

Hørings svar fra medarbejderrepræsentanterne i HovedMED.

Vi mener ikke, at der på det foreliggende grundlag kan besluttes en organisationsændring Dimension 1 på nuværende tidspunkt.

Arbejdsgrupperne afrapportering er ufuldstændig. Generelt skriver de selv, at de ikke har kunnet løse opgaven helt, da de manglede kontakt og indsigt i de andre gruppers besvarelser. De er i stor udstrækning afhængige af hinanden. Det udtrykkes også, at indholdet af en eventuel Dimension 2 er uklar.

Endelig har høringsmaterialet været svært tilgængeligt for de decentrale enheder og høringsprocessen har været meget for kort.

Derfor anbefaler vi,

- At arbejdet færdiggøres
- At der laves en nærmere beskrivelse af Dimension 2
- At der skal være en gennemgang af alle områder i forhold til tema 1 og 2 med supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.
- At det endelige materiale bliver udformet, så det er let forståeligt og med en tilstrækkelig lang høringsproces.
- At der snarest kommer en afklaring af, om det i organisationsændringen er et besparelseskraft på 15 stigende til 20 mio. kr.

Afslutningsvis vil vi bemærke, at vi har en lang række bekymringer og opmærksomhedspunkter i forhold til en organisationsændring Dimension 1. Dem vil vi fremkomme med, hvis en sådan organisationsændring sendes i høring.

Men som udgangspunkt vurderer vi, at på det foreliggende grundlag og med den nuværende organisering vil vi godt kunne arbejde videre med en yderligere decentralisering uden en så vidtgående organisationsændring, som det foreliggende lægger op til.

Med venlig hilsen

Per Toft Haugaard

Hørings svar fra Udviklingssekretariatet

Hørings svar til dokumentet: Arbejdsgruppe 4 Samspillet mellem det politiske niveau.

Med hensyn til arbejdet i arbejdsgruppe 4. – Samspillet med det politiske niveau, så finder vi dette punkt meget væsentligt. Det er positivt uanset, hvilken organisering man måtte vælge, hvis der kan opnås en tættere kontakt mellem den faglighed administrationen repræsenterer og det politiske niveau. Det er i vores optik vigtigt, at den faglighed som findes i administrationen bruges til at rådgive (sparre med) det politiske niveau, så de politiske beslutninger træffes på et oplyst grundlag. Det skal selvfølgelig ske efter nogle fastlagte spilleregler, som arbejdsgruppen også nævner. Vi håber, at dette arbejde vil fortsætte uagtet, hvordan organisationsændringen falder ud.

Hørings svar til dokumentet: Arbejdsgruppe 2 Samspil mellem decentrale og centrale.

Udviklingssekretariatet vil som led i organisationsændringer blive del af den nye stab for Ledelse, Udvikling og HR. Vi mener, at der mangler en beskrivelse af Udviklingssekretariatet arbejdsområder og projekter. Derfor ser vi det passende, at afsnittet: "HR, Udvikling og Kommunikation" på side 6 suppleres med nedenstående tekst:

Udviklingssekretariatet

- et udviklingsteam, som arbejder for at realisere kommunens vækstdagsorden.
- driver udviklingsprojekter og varetager opgaver inden for bosætning, udvikling af Slagelse som studieby, kyst og naturturisme, landdistriktsudvikling, fundraising og internationalisering, erhvervsfremme samt betjening af §17 stk. 4 udvalg samt anden udvalgsbetjening.

Høringsvar Ændret organisering – Bedre Velfærd til borgerne.



Skolebestyrelse og MED-udvalg har følgende bemærkninger til høringsmaterialet udsendt den 11. juni.

Vi tænker, at denne høringsproces har været meget kort, og giver ikke rum for de store refleksioner.

Vi anerkender det politiske ønske om en ændret organisering – og bæredygtige virksomheder, med høj faglighed. Denne ændring bør være velovervejet. Det er den proces, der er vigtig. Det er den proces, vi skal bruge tid på, for at alle får et ejerskab, da det er proces, der vil tegne fremtiden for borgerne i hele kommunen.

Vi ønsker tid til, at der bliver truffet nogle gode solide beslutninger, der gavner hele 0 til 18 års området - i det hele taget hele Slagelse Kommune – men for os, har det ikke været muligt at få et klart billede af, hvad det er vi skal forholde os til, ud fra det fremsendte materiale.

Vi mener der er nødt til at være en sammenhæng mellem første og anden dimension. Derfor har det været vanskeligt for os at drøfte første dimension, uden at kende anden del af processen.

I forhold til arbejdsgruppernes 4 produkter, så er der ingen tvivl om, at det er et seriøst arbejde. Vi tænker at alle har gjort deres ypperste for at løse en diffus opgave. Men vi har svært ved at tage stilling til de 4 gruppers arbejde, fordi vi ikke rigtig kender konteksten som vi skal forholde os ud fra.

På Hashøjskolens skolebestyrelse og MED-udvalgs vegne.

Poul Erik Gudiksen Peter Serup
Skoleleder Skolebestyrelsesformand.

Fra: [Center for HR](#)
Til: [Theis Svendsen](#)
Emne: VS: Høringssvar SektorMED for Kultur, Fritid og Borgerservice på organisationsændring
Dato: 14. juni 2018 13:46:06
Prioritet: Høj

Venlig hilsen
Linette Sørensen
Afdelingsleder
Center for HR
Uddannelse og HR
Rådhuspladsen 11, 4200 Slagelse
Direkte telefon : 58 57 31 12
Mobil telefon : 51 37 40 74

EAN : 5798007387167

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Inge Margrethe Andersen
Sendt: 14. juni 2018 13:45
Til: Center for HR <personale@slagelse.dk>
Cc: SektorMED Kultur, Fritid og Borgerservice <SektorudvalgBorgerservice@slagelse.dk>
Emne: Høringssvar SektorMED for Kultur, Fritid og Borgerservice på organisationsændring

Hermed høringssvar på organisationsændringer:

SektorMED for Center for Kultur, Fritid og Borgerservice har 13. juni drøftet det fremsendte høringsmateriale.

De påtænkte justeringer af organisationen tages til efterretning, dog synes SektorMED at processen er gået for stærkt og der har været for kort tid til at sætte sig grundigt ind i det meget omfangsrige materiale, som ikke er særlig overskueligt. Det er derfor vanskeligt at komme med et detaljeret høringssvar.

SektorMED bakker op om den indstilling, der er fra direktionen med at afvente nærmere analyser, indtil der er opnået mere indsigt i konsekvenserne af organisationsændringerne.
Vi kunne godt tænke os, at der var en mere tydelig beskrivelse i det næste oplæg.

Det opleves, at der kan blive meget lang vej fra LokalMED til HovedMED i en mulig fremtid uden et SektorMED som kobling og vægter derfor, at der i fortsættelsen sker en nøjere afsøgning af, hvordan dette håndteres på en hensigtsmæssig måde, jf. arbejdsgruppe 3.

Materialet er også meget rettet mod virksomhedsniveau og ikke så meget på afdelingsniveau med administrative afdelingsledere. SektorMED ønsker, at der i det fremadrettede arbejde er en opmærksomhed på, hvilken konsekvens organisationsændringerne kan have for administrative afdelingsledere.

SektorMED kan være bekymring for, at de kommende organisationsændringer kan give uro i organisationen, når det ikke er tydeligt hvad der skal ske med den enkelte og det kan være medvirkende til at give mere fravær, stik imod øvrige indsatser om nedbringelse af sygefravær.

Venlig hilsen
Inge Margrethe Andersen
Chefkonsulent
Center for Kultur Fritid og Borgerservice Kulturafdelingen Gørtlergade 4, 4200 Slagelse Direkte telefon : 58 57 95 10 Mobil telefon : 40 55 14 99

EAN : 5798007389949

Hørings svar fra personalet i Troldebo.

Det har ikke med så kort varsel været muligt for alle at sætte sig ind i høringsmaterialet. Vi mener ikke, det er en ordentlig demokratisk proces, når nye strukturændringer skal vedtages med så kort varsel og en næsten ikke eksisterende høringsperiode. Det er ikke motiverende for personalegruppen at få igangsat dimension 2 i en proces, der skal starte nedefra, når vi i første omgang er sat ud af spillet.

Som oplæg til organisations ændringen nævnes "Bedre velfærd til borgerne". Hvordan kan man udlede dette ud fra den nævnte organisations ændring? Hvordan kan man udlede at der allerede i 2019 kan frigøres et beløb på 15mill? Og yderligere 5mill i 2020? Hvordan kan det udledes at den ny organisering styrker det borgernær og kerneopgaven?

Nu skal vores område børn og familie samles medskoler i et samlet område 0 til 18 år. Det kan måske være ok, men om det giver mere sammenhængskraft og større handlemuligheder ved vi ikke?

Vi har i flere år fået et vigtigt centralt fokus på 0 til 6 års området og her især 0 til 3 år i forhold til den tidlige indsats. Der har været et større fokus på at lave lødige underretninger og på den måde få øje på flere børns vanskeligheder. Vi er godt på vej nu. —

Vi skal sikre, at kunne det i den nye struktur og fastholde dette også set i lyset af at den overordnede chef er rekrutteres fra skoleområdet.

Overordnet skal vi være opmærksomme på at børnene går i daginstitution fra de er 0 til 6 år.

Det er ikke en før skole at gå i daginstitution, i daginstitutionen skal legen og børnelivet i centrum. Dette fokus skal der være respekt om, så ikke legen og børnelivet bliver til før skole, hvis evt. klynge eller område ledelse bygges op omkring skolerne.

Flere kommuner der har indført klynge eller områdeledelse er gået bort fra det igen. Det er rigtigt, som der beskrives at involveringen er altafgørende for umiddelbart er vi ikke interesserede i at kaste os ud i eksperimenter.

