er det ikke så vigtigt, hvem der er direktør eller centerchef for os. Det er derimod vigtigt, at afdelingens selvstændighed anerkendes ind i en ny organisation, herunder at vores nærmeste ledere fortsat står i spidsen for afdelingens drift og udvikling.

Det er også vigtigt, at vores gode fysiske rammer med base i Gørtlergade fastholdes i en eller anden form, og at der ikke sker større fysiske rokader af afdelingen uden inddragelse.

Vi har som medarbejdere i RU har en række lokalt aftalte personalegoder og kutymer, f.eks. en meget fleksibel hjemmearbejdstidsaftale, som vi ønsker at bevare, også ind i en større organisatorisk enhed, som måske har andre kutymer.

Vi bidrager naturligvis fortsat gerne til udvikling af kerneområderne indenfor beslægtede myndighedsopgaver i Borgerservice og Arbejds markedsområdet, og glæder os til at blive hørt og involveret i kommende beslutningsprocesser på det nye centers kerneopgaver i den kommunale administration.

Bemærkninger til kommende organisering af Borgerservice og Omstilling

Af forslaget fremgår også, at Borgerservice og Den centrale Omstilling indgår i den kommende centerstruktur under Arbejds markedschefen.

Vi har tidligere været organisatorisk forankret sammen med Borgerservice og Omstillingen og glæder os over igen at skulle indgå i et fællesskab, idet vi også har faglige borgerrelaterede opgaver, som både Borgerservice og RU bidrager til at løse.

Bemærkninger til kommende organisering af Ungeenheden

Vi har en enkelt undring i forhold til det øvrige administrationsoplæg, hvoraf fremgår at Ungeenheden foreslås placeret sammen med det specialiserede børn og ungeområde. Ungeenheden løser primært opgaver svarende til opgaverne på Jobcentret og i RU.

Vi har en opfattelse af, at Ungeenheden blev etableret for at styrke de uddannelses og beskæftigelsesrettede tilbud til borgere uden behov for specialtilbud under 30 år med tæt sammenhæng til Jobcentret og uddannelsesinstitutionerne. Vi glæder os til at blive klogere på, hvordan den ny organisation kan understøtte disse mål.

Den nuværende organisering af Ungeenheden medfører jævnligt udfordringer på flere af kommunens administrations- og myndighedsopgaver.

Det gælder f.eks. i forhold til fælles fortolkning og administration af lovgivning, fastholdelse og udvikling af faglighed, økonomisk ledelsestilsyn, ligeretsprincipper, og ikke mindst udfordringer i drift, udvikling og vedligehold af de store nationale it-systemer til udbetaling og journalisering af myndighedsopgaverne på kontanthjælpsområdet.

Vi ønsker med denne undring at gøre opmærksom på muligheden for at rulle myndighedsopgaverne tilbage til basisorganisationerne, for at kunne fastholde fagligheden på de store lovområder, og give Ungeenheden rum til at udvikle indsatser relateret til uddannelse og beskæftigelse.

Venlig hilsen

SektorMED Rådgivning og Udbetaling

Afsender: Medarbejdere fra Kultur- og Fritidsafdelingen, Center for Kultur, Fritid og Borgerservice

Modtager: Økonomiudvalget

Høringssvar:

Kultur og Fritids bemærkninger vedr. ny administrativ organisering

Kultur og Fritid er grundlæggende nysgerrige på, hvad der ligger til grund for forslaget til den nye centerstruktur, og herunder på om forslaget trækker på erfaringer fra andre kommuner.

Konsekvenser vedr. betjening af det politiske Kultur-, Fritids- og Turismeudvalg

Ud fra oplægget til den administrative organisation skal de politiske udvalg betjenes af det enkelte centers direktør og chef. Kultur- og Fritidsafdelingens medarbejdere er bekymrede for, at dette vil medføre en større afstand mellem det politiske fagudvalg, os som faglige medarbejdere og idræts-, fritids- og kulturlivets borgere.

En større afstand stiller større krav til, at centerets direktør og chef er opdateret på og har fagligt indblik i idræts-, fritids- og kulturområdet, da det ellers kan medføre, at politikerne mister "fingeren på pulsen" på området.

Kultur- og Fritidsafdelingen betjener i dag både Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget samt Kultur-, Fritids- og Turismeudvalget. Såfremt Kultur- og Fritidsafdelingen skal betjene flere udvalg, kan det betyde merarbejde for medarbejderne, da der vil være endnu flere udvalg, der skal sættes ind i fagligheden på områderne. Derudover kan det betyde længere sagsbehandlingstid på de enkelte projekter/opgaver, hvis der er sager, der skal igennem flere udvalg inden der kan træffes en endelig beslutning.

Det kan ikke læses ud af forslaget til den nye administrative organisering, om den politiske udvalgsbetjening rykkes til en mere central placering i organisationen, herunder om der skal ske omplacering af medarbejdere til en sådan enhed.

Vi oplever i dag klare fordele ved, at det er os som fagafdeling, der producerer sager til udvalgene, da det er os, der besidder den specialiserede viden om de enkelte områder. Hvis udvalgsbetjeningen centraliseres, er Kultur- og Fritidsafdelingens medarbejdere bekymrede for, at det vil gå ud over den faglige kvalitet af sagerne og medføre betydelig større tidsforbrug for at skrive en sag.

Vi er desuden bekymret for, at en evt. omplacering af medarbejdere til en sådan enhed eller andre centrale enheder vil medføre en øget arbejdsopgave for de resterende medarbejdere i afdelingen, samt at relevant faglig viden, historik og kompetencer i afdelingen går tabt.

Konsekvenser for kerneopgaven og service til idræts-, fritids- og kulturlivet

Den nye administrationsstruktur har bl.a. til formål at få beslutningskompetencen så tæt på brugeren/borgeren, som det fagligt og organisatorisk er muligt. Kultur- og Fritidsafdelingens medarbejdere er bekymrede for, at den nye struktur vil rykke beslutningskompetencen længere væk fra fagligheden og fra idræts-, fritids- og kulturlivets interesser og behov.

Den nye organisering kan være fordelagtig for Kultur- og Fritidsafdelingens samarbejde med børne- og ungeområdet, men udfordrende for samarbejde med øvrige områder. Som medarbejdere er vi bekymrede for, at aktører fra idræts-, fritids- og kulturlivet med fokus på andre målgrupper end børn og unge kan blive glemt og nedprioriteret i den nye administrationsstruktur.

Kultur- og Fritidsafdelingen kan gennem udmøntning af bl.a. kulturstrategi, idrætspolitik og facilitetsplan og samarbejde med idræts-, fritids- og kulturlivet bidrage til løsning af kommunens udfordringer med bl.a. sundhed. Som medarbejdere

er vi bekymrede for, at den nye struktur, forringer mulighederne for dette, da vi i den nye struktur kan frygte, at vi ikke vil anses som en naturlig samarbejdspartner.

Konsekvenser vedr. organisering og ledelse af Kultur og Fritid i 'Center for Skole, Dagtilbud og Kultur'

Kultur- og Fritidsafdelingens medarbejdere bemærker, at det kun er ordet 'Kultur', som indgår i centerbetegnelsen. Det er problematisk, at 'Fritid' ikke indgår i centerbetegnelsen, da det kan gøre det svært for aktører fra idræts- og fritidsområdet at "se sig selv" i den nye struktur og dermed vide, hvor og hvordan de skal henvende sig til administrationen. Endvidere kan en konsekvens ved at udelade 'Fritid' være, at området bliver glemt i organiseringen og udviklingen af strategiske og tværgående indsatser og projekter i kommunen.