Det har ikke været muligt at give svar formeldt som et personalemøde med medstatus, men leder og TR har trukket punkter ud fra høringsmaterialet og personalegruppen har kommenteret.

På vegne af personalet i Troldebo Naturbørnehus.

Hørings svar vedrørende organisationsændringer 2018. MED-udvalg Vemmelev Skole

Indledningsvis vil vi bemærke, at det er meget problematisk, at der er så kort en høringsfrist på så omfattende et høringsmateriale. Enhver organisationsændring skaber usikkerhed, og ejerskabet forsvinder fuldstændig, når der ikke gives tid i processen.

Den nuværende virksomhedsstruktur bevares

Det bliver vanskeligt for direktionen at udøve god ledelse, hvis der er for mange virksomhedsledere som skal referere til direktionen. Såfremt første dimension vedtages, er det nødvendigt at man samtidig beslutter igangsættelse af dimension to.

Beslutningskompetencen lægges ud til virksomhedslederne

Når man vil styrke beslutningskompetencen hos virksomhedslederne, er det af helt afgørende betydning, at ressourcerne følger med. Vi anbefaler derfor at tilbageføre medarbejdere og ressourcer fra Kommunale ejendomme, Administrativ Service og Kommunal rengøring til de decentrale virksomheder. Dette vil give langt større mulighed for at lave lokale løsninger jf. de politiske ønsker i dimension to. Specifikt for skoleområdet vil det være naturligt at PUI og sagsbehandlerne tilknyttes ledelsen på den enkelte skole.

Kompetence og ansvar lægges ud fra centre og stabe til virksomhederne

Det er vores opfattelse, at der stadig vil være behov for tværgående koordinering af både centre og stabe blandt andet i forbindelse med overordnet økonomistyring og HR-opgaver.

Virksomhedsniveauet bringes tættere på det politiske niveau

Vi ser frem til at kunne indgå i en tættere dialog med politikerne, så der i fællesskab kan sikres forståelse for muligheder og udfordringer. Det er afgørende betydning at der etableres et tillidsfuldt forum til denne dialog.

Koncernledelse

Hvis direktionen uddelegerer ansvaret for ansættelser og afskedigelser til fagcentercheferne, vil der være betydelig risiko for, at vi ikke lykkes med at gennemføre organisationsændringerne. Det er vigtigt, at den som virksomhedslederne refererer til også har ansvaret for ledelsen af virksomhedslederne. Vi anbefaler derfor, at direktionen ikke kan uddelegere personaleansvaret (Hyre/fyre, LUS, omsorgssamtaler og tjenstlige samtaler), men gerne andre opgaver, der understøtter et tværgående samarbejde.

MED-struktur

Det er afgørende at der ses på, hvordan man styrker de lokale medudvalg og den tværgående koordination på de forskellige fagområder. Hvis der ikke sikres tværgående koordination, vil der være risiko for at borgere og medarbejdere, vil opleve et forskelligt serviceniveau.

Dimension 2

Vi er positive overfor at der iværksættes en proces nedefra og op ud fra en lokal kontekst. Det er samtidig vigtigt at være opmærksom på, at lokale/geografiske forhold kan gøre det vanskeligt at skabe optimale fællesskaber. Det er vigtigt, at skabelsen af fællesskaberne sker ud fra en styrkelse af de vedtagende målsætninger og ikke på baggrund af rene sparekrav eller tilfældige lokale personlige relationer. Specifikt for skoleområdet kan vi være bekymrede for en uligevægt i mulighederne for de enkelte skoler, hvilket kan medføre et meget forskelligt serviceniveau.

Kvalificering af arbejdsgruppernes anbefalinger

Da dette er meget omfattende ændringer, vil vi anbefale at kvalificere og ensarte arbejdsgruppernes arbejde, inden der træffes en afgørelse. Vi anbefaler derfor at udskyde beslutningen om organisationsændringerne til der foreligger en grundig og sammenskrevet analyse indenfor temaområderne.

På medarbejderudvalgets vegne

Peder Helveg Pedersen
Konst. skoleleder

1. Ændret organisering (B)

Sagsnr.: 330-2012-14601

Dok.nr.: 330-2018-314284

Åbent

Kompetence: SektorMED – Teknik og Miljø

Beslutningstema

SektorMED orienteres om oplæg til organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne". SektorMED skal desuden drøfte og beslutte et evt. høringssvar.

Et evt. høringssvar skal fremsendes senest den 14. juni kl. 10.00.

Baggrund

Økonomiudvalget har drøftet organisationsændringen "Bedre velfærd til borgerne". Rammerne blev præsenteret for HovedMED på møde den 3. april 2018, hvorefter der blev igangsat en proces med involvering af både MED og ledere.

Der har været nedsat 4 arbejdsgrupper, som har arbejdet med temaerne:

- Arbejdsgruppe 1 – afklaring af ledelseskædens roller
- Arbejdsgruppe 2 – samspillet mellem centrale og decentrale enheder
- Arbejdsgruppe 3 – MED systemet
- Arbejdsgruppe 4 – Samspillet med det politiske niveau

De 4 arbejdsgrupper har hver udarbejdet anbefalinger til det videre arbejde med ændret organisering.

Økonomiudvalget skal på møde den 18. juni 2018 drøfte og evt. beslutte det endelige oplæg til organisationsændringen "Bedre velfærd til borgerne". Forud for dette sendes det endelige oplæg i høring i MED-organisationen, således at både HovedMED, SektorMED og LokalMED har mulighed for at afgive høringssvar, som kan indgå i Økonomiudvalgets endelige beslutning.

Retligt grundlag

Slagelse Kommunes lokale MED-aftale.

Kodeks for samarbejde og den gode dialog.

Personalepolitisk retningslinjer for omlægninger og rationaliseringer.

Handlemuligheder

Ingen bemærkninger.

Vurdering

Ingen bemærkninger.

Økonomiske og personalemæssige konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Konsekvenser for andre udvalg

Ingen bemærkninger.

Indstilling

Formanden og næstformanden indstiller,

- 1. at** SektorMED drøfter og beslutter et evt. høringssvar.

Beslutning i SektorMED - Teknik og Miljø den 12. juni 2018:

Fraværende: Lars Gaarn, Marianne Haun

SektorMED ønsker at den nuværende struktur bevares, da den både sikrer koordinering af det tekniske område, og samtidig fint lever op til de opsatte intentioner i oplæggets dimension 1.

SektorMED finder oplæggene ukonkret i forhold til decentralisering af indkøb, digitalisering, kommunitation mv. SektorMED finder det vigtigt at disse kompetencer (også) bevares decentralt.

I forhold til en evt. ny MED-struktur er SektorMED bekymret for proces/koordinering af hørings svar ift. centrale/generelle høringsdagsordener.

Udvalget gav udtryk for en generel "organisationsændringstræthed".

Bilag

330-2018-314575	2018-06-12-bilag-09
330-2018-314571	2018-06-12-bilag-08
330-2018-314558	2018-06-12-bilag-01
330-2018-314560	2018-06-12-bilag-02
330-2018-314568	2018-06-12-bilag-07
330-2018-314561	2018-06-12-bilag-03
330-2018-314567	2018-06-12-bilag-06
330-2018-314563	2018-06-12-bilag-04
330-2018-314564	2018-06-12-bilag-05

Hørings svar til organisationsændringer

Ledelsessekretariatet, om Kommunikationsenheden, har modtaget oplægget til organisationsændringer og har nedenstående kommentarer.

Indledningsvist vil vi gerne pointere, at det forekommer uklart, hvad vi høres om, hvilke succeskriterier ændringerne skal vurderes ud fra, og derfor også hvad der bestemmer, hvorvidt vi er på rette spor. Det forekommer også uklart, hvor de bebudede besparelser på 15 mio. kr. i 2019 og 20 mio. kr. i 2020 passer sammen med ønsket om en involverende proces.

Fokus på kerneydelsen: Med en fladere organisation, hvor virksomhederne rykker tættere på de centrale funktioner er det vigtigt, at der bliver taget stilling til, hvilke ydelser hvem kan forvente af stabsfunktioner. Ledelsessekretariatet og Kommunikationsenheden servicerer i dag primært centrene og direktionen, og hvis kundekredsen bliver udvidet til også at omfatte virksomhederne vil det forøge arbejdsmængden markant.

Intern Kommunikation: Når organisationen bliver mere decentral, er der en risiko for, at ikke alle dele af organisationen længere ser sig som en del af én samlet koncern med samme overordnede mål og fokusområder. Derfor er det vigtigt, at der er fokus på den interne kommunikation, så både centrene og virksomhederne ved, hvilke overordnede rammer de arbejder indenfor, og alle har en forståelse for den overordnede retning, som byrådet og direktionen fastlægger.

Praksishåndtering: En problemstilling, som også kommer i forlængelse af den decentrale organisation, er i forhold til praksishåndtering og implementering af nye politikker – eksempelvis personalepolitik eller nye regler for håndtering af persondata. I dag er den centrene, der har ansvaret for at implementere disse, og det er derfor vigtigt, at der bliver taget stilling til, hvem der har ansvaret i den nye organisation.

Involvering: Vi ser frem til at blive involveret i det videre forløb, hvor der bliver sat flere ord og handlinger på arbejdsgruppernes tanker og ønsker. Vi ser frem til at bidrage med at definere og nuancere rammerne for Ledelsessekretariatet og Kommunikations arbejde, så rammerne i højere grad afspejler enhedernes arbejde og organisationens ønsker dertil.

Kultur: Vi er tilfredse med, at arbejdsgrupperne erkender, at det er afgørende at bevare, beskytte og udvikle kulturen i kommunen i en sådan forandringsproces. Det fordrer, at processen får tilstrækkelig tid til at foregå i dialog, og at der er en bred politisk forankring og støtte til ændringerne.