Kultur- og Fritidsafdelingens medarbejdere anerkender, at en sammenlægning med Skoler og Dagtilbud kan være meningsfuld i forhold til at arbejde sammenhængende og koordineret med børn og unge på tværs af dagtilbud, skole og fritid. Kultur- og Fritidsafdelingen arbejder dog ikke kun for børn og unge, men overordnet for at skabe de bedste rammer for idræts-, fritids- og kulturlivet for alle borgere i Slagelse Kommune. Som medarbejdere kan vi være bekymrede for, at kompleksiteten på kultur- og fritidsområdet vil forsvinde i sammenlægningen med de store velfærdsområder på børne- og ungeområdet.

Ifølge bilag 1 til oplægget til administrativ organisering afhænger det konkrete ledelsesspænd af opgavernes kompleksitet og organisationens størrelse. Det står fremskrevet, at en leder som udgangspunkt forventes at have 20 medarbejdere og opetter. Kultur- og Fritidsområdet er et komplekst område med 18 medarbejdere, hvor mange fagligheder og kompetencer er nødvendige for løsning af kerneopgaven. Kultur- og Fritidsafdelingens medarbejdere er bekymrede for, at den nære ledelse forsvinder med den nye struktur, da det yderligere vil forstørre afstanden mellem det politiske niveau, os som medarbejdere og borgerne.

Konsekvenser vedr. Kultur og Fritids muligheder for tværgående samarbejder

Kultur- og Fritidsafdelingen indgår i og driver en række tværgående samarbejder, som bl.a. rækker ind i facilitetsområdet og sundhedsområdet. Som medarbejdere kan vi være bekymrede for, at Kultur- og Fritids placering på børne- og ungeområdet kan forringe og vanskeliggøre mulighederne for tværgående samarbejde med fokus på øvrige målgrupper i kommunen fx den voksende ældremålgruppe. Et opmærksomhedspunkt er, at når vi kommer tættere på nogle områder, kommer vi også længere væk fra andre. Det stiller krav til mulighederne for tværgående arbejdsprocesser.

Konsekvenser vedr. Kultur- og Fritidsafdelingens arbejdsmiljø

Kultur- og Fritidsafdelingens medarbejdere vil understrege, at den fysiske placering af arbejdspladsen har betydning for arbejdsmiljøet. Vi anerkender, at øget brug af digitale løsninger og øget mulighed for hjemmearbejde, rykker ved behovet for faste, fysiske arbejdspladser. Ud fra et medarbejderperspektiv må det dog ikke blive på bekostning af en fælles arbejdsplads, hvor vi på tværs af fagligheder og kompetencer kan mødes om løsning af kerneopgaven.

For Kultur- og Fritidsafdelingens løsning af kerneopgaven er det desuden vigtigt, at aktører fra idræts-, fritids- og kulturlivet kan komme til os, og at vi er synlige for dem, vi er her for.

For at opnå det bedst mulige arbejdsmiljø i en ny administrationsstruktur, vil medarbejdere fra Kultur- og Fritidsafdelingen understrege vigtigheden af, at en sammenlægning af flere og forskellige fagområder stiller krav om processer, der kan give et nye fælles ståsted og en fælles identitet.

Dato:
Udfyldt af:

12. Oktober 2022
Medarbejdere i Kultur- og Fritidsafdelingen, Center for Kultur, Fritid og Borgerservice

Til sektormed, vedrørende omorganisering af ledelseslag, fra Slagelse Dagplejes Dagplejepædagoger

Som kommentar på Slagelse kommunes organisationsændring, vil vi gerne fremsende følgende svar.

Vi anerkender, at der er stort behov for et tættere samarbejde imellem Afdeling for Dagtilbud, dagplejens administration, og de enkelte institutioner, som der står i (kilde skema 8.8.2.19.)

Nuværende forslag går ud på at sammenlægge administrationen af Slagelse Kommunale Dagpleje med Afdeling for Dagtilbud.

I budgetforliget og de prioriteringsforslag omkring ny organisering af dagplejen ligger en besparelse af en Dagplejefeststilling. Dagplejen nedlægges som virksomhed og indgår som en del af forvaltningen. Den nuværende leder af dagplejen har fortsat ledelsen af dagplejen men nu som afdelingsleder med Dagplejen som en enhed i Afdeling for Dagtilbud. Afdelingsleder får reference til dagtilbudschef, mens budgetansvaret overgår til dagtilbudschefen. (kilde skema 8.8.2. 01)

Det forholder vi os undrende til, da dagtilbudschefen er varslet opsigelse, da hun er chef niveau 3. Hvem er fremover budgetansvarlig for dagplejen?

De ambitioner som Slagelse Kommune har, i forhold til økonomi og den samlingskraft det kan have med den fremlagte og besluttede direktionsmodel, kan vi godt se giver mening ud fra et økonomisk aspekt. Vi kan på den anden side forholde os undrende til, hvordan den praktisk kan fungere, hvis chefniveau 3 bliver skåret væk, da vi ofte anvender nærheden af dagtilbudschefen til bl.a. sparring og samarbejde med dagtilbuddene.

Denne sparring og fælles opgaveløsning mener vi højner de faglige løsninger, da dagtilbudschefen er synlig og har viden om og kendskab til de tilbud, der er under centeret.

Et andet aspekt er at:

Der er en forventning om, at den samlede kvalitet i opgaveløsningen, kan blive endnu bedre på grund af den direkte kobling og arbejdsfællesskab mellem dagplejepædagoger, administrative medarbejdere og pædagogiske konsulenter. (Kilde skema 8.8.2.01)

Ved et tættere samarbejde med vores tværfaglige samarbejdspartnere, styrkes arbejdsfællesskabet og den fælles opgaveløsning ift. bl.a. faglig sparring ved tilsyn.

Hørings svar ny administrativ organisation fra Ungeenheden, Medarbejdersiden

Vi i Ungeenheden er en enhed sammensat af forskellige fagligheder for at hjælpe de unge videre i job og uddannelse.

Vi er også sat i verden for at afklare og støtte de unge der, ikke nødvendigvis, kan tage den nemme vej mod målet samt de unge, som unægtelig har så store kognitive vanskeligheder, at de hører under en helt anden lovgivning (ressourceforløb, fleksjob og førtidspension).

En del unge har misbrugsudfordringer, psykiske vanskeligheder og sociale udfordringer.

Det samlede billede af de unge mennesker kræver klart et større tværgående samarbejde – et forpligtende samarbejde - og sammenhængende, synlige og tværgående indsatser faktisk allerede i udskoling.

Der er ingen tvivl om, at når Ungeenheden organisatorisk kommer under Børn & Unge i ny organisering, at dette kan forde øget tværfaglighed og tværgående samarbejde til gavn for kommunes unge mennesker. Og derfor falder ændringen også helt i tråd med de formål, som organisationsændringen forventes at understøtte.

I Ungeenheden er vi efterhånden også glade for at få et fast tilhørsforhold og ikke som tidligere, har hørt direkte under direktørniveau, organisatorisk under børn og unge og udvalgmæssigt under beskæftigelse. Dette har unægteligt givet udfordringer ift. det tværfaglige samarbejde.