Referat – ekstraordinært møde

Lokal MED udvalg Slagelse Sprogcenter

Dato:	13. juni 2018
Tidspunkt:	14.30-15.30
Sted:	Lokale 4
Medlemmer:	Margot, Niels Jacob, Jacob, Martin, Julie, Line
Fraværende:	Martin
Gæster:	
Referent:	Pia M

1. Godkendelse af dagsorden (B)

Beslutning:	Godkendt
--------------------	----------

2. Høringssvar til direktionens anbefaling af ny organisering i Slagelse kommune (D+B)

Sagens indhold:	Se bilag.
Drøftelse:	Margot, Niels Jacob og Jacob orienterede fra SektorMED mødet d.d.
Beslutning:	LokalMED for Slagelse Sprogcenter har behandlet høringsoplægget vedr. direktionens anbefaling af ny organisering i Slagelse Kommune. LokalMED kan tilslutte sig høringssvar fra SektorMED for Center for Arbejdsmarked og Integration, og har ikke yderligere kommentarer.
Bilag:	Bilag 1 – Vedr. Høringssvar til direktionens anbefaling af ny organisering i Slagelse kommune

Punkter til kommende møder

Sagens indhold:	Regnskabsopfølgning/status 2018 – fast punkt hver gang MED-aftalen Beredskabsplan + særlige forholdsregler UMV undersøgelse – hvilken model? Forståelsespapir SSC
------------------------	---

Referat – Ekstrahering (punkt 3)

Personalemøde med MED-status – INTEGRATION OG NETVÆRK

KMD Sag nr.: 330-2018-3520

Dato:	12. juni 2018
Tidspunkt:	Kl. 13:00 – 14:30
Sted:	Pavillon
Medlemmer:	Angela Skøtt Frost Thi Lam, Annette Pedersen (arbejdsmiljørepræsentant), Claus Bogetoft Bøge Pedersen, Elmaz Etem Bayram, Hanne Palna Lindegaard, Hassan El-Beltagi, Heidi Mengel-Christensen, Helle Lisbeth Uhrenholdt Schultz, Helle Sofie Dedenroth Larsen (formand), Jeppe Hansen, Lisbeth Junget Downing (næstformand), Malene Aagren, Misa Predic, Mona Khaskie, Ninna Nielsen, Parwin Anwar Reza, Safa Abdel-Rahim, Srivani Thiya Suthan og Søren Thomsen
Fraværende:	Angela og Malene
Referent:	Lisbeth

Punkter til orientering, drøftelse og beslutning:

	3. Organisationsændringer (O/D/B)
Sagens indhold:	<p>Den igangværende proces i forhold til ny organisering af virksomheder og stabe – som Økonomiudvalget har sat en ramme for – er i fuld gang netop nu (der er ved sammenlægning af centre/stabe ikke foretaget ændringer af Center for Arbejdsmarked og Integration).</p> <p>I arbejdet frem mod en politisk beslutning i Økonomiudvalget 18. juni 2018, er der etableret fire arbejdsgrupper med hvert deres tema, og som hver skal belyse og udarbejde anbefalinger til Økonomiudvalget.</p> <p>Arbejdsgrupperne har deadline den 1. juni, hvor de skal aflevere deres anbefalinger til direktionen. Direktionen sammenskriver en samlet anbefaling, som kommer i høring i perioden 12. juni til 14. juni.</p> <p>Konkret betyder det, at høringsmaterialet udsendes den 11. juni, og hørings svaret skal indsendes til Center for HR (personale@slagelse.dk) senest 14. juni 2018, klokken 10:00.</p> <p>Vi er derfor blevet bedt om, at eventuelle høringssvar fra vores MED-møde fremsendes inden fristens udløb den 14. juni, klokken 10:00.</p>
Bilag:	Høringsmateriale blev eftersendt umiddelbart efter modtagelsen den 11. juni 2018.
Bemærkninger:	<p>Helle orienterede "i overskrifter" om rammerne og processen i forbindelse med organisationsændringerne.</p> <p>Integration og Netværk er positive over for sammenlægning af Center for Børn og Familie med Center for Skole og ser frem til det fortsatte gode samarbejde med det samlede nye Center for Børn og Unge.</p>
Beslutning:	Det bemærkes, at det centrale niveau repræsenteret ved direktionen, dvs. blot tre direktører, bliver ansvarlige for og får direkte ledelse for et stort antal ledere, da virksomhedslederne i henhold til høringsmaterialet refererer til direktionen.

Høringssvar vedrørende organisationsændringer 2018 Stillinge Skoles Medarbejderudvalg

Stillinge Skole er usikre på konsekvenserne af de foreslåede ændringer af den nuværende administrative organisering, hvor virksomhedslederne fremover skal referere til direktionen og der sikres et tættere samarbejde med politikerne. Vi finder materialet uoverskueligt og underlagt et for stort tidspres i forhold til ændringernes omfang.

Den nuværende virksomhedsstruktur bevares

Det bliver vanskeligt for direktionen at udøve god ledelse, hvis der er for mange virksomhedsledere som skal referere til direktionen.

Beslutningskompetencen lægges ud til virksomhedslederne

Vi ser positivt på, at man vil styrke beslutningskompetencen, så beslutninger tages så tæt på borgerne som muligt. Det er af afgørende betydning, at ressourcerne følger med beslutningskompetencen. Vi anbefaler derfor at tilbageføre medarbejdere og ressourcer fra Kommunale ejendomme, Administrativ Service og Kommunal rengøring til de decentrale virksomheder. Dette vil give mulighed for at lave lokale løsninger jf. de politiske ønsker i dimension to.

Specifikt for skoleområdet vil det være naturligt at PUI-medarbejderne og sagsbehandlerne tilknyttes ledelsen på den enkelte skole.

Kompetence og ansvar lægges ud fra centre og stabe til virksomhederne

Såfremt man lægger ansvaret ud til virksomhederne, er det vores opfattelse, at der stadig vil være behov for tværgående koordinering af både centre og stabe blandt andet i forbindelse med overordnet økonomistyring og HR-opgaver.

Virksomhedsniveauet bringes tættere på det politiske niveau

Vi ser frem til at kunne indgå i en tættere dialog med politikerne, så der i fællesskab kan sikres forståelse for muligheder og udfordringer. Det er afgørende betydning, at der etableres et tillidsfuldt forum og en tydelig struktur, så der er lige mulighed for at kunne komme til orde. Det er der ud over vigtigt, at alle kender deres opgaver og ansvar og agerer derefter.

Koncernledelse

Hvis direktion uddelegerer ansvaret for ansættelser og afskedigelser til fagcentercheferne, vil der være betydelig risiko for, at vi ikke lykkes med at gennemføre organisationsændringerne. Det er vigtigt, at den som virksomhedslederne refererer til også har ansvaret for ledelsen af virksomhedslederne. Vi anbefaler derfor, at direktionen ikke kan uddelegere personaleansvaret (Hyre/fyre, LUS, omsorgssamtaler og tjenstlige samtaler), men gerne andre opgaver, der understøtter et tværgående samarbejde.

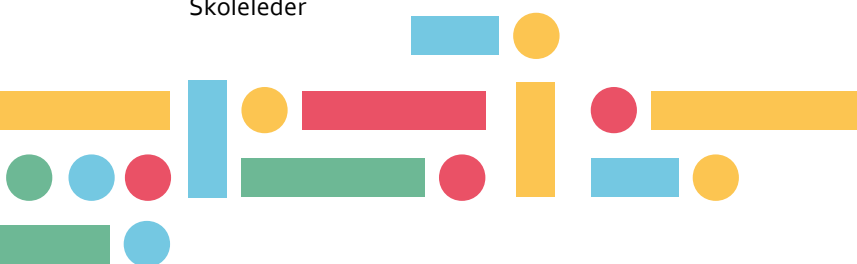
Sektormed

Medsystemet skal følge ledelsesstrukturen. Hvis sektormed nedlægges skal der samtidig ses på, hvordan man styrker de lokale medudvalg og den tværgående koordinering på de forskellige fagområder. Hvis der ikke sikres tværgående koordinering, vil der være risiko for at borgerne og medarbejderne vil opleve et differentieret serviceniveau.

Kvalificering af arbejdsgruppernes anbefalinger

Da de foreslåede organisationsændringer er meget omfattende, vil vi anbefale at kvalificere arbejdsgruppernes arbejde, inden der træffes en afgørelse. Vi anbefaler af samme årsag at udskyde beslutningen om organisationsændringerne til januar og bruge de kommende måneder på kvalificeringen.

På medarbejderudvalgets vegne
Martin Meier
Skoleleder





Hørings svar om organisationsændringer fra MED-udvalget på Eggeslevmagle Skole

MED-udvalget på Eggeslevmagle Skole har følgende høringssvar til organisationsændringer.

Eggeslevmagle Skole er generelt positiv overfor de foreslåede ændringer af den nuværende administrative organisering, hvor virksomhedslederne fremover skal referere til direktionen.

Vi ser frem til at kunne indgå i en tættere dialog med politikerne, så der i fællesskab kan sikres forståelse for muligheder og udfordringer. Det har stor betydning, at der etableres et tillidsfuldt forum til denne dialog.

Vi ser positivt på, at man vil styrke beslutningskompetencen på virksomhederne, så beslutninger tages så tæt på borgerne som muligt. Det er af afgørende betydning, at ressourcerne følger med beslutningskompetencen. Vi anbefaler, at PUI-medarbejdere og sagsbehandlere tilknyttes ledelsen på den enkelte skole.

Medsystemet skal følge organisationsændringen og ledelsesstrukturen. Vi anbefaler derfor, at sektormed nedlægges, men at der samtidig ses på, hvordan man styrker de lokale medudvalg og den tværgående koordinering på de forskellige fagområder.

MED-udvalget på Eggeslevmagle Skole

13. juni 2018

Hørings svar vedr. forslag til ændret organisering

D. 13. juni har lokal MED i Specialcenter Slagelse afholdt møde for drøftelse af forslag til ændret organisering, og udarbejdelse af høringssvar:

Vi anser, at det for nuværende kan være vanskeligt at gennemskue konsekvenserne på de forskellige niveauer. Det foreliggende materiale giver ikke et tilstrækkeligt overblik for at kunne vurdere konsekvenserne.


Vi mener, at der ikke er det nødvendige overblik til, at der kan træffes konkrete beslutninger, og anbefaler at der ved en videre proces kan fremkomme supplerende undersøgelser / analyser til en mere kvalitativ beslutning.

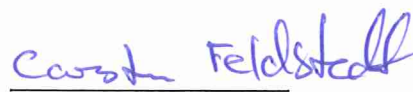
Vi anbefaler at principbeslutningen fastholdes, og vi vil gerne bidrage konstruktivt i en videre proces.

Vi anser det desuden som værdifuldt, at kommunens nye kommunaldirektør kan være en del af den videre proces, og ser frem til vedkomnes ansættelse.

Sluttelig vil vi gerne gøre opmærksom på, at de forskellige fagcentre er organiseret meget forskelligt. De ændringer der er foretaget indenfor handicap- og psykiatri området med store virksomheder, et decentralt ledelsesrum og et godt samarbejde med Myndighed / fagcenteret fungerer meget tilfredsstillende.

Vi ser frem til den videre proces.


Linda Landersø
Formand for lokal MED


Carsten Olsen Feldsted
Næstformand for lokal MED

Høring



14. juni 2018

Birkelunden
Baldersvej 18
4200 Slagelse

Tlf.: 40 12 26 47

birkelunden@slagelse.dk

www.slagelse.dk

Høring vedrørende organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne"

MED udvalget i Birkelunden fremsender hermed følgende kommentarer til det fremsendte høringsmateriale

Organisationsændring Slagelse Kommune 2018

Afsnit "Den fremtidige organisering i to dimensioner"

- Indledningsvis hæfter vi os ved, at det udsendte høringsmateriale omhandler dimension 1, men at vi faktisk skal forholde os til dimension 2 inden den første er vedtaget. Det giver en vis forstyrrelse, så vores klare anbefalinger er, at dimension 2's udrulning udskydes, således der skabes en langsigtet og bæredygtig proces med henblik på ønsket om en bottom up proces med en dertil hørende længere høringsfrist, så det bliver muligt og kvalificerer processen.
- Fagchefens rolle er beskrevet og vi vil gerne pointerer vi forventer, at en fagchef er fagligt velfunderet og orienteret mod området, samt fuld kompetent til, at kunne understøtte et bredt område, som 0 - 18 år, så der således ikke mistes faglighed inden for de respektive områder.

Arbejdsgruppe 3 – MED

Afsnit "Tværgående fora"

- Vi kan være bekymrede for nedlæggelse af Sektor MED, idet kommandovejen bliver længere og det i oplægget er svært og se hvorledes Lokal MED får bragt deres videre til Hoved MED.
- Vi tilslutter os tanken om etableringen af forskellige fora/netværk (de eksisterer allerede) men blot for at pointerer vigtigheden af, at have nogle helt igennem formelle kanaler, hvor MED strukturen har mulighed for, at verdensdele på tværs.

Samspillet med det politiske niveau

Afsnit "Måftaler"

- Vi stiller os positivt overfor måftaler, men der brug for en meget klar beskrivelse fra politisk side, hvad der ønskes med 0-18 området, herunder dagtilbudsområdet.

Side2/2

Afslutningsvis

Materialet er taget til efterretning og vi vil henvise til de fire arbejdsgrupper og de anbefalinger som de kommer med.

På MED udvalget vegne i Birkelunden


Charlotte Buur/Virksomhedsleder



Hørings svar vedr. Organisationsændring 2018. fra skolebestyrelse og Med –udvalget ved Klostermarken skole.

Slagelse 14 juni 2018.

Klostermarken skole anerkender og understøtter, at fagligheden skal i højsædet og at en hjælp hertil vil være decentralisering og en forenklet forvaltningskultur. Især princippet om, at ledelsesrummet styrkes og der skabes forskellige muligheder for lokale løsninger, som afspejler de forskelligheder som de enkelte virksomheder står i er med til at skabe denne udvikling.

Når der lægges op til, at virksomhederne skal være robuste og levedygtig, må det påpeges, at herved bliver det en forudsætning, at de økonomiske midler følger med.

Endvidere bør der forlægges et tydeligt organisationsdiagram, hvor man kan se ledelseskraften ud fra de enkelte opgaver. Især hvis virksomhederne skal kunne reagere og være omstillingsparate ift. ændret vilkår og behov.

Vi kan være bekymret for princippet om den tætte kobling mellem, det politiske niveau og virksomhederne. En bekymring der går på, at virksomhederne kan blive en del af et politisk spil og som kan risikere at bringe fokus væk fra borgeren. Omvendt kan det være, at virksomhedslederen bruger den tætte kobling til at fokusere sin energi på at skabe ressourcer og derved risikere at miste fokus på den fagfaglige hovedopgave. Begge dele medfører en forringelse af "bedre velfærd til borgerne".

Endelig skal nævnes, at Klostermarken skole ser det som en rigtig god løsning at lave et fagcenter – for børn og unge. Det vil betyde en væsentlig forenkling og forbedring af det administrative arbejde for vores skole.

På vegne af skolebestyrelse og Med – udvalget ved Klostermarken skole.


Dorte Zengreff Larsen
Skolebestyrelsesformand


Jens Heinrich Løhdorf
Skole/dagbehandlingsleder.

Høringsvar vedr. oplæg til organisationsændringen ” Bedre velfærd til borgeren ” fra plejecenter Skovvang.,

Ved personalemøde med MEDstatus ved Plejecenter Skovvang afholdt d. 13. juni 2018 har udsendt materiale vedr. ”Bedre Velfærd til borgeren ” været drøftet og vi har følgende udtalelse:

Vi finder, at der er behov for at gå mere i dybden med oplægget og at det er uklart for os, hvad organisationsændringen vil komme til at betyde os som virksomhed og for center for Sundhed og Ældre.

Vi kan ikke i det omfangsrige udleveret materiale se tydeligheden i ændringen.

Vi ser også at der er behov for en længere høringsperiode, når der ønskes medarbejderinddragelse helt ude i organisationen.

Med venlig hilsen

Ruth Klein
Centerleder/virksomhedsleder
Plejecenter Skovvang

Center for HR

Center for Børn og Unge

Torvegade 24, 2. th.,

4200 Slagelse

www.slagelse.dk

centerforskole@slagelse.dk

Fælles hørings svar fra midlertidigt SektorMED for Børn og Unge

Følgende bemærkninger:

Den 14. juni 2018

Kontaktperson:

Per Kensø

Tlf. dir.: 58 57 31 30

mail: perke@slagelse.dk

- SektorMED finder det vanskeligt, at anbefale en konkret handlemulighed, da det er svært at få øje på, hvilke kontekst der skal svares ind i, og hvad der i givet fald bliver fremtidens billede.
- SektorMED anbefaler, at der skal være en sammenhæng mellem dimension 1 og dimension 2. Det er svært at adskille de to dimensioner, og at dimension 2 vil få stor indflydelse på udmøntningen af dimension 1. Det anbefales derfor, at der hurtigst muligt udarbejdes en beskrivelse af og herunder, hvad der menes med dimension 2, samt hvilke konsekvenser det har. Herunder en afklaring af udmøntningen af besparelsen på de 15 mio. kr. stigende til de 20 mio. i 2020.
- SektorMED mangler afklaring på, hvad der menes med bæredygtige fællesskaber og mangler klar udmelding fra det politiske niveau / de politiske roller.
- SektorMED anerkender, at arbejdsgrupperne har lavet et stort stykke arbejde, og at arbejdsgrupperne samtidig peger på, at arbejdet ikke er "færdigt".
- SektorMED peger på, at der i en ændret organisation forsat skal være medarbejder indflydelse, og hvordan kan det udmøntes, hvis man fjerner SektorMED. Desuden peges på, at arbejdsmiljøet inden for hvert fagområde skal kunne drøftes overordnet, ikke kun på den enkelte virksomhed.
- Hvis der skal arbejdes videre med handlemulighed 3, efterspørges der en proces, hvor der er tilstrækkelig med både tid og ressourcer til at arbejde grundigt videre med materialet, og at der fra begyndelsen skal være inddragelse af medarbejderne. Der kan også tænkes andre handlemuligheder.
- SektorMED anbefaler, at hvis det besluttes at arbejde videre med handlemulighed 3, at man så arbejder videre områdevis med afdækning og analyse. Det er vigtigt at sikre fagligheden indenfor de forskellige områder. SektorMED foreslå derfor, om det kan overvejes, om det er hensigtsmæssigt, at der på Børne-unge/skole området påtænkes, at gå fra 3 til 2 ledelsesniveauer, da det forsat er vigtigt med en leder med fagfaglige – og beslutningskompetencer. Der skal afsættes tid til både høringsproces og analyse.
- SektorMED bemærker, at der i organisationen er generel bekymring over de påtænkte forandringer – det giver meget usikkerhed i organisationen og utryghed blandt medarbejderne.