Med den nye organisering forventes et mere stabilt fundament og derved stabilt og konkret fokus på samarbejdet omkring de unge.

Vi har dog også nogle betragtninger.

Samarbejdet med folkeskolen

Hvad med de unge og disses uddannelsesvejledere i grundskolen, som samarbejder primært med folkeskolerne og ledere og lærere der? Hvordan har man indtænkt dette samarbejde for at gøre det så konstruktivt, at vi undgår at have eks. en 12 årig (eller yngre) der ikke kommer i skole. Og at den selvsamme 12-årige, når han/hun bliver 18, kommer og søger uddannelseshjælp og derved har været passiv i årevis. Det er vi nødt til at gøre bedre end nu og forebygge.

Men skoleområdet hører under et andet center end grundskolevejledningen. Vil der her komme et forpligtende samarbejde, hvor vi kan være insisterende fra begge sider?

Vi har et antal uddannelsesvejledere, hvis arbejdsområde konkret er folkeskolen og udfordringen hos mange af de børn/unge, som der arbejdes med, er desværre skolevægring. Dette får betydning både socialt og fagligt langt ud over folkeskolen, hvorfor der er et kæmpe behov for forebyggelse og håndholdt indsats for at fastholde og støtte denne gruppe inden de når ind i voksensystemet.

Den sammenhængende plan for udskolingselever

Arbejdet med at beskrive dette samarbejde startede i foråret 2020 (år 0) og er en del af den politiske aftale om "Fra folkeskole til faglært", et fokus også Slagelse Kommunes politiske ledelse har øje for.

Status i dag er, at planen faktisk ikke for alvor er kommet fra start, og jf. de politiske mål om at få flere unge ind i erhvervsuddannelserne, så har vi endnu ikke etableret det samarbejde, som er en nødvendighed for at give den 'Sammenhængende Plan' liv.

Det er klart, at økonomien lige nu vil ses som et benspænd herfor, men kravet om planen blev stillet i 2020, så vi burde p.t. være et stykke af vejen eller helt i mål.

Vi oplever ikke, at Ungeenheden og Skoleledelserne er lykkes med at møde hinanden i dette. Kravet om den Sammenhængende Plan er en del af KUI-loven, og gælder dermed for alle skoler, som betjenes af KUI.

Vi er nysgerrige på årsagen til, at vi endnu ikke har det nødvendige samarbejde og nysgerrige på, hvilke konkrete tiltag i en ny organisering, der vil fordre os at nå de politiske mål på den front.

De 15-17 årige

Hvad er der tænkt konkret med de unge der går ud af folkeskolen (med eller uden en eksamen), men som så går i stå der. Dem der ikke er i arbejde og dem der ikke er i gang med uddannelse? Dem der ikke blev løftet og understøttet med de rette indsatser i folkeskolen?

Dette kræver samarbejde i flere lovgivninger for at undgå at disse unge ikke ender i 'systemet' når de bliver 18 år.

Den sammenhængende plan fra det 15. år/uddannelsesplanen

KUI-loven er beskæftigelsesrettet og uddannelsesrettet og unge fra det fyldte 15. år har pligt til at være i uddannelse eller arbejde – fra det fyldte 18. år, hvis de findes berettiget til uddannelseshjælp, fortsætter denne pligt dog under beskæftigelseslovgivningen helt op til og med 29 år. Dvs. den beskæftigelsesrettede del skal allerede op at køre noget før end i dag og fokus skal startes noget tidligere end i dag.

Tænker man at samle hele indsatsen for målgruppen 15-17 år og videre, for at forebygge og støtte med rette tiltag og derved over en bred kam, gøre brug af de forskellige lovgivninger, som disse unge kommer ind under ift. indsatser og støtte og fastholdelse og allerede her arbejde beskæftigelsesrettet?

Vi er bekymrede for, at vi i Ungeenheden internt som eksternt fortsætter den siloopdeling, som vi stadig har den dag i dag på trods af, at vi har været forankret samlet fysisk i over et år.

KUI – den kommunal ungeindsats

Ungehuset og sidenhen Ungeenheden blev sat i verden grundet den kommunale ungeindsats. På medarbejdersiden ses ikke altid den røde tråd og det tværgående og tværfaglige samarbejde der skal til i KUI-regi.

Vi er mange medspillere på banen og vi er klar over, at ikke aktører på KUI kan samles, men vi mangler nogle konkrete tiltag på KUI, som reelt er en beskæftigelsesrettet og uddannelsesrettet lovgivning og derved meget bred indsats, der netop skal sikre, at unge mennesker ikke ender på passiv forsørgelse med de sociale og faglige derouter dette unægtelig giver.

Der er tænkt mange gode tanker igennem årene, men det er ligesom at handlingerne (samarbejdet) ikke kommer i mål og at alle fortsat 'gør det de plejer'. Og på den måde støtter vi bestemt ikke de unge på bedste måde.

KUI er nødt til at være vores overlæggende paraply for hele indsatsen og det bør være synligt det vi gør, så vi hele tiden kan måle og følge udviklingen og tilrette hurtigere ved behov.

Hvordan gør vi konkret brug af lovgivningen og indsatserne og hvordan forpligter vi hinanden på tværs i netop det samarbejde både internt og eksternt så vi kan måle på, hvad vi gør rigtigt og selvfølgelig også på, hvor vi skal være bedre?

Sammenlægning

Sammenlægning - hvad betyder det? Børn og Unge (nuværende) har i forvejen et Ungeteam, som falder meget naturligt ind i Ungeenheden. Hvilke tanker har der været tænkt her?

En fysisk sammenlægning eller et fortsat tværfagligt samarbejde fysisk adskilt?

Og hvordan med de indsatser/ordninger på serviceloven, som i første omgang ikke kom med i Ungeenheden, men blev bibeholdt hos Ungeteamet?

Tværfagligt samarbejde er næsten ikke en mulighed, hvis man fortsat er opdelt i økonomiske siloer og uden en velfunderet og fælles økonomi på hele Ungeindsatsen - KUI. Dette har været virkeligheden for Ungeenheden siden vi blev sat i verden.

Vi mangler og har hele tiden manglet det fælles 'indsatskatalog', hvorfra der plukkes på det der giver mening og forventes at have den største effekt og et tværfagligt konkret forpligtende samarbejde, hvor vi alle har samme fokus som altid skal være de unge.

Ledelseslag

Hvordan med nuværende ledelseslag? Vores afdelingsleder Mads Larsen, er kommet ind og har tilført enheden nyt liv og har kæmpet her og der for, at Ungeenheden har fået en fornuftig andel i den samlede indsats og en stemme flere steder. Dette har betydet øget samarbejde med flere forskellige aktører for Ungeenheden og KUI helt generelt. Vi har derfor en bekymring for det fremtidige ledelseslag i vores enhed. Hvilke tanker har man tænkt ift. ledelseslag i Ungeenheden nu, hvor vi kommer under Børn & Unge ny organisering, som også har ledere på områder, som lapper ind over?

I oplægget om justeret organisation bemærker vi følgende:

Organisationen tager udgangspunkt i virksomheder, faglige centre og en tværgående direktion under ledelse af kommunaldirektøren

Anses Ungeenheden som fagligt center under Børn & Unge eller som virksomhed?