Venlig hilsen

Per Kensø

SektorMED for Skole og SektorMED for Børn og Familie

Hermed ref. Fra sektorMED CSÆ ift. høringsproces:

SektorMED støtter op om direktionens forslag om at gå mere i dybden og tydeliggøre oplægget omkring organisationsændringerne. SektorMED ser et behov for at beskrive yderligere hvilken betydning, organisationsændringerne vil have i Center for Sundhed og Ældre.

Herunder anerkender SektorMED også, at der er behov for en længere høringsperiode.

Venlig hilsen

Randi Mølager

Leder af Sekretariat, Folkesundhed, Velfærdsteknologisk enhed
Center for Sundhed og Ældre



Skælskør Skole
Den 13.juni 2018

Hørings svar ved organisationsændring

Vi ser det som udgangspunkt positivt at politikerne ønsker mindre bureaukrati, og at styrke det borgernære og kerneopgaven. Samtidig er det en stor anerkendelse af vores arbejde, at politikerne ønsker at træffe beslutninger på et mere oplyst grundlag.

Det er også positivt at det politisk anerkendes at de forskellige virksomheders forskelligheder og at de enkelte virksomheder hver især har en værdi. Det skal man holde sig for øje INDEN man beslutter sig for at sætte fase 2 i gang.

Det er politisk udmeldt at denne organisationsændring ikke er en spareøvelse. Vi bekymres når det trods det fremgår hørringsmaterialet, at der skal spares 35 mio. på 2 år, specielt i lyset af at man påtænker at igangsætte fase 2. Uden helt tydeligt at kunne "se" fase to- hvor ledelseskraft tæt på medarbejderne se ud til at blive vigtig.

Kontakten mellem de fagprofessionelle og politikerne er opprioriteret, hvilket for os gør det væsentligt, at rammerne er gennemovervejede:

- Der skal være klare rammer for politikernes møder på virksomhederne. Medarbejderne skal ikke føle sig overvågede og der skal være en tydelig accept af at det er medarbejderen, der har den rette viden og kompetence til at udføre arbejdsopgaverne.
- Samtidig skal det overvejes hvorledes man undgår inhabilitet hos politikerne samt hvordan man sikrer sig at der er ens tilgang/ åbenhed/ anerkendelse over for de enkelte virksomheder.
- Politikerne skal være klædt på til opgaven.

Vi synes at ét fælles skolevæsen er vigtigt. Derfor ser vi nogle udfordringer i forhold den decentrale ledelse.

- Hvordan sikrer vi os at arbejdsvilkårene er lige gode alle steder.
- Hvordan sikrer vi os at virksomhederne samarbejder og ikke konkurrerer.
- Hvordan sikrer vi os et minimum af eneshed i borgerservicen.
- Vi mangler at se overvejelser og beslutninger om hvorledes man vil øge medarbejdernes arbejdsglæde og motivation. Samt hvorledes man vil inddrage medarbejderne i denne omfattende ændring.



Skælskør Skole
Den 13.juni 2018

- I forhold til medarbejder indflydelse er en struktur, der understøtter denne afgørende. Hvis medarbejderne skal tage ansvar for det samlede skolevæsens udvikling, er medarbejderindflydelse på de beslutninger, der tages centralt for det samlede skolevæsen vigtig.

I forhold til den endelige beslutning om organisationsændringen tilslutter vi os direktionens forslag om at skyde arbejdet til efteråret - så der bliver mulighed for at arbejde grundigere frem mod en succesfuld ændring.



Møllegården

Vuggestue & børnehave

Dato: 13/6.-2018

Høringsvar vedr.: Ny organisering der styrker det borgernære og kerneopgaven.

Det fremsendte materiale tages til efterretning.

Der er enkelte områder vi mener der skal kigges, tænkes yderligere over:

For at sikre forskelligheden er det vigtigt ikke at skabe så store fællesskaber at det hindre forskelligheden. Her tænker vi på oplæg til dimension 2, hvor der kan skabes mulighed for fagligt og økonomisk fællesskab imellem virksomheder. Det bør kun etableres hvis disse skønnes rentable for alle implicerede parter.

Den udviklings- og understøttelseskraft, fagcentercheferne, skal indtage, giver nødvendigheden af at fagcentercheferne er fagligt velfunderet på alle de fag faglige områder de skal bestride. Dette for at sikre optimal udvikling og understøttelse på de specifikke områder. Her tænker vi eksempelvis på fagcenterchefen for Børn og Unge, der skal kunne dække fagligheden både for 0-6 års området, skoleområdet og det specielle Børn og Unge område, 0-18 år.

Ved etablering af kontrakt er det vigtigt det politiske niveau, tydeligt beskriver hvad de vil med de specifikke områder, eksempelvis Børn og unge området. Dette for at sikre den enkelte kontrakt holder ved hvilken udvikling det politiske niveau ønsker for området.

Det er med positive tanker, vi læser, der lægges op til dimension 2 forudsætter igangsættelse af et nærmere udrednings og analysearbejde, og at det er fremhævet at en sådan proces tager afsæt "nedefra" og i lokale kontekst og forskelligheder, der er i områderne.

Slutteligt vil vi gerne henvise til de anbefalinger de 4 arbejdsgrupper er kommet med, som retningsgivere. Ledelseskædens rolle, Samspil mellem det decentrale og centrale, Strukturen for MED-systemet og Samspillet med det politiske niveau.

Vi håber kommende høringsperioder vil blive mindst på en uge, da det giver udfordringer at nå et kvalificeret svar på så kort tid som ved denne høring.

Med venlig hilsen

På vegne af MED-gruppen og ledelsen i Møllegården

Charlotte Harrild



Børnehaven i
Fredensgade
Slagelse Børneasyll 1869

Høringsvar vedrørende organisationsændring fra LokalMED ved Børnehaven i Fredensgade

Selve høringsprocessen: Medarbejdersiden udtrykker stor ærgrelse over den måde, høringsprocessen har været gennemført på. Vi har derfor følgende opmærksomhedspunkter til fremtidige involveringsprocesser – som der angiveligt skal være flere af:

- Hvis der kræves forberedelse, bør der være tænkt over, at de medarbejdere, der står med kerneopgaven, ikke bare kan sætte sig ved computeren i flere timer. Det læsestof, der forventes gennemlæst, bør svare til den tid, man har til at læse det, og de 53 sider, der var med denne gang, er alt, alt for meget, når der er under tre døgn til at det færdige svar skal ligge klar.
- Stoffet skal formidles i et sprog, der er til at forstå for folk, der ikke til dagligt arbejder med ledelse eller sidder i Hoved- eller SektorMED. Ord som f. eks. ledelseskæde, ledelsesgab, ledelsesrum, ledelseskraft, sammenhængskraft, koncernfællesskab KORA-analyse er ikke dagligdags benyttede ord for medarbejderne, og det gør teksterne tunge at læse. De samme budskaber kunne sagtens have været formidlet i et mere alment og letlæseligt sprog.

Rolle- og kulturforandringer kræver involverende processer på samtlige enheder med involvering af samtlige medarbejdere. Hvordan tænker man at sikre, at dette sker på kvalificeret vis på samtlige virksomheder, hvis det samtidig skal være op til den enkelte leder at fortolke budskabet og igangsætte processerne? Opmærksomheden henledes på risikoen for, at der kan være steder, hvor der ingen forandring sker.

Ledelseskædens roller: Vi ser arbejdsgruppens oplæg som meningsfuldt og anvendeligt i forandringsprocessen. Vi hæfter os positivt ved, at der er beskrevet en medarbejderrolle.

Tættere kontakt til det politiske niveau ser vi som absolut positivt. En tættere dialog vil både kvalificere politikernes beslutningsgrundlag og give de decentrale virksomheder et tydeligere billede af, hvad der rører sig blandt politikerne. Relationer giver bedre samarbejde, og desuden minimeres risikoen for, at både vi og politikerne bruger unødigt tid på skrivebordsideer, der ikke har ben at gå på i praksis, men i stedet bruger tiden på sammen at udvikle realistiske, bæredygtige løsninger.



Børnehaven i
Fredensgade
Slagelse Børneasyll 1869

Hvem er vores overordnede? I det oprindelige oplæg blev det bebudet, at der fremover ville være to ledelseslag, og at virksomhedslederne refererede direkte til direktørerne. Der stod dog også, at direktøren kunne delegere noget af ansvaret til fagcentercheferne, og det er indlysende, at det vil blive nødvendigt at gøre for Vini Lindhart, da vi på hendes områder er rigtig mange virksomheder. Det er åbenbart også allerede sket, for vi har som dagtilbudsledere fået at vide, at vi refererer til Per Kensø, og at der skal oprettes et SektorMED på vores område. Skal det forstås sådan, at den eneste forskel i vores ledelsesforhold er, at vores chef hedder noget andet – eller hvad? Hvis vi som ledere og som virksomheder skal kunne navigere i den nye organisering, er det afgørende vigtigt, at vi ved præcis, hvem der er vores leder. Hvem har kompetence til at bestemme hvad, og hvem skal vi henvende os til med spørgsmål?

Fagcenter Børn og Unge ledes af en skolemand, og afdelingsleder for dagtilbud Maj-Britt Thy er økonom. Vi kan godt være bekymrede for, om den pædagogiske faglighed er stærkt nok repræsenteret i vores centerledelse. Det er meget vigtigt for os, at centerledelsen er opmærksomme på at inddrage folk med en solid pædagogisk faglighed i ledelsesarbejdet.

Decentralisering indebærer en risiko for uklarhed. Vi glæder os over udsigten til stor metodefrihed og muligheder for at skabe meningsfulde, lokale løsninger, men vi er også bekymrede i forhold til, hvor overordnede og luftige, de udmeldinger, der kommer fra koncernledelsen og politikerne kan blive i disses iver for ikke at blande sig i virksomhedsledningens ledelsesrum. For selvom der er udstrakt metodefrihed, er det jo ikke det samme som, at der ikke oppefra er forventninger til, hvad vi skal kunne levere. Vi opfordrer indtrængende til, at krav og forventninger, som vi *skal* leve op til, formuleres og formidles *klart og tydeligt*, så vi ved, hvad vi har at holde os til.

Mødestrukturerne i den nye organisering må nødvendigvis adskille sig fra de hidtidige på mange punkter. Hvem skal egentlig fremover holde møder med hvem om hvad? "Nogen" bliver nødt til at gennemtænke disse spørgsmål, så vi på den ene side får holdt de nødvendige møder, men på den anden side ikke møder os ihjel, hvilket er set før i større forandringsprocesser.

Ovenfor har vi listet en række for os vigtige opmærksomhedspunkter op. *Samlet set* er vi imidlertid positive overfor de nye tanker og kan få øje på mange muligheder for udvikling i den nye organisering.

FLAKKEHAVEN

FLAKKEBJERG HOVEDGADE 40, 4200 SLAGELSE

Høring vedr. oplæg til organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne".

Vi har gennemgået materialet og selv om høringsfristen er meget kort. Har vi følgende kommentar.

Vi kan ikke være uenige i at bliver der sat fokus på det borgernære og kerneopgaverne gennem øget faglighed, et stærkere samarbejde på tværs af fagligheder, og en styrkelse af ledelseskraften hos de decentrale leder, samt skabe sammenhængskraft i organisationen og koble det politiske niveau tættere på de decentrale enheder, giver god mening.

Vi kan være lidt bekymret for dimension 2, hvis det skal foregå i samme tempo og der forventes, at det skal vokse nedefra.

Vi mener det er vigtigt at fagligt og økonomisk bæredygtige fællesskaber, ikke kun er noget der skal give mening bag et skrivebord men også ude tæt på borgerne.

Personale møde med MED status

Flakkehaven
Pia Christa Kjær Jensen
Virksomhedsleder

Fra: [Søren Schytt](#)
Til: [Center for HR](#)
Cc: [Linda Dahl](#); [Mette Sønderkov Hansen](#); [Tina Marlene Pedersen](#); [Lone Wedel Christensen](#); [Michael Fasmer](#); [Gitte Heidi Hansen](#); [Gitte Nielsen](#); [Lone N Nielsen](#); [Christina Larsen](#)
Emne: Høring vedr. ny organisering.
Dato: 13. juni 2018 09:12:12
Vedhæftede filer: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.jpg](#)

Lokal-Med på plejecenter Lützenvej har igår behandlet det indkomne materiale. Vi har ikke haft tid til at gå i detaljer med materialet, men Lokalmed udtaler at man ser positivt på øget decentralisering, så beslutningsprocesserne kommer så tæt på borgerne som muligt, og at det lokale samarbejde styrkes med mulighed for at øget tværfagligt samarbejde. Samtidig er det dog også vigtigt at påpege, at det uden tvivl betyder flere opgaver decentralt, og at det derfor er vigtigt at de nye decentrale enheder understøttes af den fornødne administrative hjælp fra kommunens stabsenheder og fagcentre på en anden måde end det sker i dag.

Venlig hilsen
Søren Schytt
Virksomhedsleder, Plejecenter Lützensvej, Center for Sundhed og Ældre
Tlf: 58 57 39 72 | Mobil: 24 25 32 89



Rosenkilde

Vuggestue & Børnehave

Rosenkildevej 90

4200 Slagelse

Tlf. 58 52 54 06

Fax 58 52 54 90

rosenkilde@slagelse.dk

Hjemmeside:

rosenkilde.slagelse.dk

14. juni 2018

Høringssvar vedr. organisationsændringer.

Den korte høringsfrist giver ikke LokalMED mulighed for at forholde sig til og drøfte det meget omfattende materiale og det giver ikke virksomheden mulighed for at udføre et kvalificeret høringssvar og personalet oplever derfor ikke reel medarbejderindflydelse. Tværtimod efterlader den medarbejderne med en usikkerhed, som belaster det psykiske arbejdsmiljø.

Vi har i dag en struktur med tre ledelseslag. Med reducere til to ledelseslag bliver der langt fra top til bund, og man skal være meget opmærksom på ikke at skabe mange mellemlid for at kompensere for den meget flade ledelsesstruktur.

Vi mener at der skal lyttes meget til arbejdsgruppernes anbefalinger/refleksioner, da det er her at der har været en proces og opsamling på de overvejelser og erfaringer, som der er i den nuværende organisation.

Vi mener ligeledes at i dimension 2, med en mulig reducere i antal af virksomhedsledere, vil medføre en masse interne møder i evt. nye større virksomheder og en ny leder for en stor virksomhed, med mange afdelinger, bliver en ny "Center Leder" og at der derved vil være lige så mange ledelses led og måske flere led, fra den medarbejder der skal give "Bedre velfærd til borgene". I daginstitutionerne er vi HVER dag i direkte kontakt med vores borgere (børn OG forældre) og de er derfor vant til at kunne komme i dialog med ledelsen på daglig basis.

I forhold til dimension 2 ved vi at rapporter siger, at vi bruger mere ledelses tid i Slagelse, men måske er ledelses tiden givet godt ud, i Næstved og København fungerer det langt fra optimalt, og målet må være at have den organisering, der giver en "Bedre velfærd til borgene".

Vi mener ligeledes at rammerne for et godt tværfaglig samarbejde i dag er til stede, og at det hos os fungerer rigtig godt.

Vi er som selvejende institution nysgerrig på, hvilke overvejelser byrådet gør sig vedrørende de selvejende institutioner, der er selvstændige juridiske enheder, der derfor ikke "bare" kan sammenlægges.

På vegne af LokalMED i Rosenkilde Vuggestue og Børnehave
Annette Fog Larsen

Lilleskov den 13. juni 2018.

Hørings svar til organisationsændringer 2018-dimension 1 og dimension 2.

Personalet i Børnehuset Lilleskov.

Hørings svar er udarbejdet på personalemøde med MED-udvalgsstatus, den 12. juni 2018.

Er der analyseret på og regnet på, hvilke økonomiske og ressourcemæssige bekostninger det har, at vedtage og gennemføre så enorm en organisationsændring – hvad koster det? Hvordan kan det skabe "bedre velfærd til borgeren"?

Så stor en organisatoriske ændring i hele koncernen Slagelse Kommune vil bringe os i en situation, som endnu en gang sætter virksomhederne under pres.

Dels, fordi denne organisationsændring har så stort en omfang og desuden, fordi hele processen synes forceret og hektisk ude på virksomhederne! – ex. også med en deadline på knap 3 dage til hørings svar.

Desuden skal selve processen igangsættes på samtlige arbejdspladser og på alle niveauer i Slagelse kommune, hvilket vil vanskeliggøre udvikling, drift og udførelsen af kerneopgaverne under forandringsprocessen – da det forventes særdeles ressourcekrævende at få implementeret så stor en forandring.

De varslede reduktioner i forbindelse med disse organisatoriske forandringer er enorme og kan på dagtilbudsområdet vanskeliggøre indfrielsen af de politiske målsætninger for området og de politisk prioriterede visioner for børnene.

Tidlig forebyggende social indsats kan sættes "over styr" og er en uhensigtsmæssig dårlig disposition, rent økonomisk.

At optimere kvaliteten og fagligheden på 0-6 års området har altså en betydningsfuld samfundsmæssig værdi.

Især rettes opmærksomheden på, hvilke konsekvenser det kan have, at "nedsmelte" børneområdet.

Når ledelsesopgaven beskrives løst i en ny organisatorisk form – såsom klyngeledelse, områdeledelse m.m., vil det få fatale konsekvenser, idet der givetvis tages timer fra børnene for at kunne løse den økonomiske udfordring med en ekstra led i ledeshierakiet på virksomhedsniveau – ex. klyngeleder, områdeleder eller andet der skal varetage ledelsesopgaverne.

Nødvendige reduktioner i forbindelse med ændret ledelsesstruktur i ex. dagtilbud vil nødvendigvis tage timer fra børnene, og hermed forringes kvaliteten af ledelse i dagtilbuddene, da al økonomisk disponering, planlægning, udvikling af pædagogisk praksis og personaleledelse, bliver opgaver, der ikke nødvendigvis løses af "nærved ledelse" – men løses eksternt af "driftsledelse".

Overblik og styring internt i institutionen, kan sættes over styr – hvis "fjernledelse" prioriteres iværksat med sammenlægninger af drift i flere virksomheder.

Medarbejderne vil mangle den kontinuitet, som et synligt ledelsesteam udgør – med både leder og souschef til stede i de enkelte dagtilbud.

Erfaringer og evalueringer fra den tidligere selvstændige Korsør kommune viser med al tydelighed, at indførelsen af områdeledelse gav mange utilsigtede ulemper – og flere ulemper end fordele og driftsoptimeringer, ved fælles ledelse af flere dagtilbud.

**-Tungt og langsomt system ift. kommunikation – lang kommandovej
- Usynlig områdeledelse – manglende transparens ift. opgaverne hos områdeleder/distriktsleder**

- **Pædagogisk leder må deltage i langt flere møder ift. koordinering (ved ekstra ledelseslag)**
- **Irrationel økonomisk drift – manglende intelligent anvendelse af ressourcer og personaleforbrug**
- **Utilfredse medarbejdere – manglende indflydelse og selvledelse**
- **Oplevelse af væsentlig forringet service niveau – ud fra et forældreperspektiv samt minimal kontakt til både forældre samt medarbejdere**

Hvis intensionen med områdeledelse alene er motiveret ud fra et ønske om økonomisk rationale, bæredygtighed og ikke ud fra et udviklende personale- / og strategisk pædagogisk perspektiv – så vil det have vidtgående organisatoriske konsekvenser for børn og familier samt medarbejdere i Slagelse kommune.