Det spørgsmål mener vi er yderst relevant at få svar på for afhængig af svaret, vil vi på medarbejdersiden have yderligere spørgsmål og bemærkninger.

Centrene ledes af en chef som har det faglige, økonomiske og personalemæssige ansvar i forhold til centeret.

Lad os antage, at vi er et fagligt center under Børn og Unge - Betyder det, at vores nye centerchef (Rikke) pr. 1/1-2023 overtager både den faglige, økonomiske og personalemæssige opgave samlet i Ungeenheden og, at denne derved forsvinder fysisk?

Virksomhederne ledes af virksomhedsledere som har det faglige, økonomiske og personalemæssige ansvar for virksomhederne. Der kan være yderligere ledere i virksomheden, men typisk kun et ledelseslag under virksomhedslederen. Det konkrete ledelsesspænd afhænger dog af opgavernes kompleksitet, organisationens størrelse m.m

Lad os antage, at vi er en virksomhed – betyder det så, at vi blot fortsætter som nu, med nuværende ledelseslag uden, at tale ind i, hvordan dette reelt har virket siden august 2021?

Vi forbeholder os muligheden for, når vi ved, hvordan den underliggende struktur bliver for Ungeenheden at stille os høfligt til rådighed for en konstruktiv drøftelse med centerchef Rikke Kvistgaard Laursen og derved have mulighed for en stemme ift. medarbejderne i Ungeenheden for at kunne løse opgaven med kommunes unge mennesker på bedste vis.

Udvalg

Hvilket udvalg giver det bedste samarbejde på sigt for, at bibeholde fokus på kommunes unge mennesker?

Vi har hidtil hørt under et center og et andet udvalg og umiddelbart ser det ud til at fortsætte. Vi opfordrer til, at man kigger på den samlede indsats i Ungeenheden – ja, hele KUI - og man udvalgmæssigt konkret tager stilling til, hvor det fulde samarbejde bør ligge naturligt og ikke sprede indsatserne ud over for mange spillere, der hver især har en personlig politisk agenda der ikke nødvendigvis fordrer, at Ungeenheden spilles gode.

Samarbejdet på tværs af området i Børn og Unge ift. folkeskolen kan potentielt også være udfordret af, at vejlederne fra Ungeenheden vil høre til i Arbejdsmarked, Beskæftigelse og Uddannelsesudvalget, mens anliggender i folkeskolen hører til i Børn og ungeudvalget.

Hvordan tænkes opgaver, som går på tværs ind i den nye organisering og derved på tværs af politiske udvalg?

På vegne af medarbejdersiden i Ungeenheden

/TR DS, Mie Surrow

/TR DLF, Susan Tangrid

/TR HK, Christina Søndergaard



Hørings svar til Hoved-MED

14. oktober 2022

HØRINGSSVAR fra Afdeling Børn og Familie vedr. organisationsændringer

Afdeling Børn og Familie er enig i beslutningen om, at der er et stigende behov for at sikre tværgående sammenhænge i forhold til løsning af de kommunale kerneopgaver, såvel drift som udvikling. Der bakkes derfor også op omkring, at der etableres en direktion bestående af kommunaldirektøren og tre direktører, herunder en direktør for det samlede børne- og ungeområde.

Afdeling Børn og Familie

Det samlede børne- og ungeområde står over for store udfordringer, både nationalt og problemstillinger som gør sig særligt gældende i Slagelse Kommune. Der er behov for at området har fokus på den fælles opgaveløsning og sikre koordinerede og helhedsorienterede løsninger og indsatser sammen med de børn, unge og familier som har særlige behov. Dette både af hensynet til det enkelte barn og af hensynet til at sikre et budget i balance.

I Afdeling Børn og Familie finder vi det positivt, at man vælger en centerstruktur med afsæt i målgrupper og der hvor snitfladerne er størst.

Afdelingen Børn og Familie har været underlagt flere omorganiseringer igennem tiden, hvilket har påvirket styring, struktur og arbejdsmiljøet. Der er blandt medarbejdere og ledere i afdelingen udtrykt bekymring for, at endnu en organisationsændring kan påvirke trivslen og arbejdsmiljøet, og dermed forudsætningerne for at lykkedes med den målrettede udvikling og indsats som netop er igangsat. Der udtrykkes bekymring for, at de kontinuerlige ændringer skaber uro fremfor stabilitet og tydelige rammer, hvilket går udover arbejdsmiljøet med risiko for opsigelser og sygemeldinger, som igen øger presset i afdelingen. Afdeling Børn og Familie oplever som mange andre kommuner udfordringer med at rekruttere medarbejdere, til trods for at der arbejdes på at gøre afdelingen til en attraktiv arbejdsplads.

Et ledelsesspænd på minimum 20 medarbejdere i Afdeling Børn og Familie vil aflede flaskehalse og manglende nærvær og sparring fra ledelses side. Afdeling Børn og Familie har et markant højt sygefravær, hvilket stiller krav til den daglige personaleledelse.

For at udvikle og sikre en lovmedholdelig praksis og sagsbehandling af høj kvalitet i Slagelse Kommune, er faglig ledelse og styring helt afgørende. Det er alvorlige og indgribende afgørelser der bliver truffet ud fra en kompleks lovgivning, og det er derfor helt afgørende, både af hensynet til borgerens retssikkerhed og af hensynet til medarbejderne, at der er tilgængelig ledelse. Ledelsesspændet må afspejle kompleksiteten i opgaven der skal ledes - og det enkelte centers samlede situation og behov! Afdeling Børn og Familie har gennem længere tid være berørt af omfattende udskiftning, både på medarbejder og lederniveau, og der er derfor et stort behov for at retningsrette og udvikle afdelingen, hvilket kræver ledelseskapacitet og ressourcer.

Afdeling Børn og Familie ser et potentiale i at Ungeenheden lægges under et fælles center, Center for Børn og Unge, da der er en fælles opgave i at styrke indsatsen over for udsatte unge og styrke den unges overgang til et selvstændigt voksenliv. Afdelingen Børn og Familie er som tidligere nævnt også enige i, at det er et åbenlyst behov for at styrke sammenhængen på tværs af hele børne- og ungeområdet. Med den påtænkte centerstruktur ses dog en udfordring i, at centeret for Børn og Unge får reference til flere politiske udvalg og på langt flere områder end det er tilfældet i dag, hvilket der bør være en politisk opmærksomhed på.

Lokal-MED, Afdeling Børn og Familie.

Høringsvar fra Lokal-MED for Afdeling for Skole samt Afdeling for Dagtilbud Forslag til ny administrativ organisering

Rammesættende betragtninger

Vi ønsker at henlede opmærksomheden på, at der ud fra det givne høringsmateriale stadig er markant usikkerhed om, hvad en ny organisering vil betyde for medarbejdernes hverdag. Den underliggende organisering internt i det nye Center for Skole, Dagtilbud og Kultur er ikke på plads, og der er i høringsmaterialet ikke gjort tanker om, hvad der skal få sammenlægningen af tre afdelinger til at lykkes i praksis.

I relation hertil ønsker vi opmærksomhed på, at dette øger usikkerheden og utrygheden blandt medarbejderne, og vi er bekymrede for, om vi kan fastholde dygtige og erfarne kolleger, mens der bliver klarhed om, hvad den nye organisering konkret kommer til at betyde for den enkelte.