Kontinuitet og kvalitet i det udviklende pædagogiske arbejde, må nødvendigvis løses af faste, fagligt dygtige og nærværende medarbejdere.

Citat:

Beslutningstema

Økonomiudvalget skal træffe beslutning om det videre forløb vedrørende ændringer af Slagelse Kommunes organisering i forhold til a) fortsat proces vedrørende kompetencefordelingen mellem virksomheder og centrale ledelsesniveauer (dimension 1) og b) eventuel igangsættelse af proces om fagligt og økonomisk bæredygtige fællesskaber mellem virksomheder (dimension 2).

Handlemuligheder

Vedrørende dimension 1:

1. Økonomiudvalget kan på denne baggrund træffe beslutning nu om at ændre organiseringen, jf. den godkendte ramme fra marts - og de 4 notater.
2. Økonomiudvalget kan vælge at stoppe arbejdet med ny organisering.
3. Økonomiudvalget kan fastholde principbeslutningen i marts og bede om, at der tages en områdespecifik gennemgang, jf. ovenstående, med henblik på at der i efteråret kan ligge supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.
4. Økonomiudvalget kan ønske at få helt andre aspekter vurderet inden evt. endelig beslutning.

Vedrørende dimension 2:

1. Økonomiudvalget kan vælge at stoppe arbejdet med ny organisering.
2. Økonomiudvalget kan godkende, at der til møde i august fremlægges forslag til kommissorium, proces og tidsplan for igangsættelse af udredningsarbejdet med dimension 2.

Der er behov for et større ejerskab lokalt til løsninger med en længere høringsperiode.
På dette grundlag vil vores anbefaling være, at følge handlemulighed 3. i forhold til Dimension 1.

I forhold til dimension 2, er vores anbefaling at følge handlemulighed 1.

Med venlig hilsen og på vegne af alle medarbejdere i Børnehuset Lilleskov.

Virksomhedsleder Hanne Clausen

MED udvalget
"Pædagogisk Udvikling & Inklusion"
Willemoesvej 2c,
420 Slagelse

Slagelse den 14. juni 2018

PUIs LokalMED har på ekstraordinært møde den 14/6-2018 behandlet forslaget til ændret organisering og de dertil hørende bidrag fra de fire arbejdsgrupper. LokalMED har disse kommentarer:

Generelt må en høringsfrist på et par dage betragtes som utilstrækkelig for et kvalificeret svar på det omfattende materiale. LokalMED mener ikke, at de afholdte workshops og medarbejderinvolveringen i arbejdsgruppernes arbejde har betydet, at der er sket en tilstrækkelig involvering af medarbejderne.

LokalMED kan derfor tilslutte sig direktionens indstilling til Økonomiudvalget om, at *"Økonomiudvalget kan fastholde principbeslutningen i marts og bede om, at der tages en områdespecifik gennemgang (...) med henblik på at der i efteråret kan ligge supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning"*

En analyse kunne med fordel også indeholde en undersøgelse af at frigøre ressourcer, der kan komme borgerne til gavn, fx ved at lave en kritisk gennemgang af administrative procedurer, arbejdsgange, dokumentationskrav osv.

Analysen burde også indeholde en udfoldning af begreberne "høj faglighed", "kerneopgave" og "tværfaglighed".

I forhold til selve forslaget, så betragter MED udvalget det som en gevinst, at hele børne- og ungeområdet samles i det samme center. Hvis PUI fortsat skal være en afdeling i det nye Center for Børn og Unge er det dog nødvendigt at få en afklaring af (Lokal)MED strukturen i centret.

LokalMED undrer sig over, at PUI som den eneste enhed nævnes specifik i materialet.

"Den øgede faglige specialisering og opdeling, eks i PUI, kan opleves at hindre tværgående samarbejder. Ved at distribuere den specialiserede faglige viden til virksomhedsniveau, vil den specialiserede faglige viden være tættere på kerneopgaven, hvor den skal skabe værdi".

Teksten er dog umiddelbart svær at tolke.

HVIS ovenstående citat skal tolkes derhen, at PUIs medarbejdere skal fordeles ud til virksomhederne, så vil LokalMED af flere grunde på det kraftigste fraråde at det sker:

- PUI betjener i dag 27 skoler og 40 dagtilbud. Hvis medarbejderne i PUI skal fordeles til disse virksomheder sker der en udvanding af den nødvendige faglighed.
- PUI betjener også private skoler og dagtilbud – denne betjening er lovbunden og skal være af en hvis kvalitet.
- En nylig gennemført analyse af PPR på landsplan peger på, at stærke faglige fællesskaber er en nødvendig forudsætning for løbende, at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. To kolleger i et distrikt er ikke et fagligt fællesskab.

- PUI er også Slagelse Kommunes PPR, som er underlagt en lovgivning, der bl.a. skal sikre at kommunens borgere får en uvildig vurdering og rådgivning. Denne uvildighed mistes, hvis PPR er under ledelse af virksomhedsledere.
- En spredning af PUIs medarbejdere til virksomhederne vil reducere muligheden for fleksibilitet og prioriteringer af opgaverne. Det kan forventes, at der vil ske et "produktionstab" og opstå et behov for at ansætte flere medarbejdere i virksomhederne for at få løst opgaverne. Dette vil også være tilfældet, hvis medarbejderne fordeles i distrikter. Opgaverne i dag betyder, at PUI medarbejderne har en fast tilknytning til et område i ca. 80 % af arbejdstiden. De 20% af arbejdstiden bruges på at træde til i akut krævende opgaver uden for basisdistriktet.
- PUI løser i dag en række opgaver på tværs af geografien i kommunen, der peger opad i den kommunale organisation.

Det er LokalMEDs opfattelse, at en stærk lokal tilknytning, tæt på børn og medarbejdere i virksomhederne, og i en tværfaglig ramme, kan organiseres, ledes og praktiseres, uden at gevinsten ved at have stærke professionsfaglige miljøer samlet i en uvildig, fleksibel central enhed opgives.

Endelig peger PUIs lokalMED på det uheldige i at koble besparelser sammen med ændringer i organisationen og ønsket om kulturforandringer. Besparelsen vil sætte dagsordenen og virke demotiverende på medarbejdere og ledere. Besparelsen vil overskygge de i øvrigt gode intentioner og muligheder.

På MED udvalgets vegne

Bo Clausen
Formand

/

Agnete Dreier
Næstformand



Børnehuset Loppen
Birkemosevej 15
4220 Korsør
Tlf: 58 35 10 15

Høringssvar vedr. ændret organisering i Slagelse Kommune:

Personalet i Børnehusene Strandvejen og Loppen har drøftet oplægget og har følgende kommentarer:

- For det første undrer vi os over den korte høringsfrist, da materialet er meget omfattende, og det er svært at gennemskue, hvilke konsekvenser det har for personalet og ledelsen i begge institutioner. Ting tager tid – så tænk Jer rigtig godt om, inden I træffer beslutning om eventuelle ændringer – af noget vi, langt hen ad vejen, synes fungerer?
- På ledelsen: er der lagt om til at virksomhedslederne skal rette henvendelse til direktøren, altså fjerne et ledelses trin og der er forslag om mere decentralisering til virksomhedslederne – **super godt** (Dimension 1)

Men samtidig er der planer om "klynge/område" ledelse – hvilket vil betyde at der kommer endnu et lag ned til virksomhedslederne / medarbejderne –

- Hvor er så besparelsen?
 - Den direkte kontakt?
 - Ledelse udføres bedst så tæt på medarbejderne?
 - Vi undres?
- Hvis dimension 1 vedtages – så giv det en chance for at gro og udvikles – se hvordan det virker inden man eventuelt begynder at tænke på at indføre dimension 2.
 - Medarbejderne ude i virksomhederne bør tages med på råd – hvad der virker et sted i Slagelse er ikke nødvendigvis det, der virker et andet sted/område.

På vegne af personalet fra Børnehusene Strandvejen og Loppen

Lone Stenbæk Larsen

Forslag til afgivelse af hørings svar fra SektorMed for Kommunale Ejendomme:

Center for Kommunale Ejendomme befinder sig i et område, som ikke er beskrevet særlig meget i det fremsendte materiale.

Det kan være svært, at se, at de beslutninger der træffes på velfærdsområdet, giver mening inden for Kommunale Ejendommens område.

Der er behov for, at der oprettes faglige netværk, hvis det besluttes at sektorMED-tanken udfases. De faglige netværk skal sikre tværfagligheden i eget center.

CKE arbejder efter FM-tanken og det er derfor en udfordring, at der generelt efterlyses decentralisering. Ved at arbejde med FM-tanken bliver fagligheden omkring drift og vedligeholdelse af bygninger sat i højsædet, og vi har derfor mulighed for at sikre bedst mulige rammer, for den faglighed som bygningerne skal understøtte.

Fagligheden skal være i højsædet omkring bygningsdriften. Det er vigtigt, at der er folk der kan agere her og nu.

Det er et stort opmærksomhedspunkt, at medarbejderne ikke p.t. er blevet hørt. Det er et faktum, at hvis medarbejderne er glade, så er der et meget bedre arbejdsklima og et bedre velfærd. Ved at lytte til og understøtte medarbejdernes dagligdag og virke, vil det uundgåeligt brede sig ud til betjening af borgerne. Det starter indefra og breder sig fra systemet og ud til borgerne.

Vi hilser direktionens forslag om at arbejde videre med projektet velkomment. Dog ønsker vi en større inddragelse af medarbejdere, så grundlaget for de forventelige næste høringer, er mere konkret og har mere tid til at sætte sig ind i materialet.