Der henledes i denne sammenhæng opmærksomhed på den høje grad af strukturelle omvæltninger i Slagelse Kommune over den sidste, forholdsvis korte, årrække. Hver gang skal nye arbejdsgange findes, referenceforhold etableres og naturligføres m.v.

Betragtninger vedr. centrets opbygning

Det nye Center for Skole, Dagtilbud og Kultur vil blive en kompleks størrelse, og centerchefen vil have mange medarbejdere under sig, der arbejder ud fra forskellige forudsætninger og under forskellige lovgivninger.

Der ønskes en særlig opmærksomhed på, hvad en sammenlægning af afdelinger har af implikationer for strukturering af det administrative niveau, der vil skulle navigere i spændingsfeltet mellem fagspecifikke kompetencer og en fælles opgaveløsning.

Den fremlagte organiseringsmodel fremhæver visse tænkte, gavnlige effekter, som vi ikke mener kan udledes uden at kende organiseringen under centerchefen.

Vil centerchefen være fagligt ansvarlig for hele centrets virke, og vil denne have personaleledelse af både den administrative stab og virksomhedslederne? Som nævnt er dette ikke klart udtrykt i høringsmaterialet, men det har væsentlig betydning for opgaveløsningen og trivslen i det daglige.

Betragtninger vedr. forholdet til virksomhederne

Én af fordelene ved den nuværende struktur er en tæt relationel kobling mellem afdelingschef og virksomhedsleder. Vi er bekymrede for, at der med den nye organisering vil blive længere mellem centerchef og virksomheder, end der har været hidtil – simpelthen fordi centerchefen har et markant større ansvarsområde end de hidtidige afdelingschefer. Potentielt kan dette føre til et øget behov for tilsyn med og kontrol af virksomhederne, hvilket en fremtidig organisering af centeret skal tage højde for.

I relation hertil er det vores oplevelse, at der på såvel skole- som dagtilbudsområdet de senere år blandt virksomhedslederne er skabt et øget fokus på det fælles ansvar for vores børn og unge. Vi er bekymrede for, om en ny centerchefs bredere ansvarsområde vil føre til, at denne positive udvikling bremses eller helt vendes.

Ligeledes er det en væsentlig fordel ved den nuværende struktur, at de administrative medarbejdere også har en tæt relationel kobling til de decentrale virksomheder. Tæt og indgående kendskab til forskelligheder i praksis smidiggør opgaveløsningen til fordel for såvel borgere som virksomheder.

Betragtninger vedr. forholdet til den øvrige organisation

Det er vores forståelse, at den ene af de tre kommende direktører vil have Center for Børn og Unge samt Center for Skole, Dagtilbud og Kultur under sig. Det hilser vi i udgangspunktet velkomment, da der er store fællesmængder mellem de to centre, og der derfor er behov for et tæt samarbejde på mange fronter.

Vi er dog bekymrede for, om den merværdi, en direktør for de to store velfærdsområder vil kunne bibringe, vil kunne stå mål med det ekstra led i styringskæden, som et direktørslag vil stå for.

Der henledes her desuden opmærksomhed på, at der i budgetforliget er lagt op til en administrativ sammenlægning af Afdeling for Dagtilbud og Sundhedstjenesten. Det vil i så fald omfatte ikke kun Dagtilbud, men hele centeret. Derudover er Sundhedstjenesten og Tandplejens fremtidige referenceforhold uafklaret. Lige p.t. ligger de under Dagtilbud, men er allerede nu rykket til andet politisk udvalg (Sundhed). Såfremt referenceforhold ændres, eller det ikke indtænkes i kommende organisering, giver den administrative sammenlægning meget lidt mening.

LokalMED – PUI

Høringssvar "Oplæg til justeret administrativ organisation i Slagelse Kommune"

PUIs lokalMED har drøftet oplægget på møde den 12/10-2022 og har følgende kommentarer:

MED udvalget er enige i det overordnede formål med organisationsændringerne, sådan som det er formuleret på side 1 i oplægget. Det bekymrer dog MED udvalget, at så omfattende ændringer gennemføres samtidig med at der skal ske store ændringer på især skoleområdet på baggrund af budgetvedtagelsen. Det nye chefområde bliver meget stort og den nødvendige tætte kontakt mellem chef og ledere i omstillingsperioden kan blive vanskelig at opnå hurtig nok.

Set i forhold til anbefalingerne om PUIs organisatoriske placering, så er MED udvalget glad for at det anbefales, at PUI bevarer sin organisatoriske placering i det almene børne- og ungeområde. Dette ligger godt i tråd med PUIs fundament, vedtaget af Økonomiudvalget i juni 2015: *"Der etableres en enhed for Pædagogisk Udvikling og Inklusion. Enheden får til opgave at skabe en sammenhængende indsats for pædagogisk udvikling og inklusion på hele 0 til 18 årsområdet, der understøtter dagtilbud, skoler og fritidstilbud i forhold til såvel det almenpædagogiske som det specialpædagogiske område."*

Det er dette fundament, der er grundlaget for den tværfaglige enhed, som er veletableret i dag, er meget efterspurgt og som bistår skolerne og dagtilbuddene med udvikling af både pædagogikken og det enkelte barn/ung. PUI har udviklet sig til at være en tværfaglig, decentralt arbejdende enhed, og har samtidig bibeholdt de fordele det er at have en central enhed. (Høj faglighed, attraktiv arbejdsplads, stor fleksibilitet)

Den tværfaglige enhed udgør en uvildig part, som har stor betydning, når organisationer skal udvikles og som i øvrigt også lovgrundlaget foreskriver at PUI (PPR) skal være. Det er meget vigtigt, at den samlede, tværfaglige enhed bevares – også hvis PUI skulle blive en afdeling i det nye center og ikke længere en selvstændig virksomhed.

Med venlig hilsen

Bo Clausen

Formand for LokalMED

Sonja Ramskov

Næstformand for LokalMED

Indledning

I forslaget til justeret administrativ organisation fremgår det, at "Køb og Salg" flyttes

- FRA "Center for Kommunale Ejendomme" (CKE)
- TIL "Center for Teknik, Plan og Erhverv" (CTPE)

Dette er vi uenig i – vi har brugt meget tid og mange ressourcer m.v på at opbygge den nuværende struktur der fungerer RIGTIG godt.

Kommunens sparsomme økonomi bør ikke belastes yderligere af en unødvendig flytning. Flytning kræver forholdsvis mange ressourcer ift fx omlægning af budgetter, mappestrukturer, IT-systemer m.fl. Det er IKKE kun at flytte skrivebordspladser. Det tager pusten fra enhver at skulle flytte!

Metode

Det skal noteres, at det er stærkt kritisabelt at informere om tiltag/forslag, der berører medarbejdere i en sådan grad som her, udelukkende via InSlag. Det er hverken værdigt for ledelse eller medarbejdere.

Derudover undrer vi os over manglende høring og sparring i centrene hos ledelsen forinden forslaget om flytning. Hvis ingen er blevet spurgt eller hørt, går I glip af den vigtigste viden, nemlig hvordan og med hvem fungerer Køb & Salg på bedst mulig måde.

VIGTIGT !!

Dette er altafgørende ved den organisatoriske placering af teamet

- Tilhørsforholdet **direkte** til ejendomschefen og hans deltagelse i Økonomiudvalgets møder, har vist sig at være altafgørende for en optimeret tværgående indsats. Hvis vi flyttes til CTPE hvor der ingen deltagelse er på Økonomiudvalgets møder, er det et **tilbageskridt** for organisationens tværfaglighed og kvaliteten af udvalgets beslutninger.
- Vi frygter at det strategiske arbejde bliver sat tilbage ved flytning af Køb & Salg fra CKE. Erfaringen fra tidligere, da Køb & Salg var placeret under plan og erhverv, var samarbejdet særligt med hensyn til ejendomsstrategi, oftest besværliggjort af at køb & salgssager altid er på lukkede punkter.
- I vores optik er det vigtigt, at Plan og Erhverv's samarbejde styrkes. Vi vil gerne beholde vores stabsfunktion i CKE da vi herfra bedre kan servicere samtlige afdelinger på tværs lige fra Ejendomsstrategien med de kloge kvm. til Plan & Erhverv m.v.
- Teamet fortsat kan komme med kvalificerede input på tværs af de forskellige afdelingers fagspecifikke og konkrete ønsker til, hvilke køb- og salgssager der skal nyde fremme og løsningen heraf.
- Team Køb og Salg arbejder konstant på at optimere salgsopgaver gennem nye procedure, tiltag mv. Særligt det sidste halve år er der foretaget radikale ændringer i arbejdsgange, procedurer og strategier. Denne meget **progressive og positive udvikling** ønskes at kunne fortsætte. Initiativ til tiltag og optimering kommer fra teamets egen side med fuld opbakning fra nuværende ledelse.

Høringssvar fra SektorMED (Miljø Plan og Teknik) ang. ny administrativ organisering

SektorMED har på møde den 13. oktober 2022 drøftet oplæg til ny organisering.

SektorMED ser positivt på oplægget.

SektorMED har følgende bemærkninger:

- SektorMED har et meget stort ønske om at samle Center for Teknik, Plan og Erhverv på 1 fysisk adresse – hurtigst muligt
- SektorMED har et ønske om initiativer til at styrke sammenhængskraften, når centeret bliver så stort, med den nye organisationsstruktur
- SektorMED opfordrer til, at der også bliver set på andre bundlinjer end den rent økonomiske (især i forhold til arbejdsmiljø, da der er store omkostninger forbundet med dårligt arbejdsmiljø). SektorMED har et ønske om styrke fokus på arbejdsmiljøet
- Det er vigtigt at IT-området, økonomiområdet og HR ses som vigtige selvstændige områder.

13. oktober 2022
Flemming Kortsen
Formand

Hørings svar

Oplæg til justeret administrativ organisation i Slagelse Kommune

SektorMED i SØD har drøftet oplægget til justeringen i den administrative organisation. Drøftelsen har primært fokuseret på de dele af organisationsændringerne, som har direkte tilknytning til SØD, dvs. sammenlægningen mellem Økonomi, HR og Digitalisering.

Først og fremmest vil vi naturligvis byde kollegaerne fra HR velkommen.

Generelt ses en mulighed for godt samspil med de nuværende arbejdsopgaver i SØD.

Erfaringen fra sidste store organisationsændring har dog lært os, at sammenrystningen afdelingerne imellem bestemt ikke er enkelt, og at det kræver en væsentlig indsats at samles som ét arbejdsfællesskab og koordinere arbejdsindsatsen fremadrettet.

Derfor medfører sammenlægningen følgende bemærkninger/bekymringer:

- Kommunen står overfor to store forandringer på samme tid; både organisationsændringer og besparelser, og da direktionsforhold m.v. først afklares til februar 2023, er der stor bekymring for, at vi kommer til at mangle ledende kræfter til styringen af de store besparelse-/strukturændringer, kommunen står overfor.
- Kirsten kommer til at lede en bred opgaveportefølje, og det vækker bekymring, hvorvidt Kirsten får tid til nok til hele porteføljen - særligt i de perioder, hvor budgetarbejdet fylder meget.
- Ændringerne bringer en god mulighed for tættere samarbejde mellem Administrativ Service (AS) og HR-Jura, MEN der er hos nogle medarbejdere en frygt for en potentiel opløsning af AS i stedet for en fusion med HR-Jura, fordi der ikke er taget konkret stilling til det ledelsesmæssige.
- Vi sidder med en generel ærgrelse over, at der ikke er større anerkendelse af værdien af ledelse. Desuden er vi bekymret over, om der er nok ledelseskrafter nede i organisationen. Nogle opgaver kræver mere ledelse end andre, og vi ser en risiko for, at lederne ikke får nok tid til sine medarbejdere, hvilket kan få væsentlig indflydelse på fastholdelsen af medarbejdere. Derfor opfordrer vi til at "opgaven bør sætte holdet" - også når det gælder ledelse, fremfor at afdelingslederne minimum skal have 20 medarbejdere under sig per se.
- Hvad angår HR's rolle som tovholder på en række tværgående organisationsudviklingsprojekter, lederudvikling, onboarding og understøttelse af fx MUS-koncepter, ønsker vi en drøftelse i organisationen af den konkrete opgaveportefølje fremover, herunder hvilke ressourcer, der følger med opgaven, samt hvor de skal ligge. Hertil ønskes en afklaring af, hvad man vil med de klassiske HR-opgaver, samt forventningen til HR's bidrag til arbejdsmiljø-indsatsen fra central side (særligt når der i dag blot er to arbejdsmiljøkoordinatorer).



Afslutningsvist henleder vi en opmærksomhed på, at for hver bølge af organisationskift, der skyller over dækket, så når organisationens yderste geledder knapt nok på plads, før en ny bølge rammer. Vi når derfor aldrig rigtigt at styre skibet ordentligt mod land.

Og selvom vi er bevidste om, at man nok ikke kan love en fredstid for organisationsændringer, så må vi bemærke, at vi foretrækker at se effekten af den seneste omstrukturering, før vi ændrer igen.

Høringssvar fra Stab for Ledelse, Udvikling og HR angående ny organisation

Høringssvar fra Kommunikation

Vi ser gode muligheder for, at den nye organisering kan være med til at give os rum til at styrke den ledelsesmæssige kommunikation og sammenhængen mellem centrenes interne kommunikation på et tværgående, overordnet plan. Men vi er bekymrede over den udvikling i opgaveporteføljen, vi kan læse i det udsendte høringsmateriale. Her fremgår det, at Direktions- og Byrådssekretariatet skal være *"en direkte understøttende funktion for ny direktion og byrådet."* Vi er betænkelige ved, om vi derfor bevæger os fra vores nuværende rolle som strategisk, tværorganisatorisk enhed til et kommunikationssekretariat for direktion og udvalg.

Rent organisatorisk set er vi glade for, at vi kan fortsætte vores opgavemæssige samarbejde med og beholde vores tætte sociale bånd til ledelsessekretariatet. Men vi er også ærgerlige over en øget organisatorisk afstand til Tværgående Udvikling samt Uddannelse og HR. Vi har nydt godt af et tæt samarbejde omkring større fyrtårnsprojekter og tværgående udviklingstiltag med begge afdelinger, og vi mener, at der er store fordele ved at have haft dem tæt på kommunikationsafdelingen.

Et opmærksomhedspunkt er risikoen for "ressourceskred". De opgaver, vi understøtter decentralt hos centre og projekter forsvinder ikke (f.eks. kommunikation af borgermøder, synliggørelse af tilbud til borgerne så som sundhedstilbud, rygestop, pårørendetilbud, aktiviteter etc.). Det vil derfor være nødvendigt for centrene enten at købe eksternt hjælp eller ansætte egne kommunikationsmedarbejdere til at løfte opgaverne, hvis vi primært skal servicere byråd og direktion. Det vil kunne have negativ indflydelse på den tværgående koordinering af kommunens kommunikation, svække sammenhængskraft og fælles brand, samt medføre øgede udgifter for organisationen som helhed over tid.

En af vores fremmeste opgaver har været at løfte organisationens kommunikationsforståelse gennem rådgivning, sparring og kompetenceløft decentralt. Hvis vores kerneopgave skifter til politisk og ledelsesmæssig understøttelse, risikerer vi en øget grad af borgerfjern kommunikation, da vores ressourcer flytter væk fra borgerne og væk fra de gode, borgernære historier, der i høj grad ligger decentralt hos projekter, virksomheder og centre, som vi har et nært samarbejde med.

Slutteligt har vi svært ved at læse, hvordan vores ledelsesmæssige ophæng vil blive. Vi er en afdeling af stærkt specialiserede fagligheder indenfor intern kommunikation, krisekommunikation, presserådgivning, sociale medier, projektkommunikation og markedsføring. Selvom vi er en lille enhed, mener vi det er vigtigt med en faglig leder, der kender kommunikationsfaget, kan have daglig faglig ledelse og kan håndtere kommunikative kriser i tæt sammenhæng med den øverste ledelse. Netop etableringen af en ny direktion synes vi understøtter behovet for at beholde en leder af kommunikation, der kan give kommunikationsstrategisk sparring med topledelsen.

Vi håber meget, at vi som medarbejdere vil blive inddraget i udformning og beslutningsproces omkring kommende snitflader og serviceniveau indenfor kommunikationsområdet.

Hørings svar fra Ledelsessekretariatet

Ledelsessekretariatet ser positivt på de forslåede forandringer ift. afdelingens organisatoriske placering og opgaveportefølje. Ledelsessekretariatet vurderer, at et sekretariat med organisatorisk reference til kommunaldirektøren, som indeholder såvel det eksisterende ledelsessekretariat som kommunikationsafdelingen, ligger naturligt forhold til opgaven med at understøtte på den ene side det politiske arbejde i kommunen – og på den anden side vil sekretariatet kunne understøtte en kommende direktion og et fremtidigt tværgående strategisk sigte i kommunen. Ledelsessekretariatet vurderer dog, at det forslåede navn "Direktions- og byrådssekretariatet" er uhensigtsmæssigt langt og ikke mundret, og at dette formentlig vil resultere i brugen af en anden dagligdagsforkortelse både i sekretariatet og i hele organisationen. I stedet forslår Ledelsessekretariatet, at den kommende organisatoriske enhed benævnes "Byrådssekretariatet" alternativt "Byråds- og direktionssekretariatet".

PersonaleJura - høringsvar til justeret administrativ organisation i Slagelse Kommune, nedlæggelse af Staben Ledelse, Udvikling og HR (LUH)

PersonaleJura er i dag en afdeling i LUH med 6 medarbejdere og 1 afdelingsleder. Afdelingen leverer et højt fagligt serviceniveau med rådgivningsmæssige ansættelsesretlige opgaver, ledelsessparring og forhandlingsbistand til Slagelse Kommunes ledere. Afdelingens medarbejdere finder løsninger på de udfordringer, som lederne måtte stå overfor i håndteringen af personalesager og er med til at sikre, at de fagretlige regler overholdes til gavn for både Slagelse Kommune og kommunes medarbejdere. Afdelingen løser lovgivningsmæssige opgaver fx inden for GDPR-lovgivningen, indsigts- og aktindsigtsanmodninger og administration af seniorjob. Afdelingen har herudover opgaver med mange personalerelaterede udtræk-/rapporter, opgaver vedr. tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (MED-aftalen), lønforhandlinger, forhånds-, arbejdstids- og lokale aftaler samt overenskomstfortolkninger mv.

Afdelingens opgaver spænder vidt med en kompleksitet i opgavesættet, som kræver stærke faglige kompetencer og evner til at se løsninger i de konkrete personalemæssige problemstillinger.

Vi ser en faglig og kompetent styrke i afdelingens nuværende organisering og finder det meget væsentligt, at afdelingen også fremover har en faglig dygtig leder.

Vi ser, at den kommende justering af den administrative organisation kan være med til at styrke nogle faglige og arbejdsmæssige snitflader, som afdelingen i dag har sammen med lønkonsulenterne i Administrativ Service og med afdelingen Uddannelse og HR i LUH.

Vi ønsker i høj grad at få medindflydelse og at få medbestemmelse på vores egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet. Vi forventer derfor, at vi hurtigst muligt bliver inddraget i processen, hvor PersonaleJura bliver en del af det nye Center for Økonomi, Digitalisering og HR.

Hørings svar fra Bosætning og Studieby, en del af Tværgående Udvikling vedr. Forslag til ny organisering, oktober 2022

Bosætningsteamet: Søren Hauerberg Rasmussen, Mai Huniche, Marie Møller Gunnarsson, Maria Munk og Signe Skovstrup Ethelberg.

Den resterende del af Tværgående Udvikling har ikke ønsket at afgive høringssvar.

Den foreslåede organisationsændring introducerer både udfordringer og nye muligheder for det videre arbejde med Bosætning og Studieby fra et medarbejderperspektiv.

Vi håber på at blive inddraget i størst muligt omfang i den videre proces med at oprette en udviklingsafdeling i Center for Teknik, Plan og Erhverv, hvor vi forestiller os, at det kan give mening at forankre bosætnings- og studiebyarbejdet. Med dette høringssvar ønsker vi at give vores perspektiver og bekymringer vedr. organisationsændringen til kende.

Vi skal sikre den tværgående forankring og nærhed til Direktion

Bosætning og Studieby er to meget tværgående indsatser, der har brug for en synlig og central placering i en udviklingsafdeling tæt på vores direktion. Det er en bekymring, at det strategiske fokus kan forsvinde, når områderne placeres i et teknisk område, hvor der introduceres flere ledelsesslag. Vi ønsker derfor at indgå i en dialog om, hvordan vi kan sikre det strategiske fokus for vores udviklingsopgaver og nærheden både til direktion og det politiske niveau.

Bosætnings- og Studiebyindsatserne arbejder med mange snitflader rundt i organisationen, som gør det vigtigt for os at være nærværende og synlige bredt i organisationen. Vi har snitflader til Erhverv, Turisme, VUS i Center for Arbejdsmarked og Integration, Plan, Skoler, Dagtilbud, Landdistriktsudvikling samt Kultur, Fritid og Borgerservice. Vi er afhængige af et godt tværgående samarbejde for at kunne lykkes med vores opgaver, og vi mener at en tæt og stærk relation til Direktionen giver det bedste udgangspunkt for vores opgaveløsning.

Studieby er en del af Bosætning

Overordnet betragter vi studiebyarbejdet som en særlig bosætningsindsats målrettet de studerende. Vi har over de sidste 2 år dannet et tæt arbejdsfællesskab omkring Bosætning og Studieby, der giver en god synergi og fleksibilitet i indsatserne af både praktisk og faglig karakter. Vi ønsker at fastholde den tætte forankring imellem bosætnings- og studiebyarbejdet.

Vi skal bevare arbejdsfællesskabet med Kommunikationsafdelingen

En stor del af bosætningsarbejdet og udviklingen af Studieby Slagelse er kommunikations- og brandingopgaver. Som en del af Ledelse, Udvikling og HR fik bosætning tildelt ressourcer fra Kommunikationsafdelingen i udgangspunktet svarende til 40% af et årsværk. I realiteten har det dog være mindre. Det er vores oplevelse, at det har løftet kvaliteten af bosætningsarbejdet, både fordi der er tilført kommunikationsfaglige kompetencer, der har gjort det muligt for Bosætning at introducere @LivetvedStorebælt på Facebook og Instagram, hvor vi selvstændigt kan arbejde med branding og kampagner målrettet potentielle tilflyttere. Men også fordi at Kommunikationsafdelingens direkte involvering i bosætningsarbejdet har betydet meget mere synergi og koordination imellem den kommunikation, som udgår fra Kommunikationsafdelingen og den kommunikation, som udgår fra Bosætning og Studieby.

I forhold til det videre arbejde med Kernefortællingen ligger der en stor fælles opgave imellem Kommunikation og Bosætning, der kræver et tæt samarbejde, hvis vi skal kunne engagere eksterne interessenter på en fornuftig måde. Kommunikations- og brandingarbejdet under både Bosætning og Studieby tager afsæt i Kernefortællingen og er dybt afhængig af det branding- og kommunikationsarbejde, som er forankret i Kommunikationsafdelingen. Ansvar for det videre arbejde med Kernefortællingen er (som vi forstår det) forankret i Kommunikationsafdelingen, og det arbejde vil have stor betydning for hvordan Bosætning og Studieby vil anvende Kernefortællingen. Vi mener derfor, det er afgørende for at kunne fastholde både kvalitet og synergieffekter, at Kommunikation fortsat kan indgå med en fast ressource i bosætningsarbejdet.

Vi skal holde fast i medledelse og tværgående arbejdsfællesskaber

Bosætning og Studieby har indgået som frontløber i forhold til at afprøve en sociokratisk styringsmodel, som i Slagelse har fået betegnelsen: #Kommunepånymåde. En foreløbig konklusion fra Bosætningsteamet er, at udviklingsopgaver og medarbejdere, der sidder med udviklingsopgaver, fungerer godt med en høj grad af medledelse og delegeret ansvar, men at det stiller store krav til det organisatoriske ophæng og fælles forståelse af rammer. Den sociokratiske model, kan tilbyde en høj grad af frihed i opgaveløsningen, som vi kan se, har været attraktivt i rekruttering af udviklingsorienteret akademisk arbejdskraft. Dette er værdifuldt på et arbejdsmarked, hvor kvalificeret arbejdskraft bliver en tiltagende knap ressource.

Uanset om Slagelse Kommune fortsat vil bekende sig til en sociokratisk metode eller et andet ledelsesparadigme, så er det et stort ønske fra bosætningsteamet, at vi kan fortsætte med at arbejde med medledelse og arbejdsfællesskaber, der går på tværs af faglighed og organisatoriske enheder.

Nye muligheder

Vi anbefaler en tæt organisatorisk forankring imellem følgende indsatser, hvor vi ser et stærkt arbejdsfællesskab:

- ✓ Bosætning
- ✓ Studieby
- ✓ Erhverv
- ✓ Turisme
- ✓ Landdistriktsudvikling

Med etablering af en udviklingsenhed i Center for Teknik, Plan og Erhverv ser vi frem til fortsat at have tæt relation til Planafdelingen med særligt fokus på Kommuneplan, Udviklingsplan, Boligprogram og strategiske udviklingsplaner/herunder masterplaner for udvalgte byer og områder. Vi ser desuden gode muligheder for at styrke samarbejdet indenfor nogle af de øvrige områder i Teknik, Plan og Erhverv, som har stor relevans for bosætningsarbejdet. Eksempelvis: bæredygtighed, forsyning, natur og infrastruktur.

Hørings svar fra Uddannelse og HR

Vi mener, det er vigtigt at uddannelsesfunktionerne forbliver i en samlet enhed, der er en stor synergieffekt i, at vi har specialiseret viden omkring både erhvervs- og professionsuddannelserne i vores afdeling. Bl.a. ved at:

Sikre, at Slagelse Kommune som ansættende myndighed for erhvervsuddannelses elever overholder lovgivningen.

Medvirker til et godt uddannelsesmiljø i praktikperioderne, og dermed arbejde for den fortsatte rekruttering til velfærdsområderne samt fastholdelse af elever i uddannelsen bl.a. ved, at ansvarlige praktikvejledere arbejder tæt sammen med praktikstederne om den enkelte elev.

Understøtte praktikstederne og sikre at daglige vejledere på praktikstederne kan koncentrere sig om vejledningsopgaverne med elever og studerende i det daglige omsorgsarbejde omkring borgerne, ved at de administrative opgaver varetages af uddannelsesafdelingen.

Sikre at eleverne oplever én indgang, som kan håndtere helheden omkring deres uddannelsesforløb.

Sikre udarbejdelse af uddannelsesaftaler, indhentning af refusioner, styr på ordninger omkring praktikplads AUB m.v.

Uddannelsesområdet har også landspolitisk fokus og har været en del af flere trepartsaftaler ligesom der løbende sker ændringer i forordninger og lovgivning, og i en samlet uddannelsesenhed sker koordination og implementering mere smidigt ligesom man kan trække på hinandens ressourcer og viden.

Ud over ovenstående er det vigtigt for os i teamet Uddannelse og HR, at vi fortsat har en afdelingsleder.

Afdelingslederen har en meget stor samlet erfaring og viden om de forskellige opgaver der løses i vores afdeling, det gælder for arbejdsmiljø, MED organisation, uddannelse og HR.

Erhvervsuddannelsesområdet er et meget komplekst område, med mange lovgivninger. Der er politisk bevågenhed omkring velfærdsuddannelserne, særligt er der lige nu meget stor fokus på rekruttering.

Det kræver, at vi konstant udvikler vores opgaveløsning. Afdelingslederen sikrer, at vi løbende er i dialog med centrene om løsning af opgaver, udvikling og nye mål for opgaveløsning.

Afdelingslederen sikrer, at vi som kommune, får indhentet puljemidler, refusioner og bonus på uddannelsesområdet. Det er en stor opgave der konstant kræver, at vi er opsøgende og parat til at udvikle, understøtte og ændre arbejdsgange i samarbejde med centrene.

Afdelingslederen har en meget stor viden om de forskelligartede opgaver der løses i vores afdeling, og giver sparring/supervision i f.eks. vanskelige personalesager.

Vores afdeling arbejder med mange forskellige erhvervsuddannelses elevtyper, der ansættes af vores afdeling. Det kræver en ledelse med en stor viden indenfor mange delområder. Budgetterne på elevområdet i vores afdeling er på ca. 40 mio. årligt.

Afdelingslederen har et enormt overblik og indsigt i alle delelementer af afdelingens samlede økonomi.

HovedMED har stor indflydelse på arbejdsmiljøfunktionens indsatser og opgaver. Derfor er det for arbejdsmiljøområdet relevant at været "hængt op" på sekretariatsbetjeningen af HovedMED samt understøttelse af vores arbejdsmiljø- og MED organisation, som også varetages af andre medarbejdere i afdelingen.