Vi vil gerne slå et slag for, at man undersøger om der er mangel på faglighed eller tværfagligt samarbejde. Så man ikke bare generelt laver om på organisationen, for at lave om på organisationen.

Set fra vores side, er meget af det der efterlyses som en mangel, noget der allerede fungerer i organisationen i dag.

Høringssvar vedr. organisationsændringen ”Bedre velfærd til borgerne”

Blomstergårdens LMU har den 12. juni 2018 drøftet organisationsændringen ”Bedre velfærd til borgerne”

Blomstergårdens LMU anerkender støtter op om direktionens forslag om at gå i dybden og tydeliggøre oplægget omkring organisationsændringerne, herunder supplerende analyser vedr. dimension 1.

Blomstergårdens LMU anerkender og støtter op om et udredningsarbejde vedr. dimension 2, og ser et behov for at beskrive betydningen af organisationsændringerne i Center for Sundhed og Ældre, herunder en afklaring af beslutnings- samt ledelseskompetencen mellem Virksomhedsledere og politikere.

På vegne af Blomstergårdens LMU

Jane Kaae

Christina Aaberg

Hørings svar

Lokal-MED ved Biblioteker og Borgerservice drøftede det ikke udpræget overskuelige høringsmateriale på sit møde d.d.

De påtænkte justeringer af organisationen tages til efterretning.

Lokal-MED oplever, at der kan blive meget lang vej til hoved-MED i en mulig fremtid uden et Sektor-MED som kobling og vægter derfor, at der i fortsættelsen sker en nøjere afsøgning af, hvordan dette håndteres på en hensigtsmæssig måde, jf. arbejdsgruppe 3.

Venlig hilsen

Johan Otte

Leder af Biblioteker og Borgerservice, Slagelse Biblioteker og Borgerservice, Center for Kultur Fritid og Borgerservice

Tlf: 58 57 39 01 | Mobil: 30 70 65 43 | EAN: 5798007390273



Hørings svar

14. juni 2018

Oplæg til organisationsændring ”Bedre velfærd til borgerne”

Som indledning vil vi gerne påpege, at vi intenst arbejder for ”bedre velfærd til borgerne” **men** at vi også har fokus på dynamikken, der bliver skabt ud fra en fælles referenceramme, som er grobund til det gode arbejdsmiljø. Personalet trivsel er i en gråzone - i forhold til borgernes velfærd!

Byskovgård udmelder følgende bemærkninger til oplægget:

1. Afklaring af ledelseskædens rolle

Arbejdsgruppen har udført et flot skriv, som er gennemarbejdet både ude fra kompleksiteten af de forskellige systemer i organisationen, men også ud fra velovervejede anbefalinger til lederrollen - som vi tilslutter os. Det er vigtigt, at de anbefalinger der kom fra Høringsshoppen er blevet taget med i tankesættet!

2. Samspil mellem centrale og decentrale enheder

Flot; at arbejdsgruppen har været inde og påpege vigtigheden af, at bevare det fundamentale i samspillet - også at bevare de værdier, som er fundamentet til gensidig respekt, via konstruktiv dialog i det politiske system.

Der er dog en uoverensstemmelse via anbefalingen vedrørende MED systemet og kollationen samt etablering af lignede samarbejdsforaer. Se nedenstående kommentar til ”Med systemet”.

3. Med systemet

Overordnet skal Med Udvalg tage sig af sager der berører:

- ✓ Arbejdsforhold
- ✓ Personaleforhold
- ✓ Samarbejdsforhold
- ✓ Arbejdsmiljøforhold
- ✓ Budgetforhold

Der er en forskel på medindflydelse og medbestemmelse. Ved indflydelse er ledelsen ikke forpligtiget til at rette sig efter medlemmernes input. Lederen eller formanden er dermed beslutningsdygtig i forhold til indflydelse.

Hvis der skal etableres lignede samarbejdsforaer i stedet for Sektor Med, vil de ikke have deres berettigelse, på grund af en manglende beslutningstager.

4. Samspillet

Hvis der skal nedbrydes siloer hvor medarbejderen og politikerne kan komme tættere på hinanden, er det vigtigt at der bliver besluttet indføre en fælles etisk tryk referenceramme hvor alle føler medejerskab. Der er absolut ikke behov for forskellige interesseretager, der munder ud i et konkurrencefelt, hvor slutresultatet vil være af en uheldig dimension.

5. Den fremtidige organisering i to dimensioner

Vi ønsker, at bevare den nuværende virksomhedsstruktur.

- ✓ Beslutningskompetencen lægges ud til virksomhedslederne – der er frihed til at træffe beslutninger om metode, indsatser og prioriteringer indenfor eget fagområde og i forhold til kerneopgaven.
- ✓ Kompetence og ansvar lægges ud fra centre og stabe til virksomhedslederniveau.
- ✓ Ledelseskraften styrkes, bl.a. ved at knytte faglige støtte funktioner.
- ✓ Virksomhedslederniveauet bringes tættere på det politiske niveau.

Center for Dagtilbuddet i Slagelse Kommune, har sikret et godt fundamentet af kvalitet i bæredygtige enheder. Denne organisation har altid været i progressiv bevægelse, tilpasset sig og forholdt sig til forandringsfaser. Vi er fagligt stolte af vores fag og bibringer vores faglighed og kompetencer ud fra en pædagogisk og udviklingspsykologisk overvejelse. Vi sikrer, at dagtilbudskvaliteten og indsigten i vigtigheden af børnekvaliteten fra 0 – 6 års alderen bevares og hele tiden opkvalificeres. Det er efter vores overbevisning, at udviklingspsykologien skal i fokus og tages alvorligt, hvis vi skal sikre den gode overgang til læring og på længere sigt barnets uddannelsesparathed.

Personalemæssige konsekvenser

Vi forventer, at der bliver taget godt hånd om de medarbejdere og kollegaer som på en eller andet måde bliver berørt via konsekvensen af organisationsændringen. Dvs. både kommunikativt såvel som medindflydelse.

Med venlig hilsen og på personalets vegne

Lena Frimann Johansen
Virksomhedsleder

Karen Margrethe Lauritsen
Tillidsrepræsentant BUPL/
Arbejdsmiljørepræsentant

Lone Dauer
Tillidsrepræsentant FOA

Mette Blaabjerg Ehlers
Repræsentant for Lokal Med

Hørings svar fra Antvorskov Børnegård

vedr. ændret organisering.

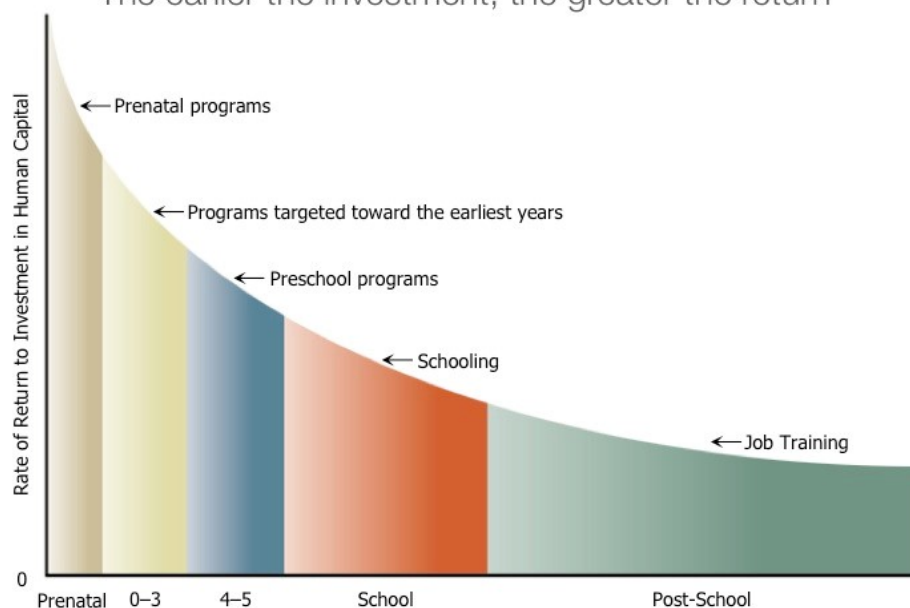
Før vi går til oplægget, må vi påpege at det uanset varslings, er meget skidt for den reelle involvering og tanke om medejerskab hos den enkelte medarbejder, at man vælger at lave en høringsperiode, der kun strækker sig over 2,5 døgn.

Vi kan godt se tanken om et center der strækker sig fra 0 – 18 år, men har nogle betænkeligheder:

1. Der er et stort ønske om, at fagligheden skal i højsædet og samtidig vælger man, at ansætte en centerchef for bla. Dagtilbudsområdet, der har en skolemæssig baggrund. Vi kan være bange for, at fokuset på især 0 -6 års området, vil blive minimeret / overset. Vi ved hvor 0-6 års området det er !!

EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT IS A SMART INVESTMENT

The earlier the investment, the greater the return



Source: James Heckman, Nobel Laureate in Economics

2. Ønsket om en forenklet struktur, kan komme til at virke omvendt. Der bliver langt fra den enkelte virksomhed, til næste ledelsesniveau. Vi finder det ekstremt vigtigt, med decentrale virksomhedsledere i de enkelte institutioner, der kan bære en evt. udfordring videre – ikke områdeledelse/klynge osv. så der bare opstår et usynligt ekstra ledelsesniveau.
3. Der er et ønsket om tættere kobling til det politiske niveau – Vi ønsker en meget tydelig kompetencefordeling, for at undgå misforståelser og personsager.

Generet stiller vi os undrende over for, hvorfor denne ændring skulle ske så hurtigt og hvorfor man vælger at melde kommende centerchefer ud, inden en organisationsændring er endeligt vedtaget.

Personalet i Antvorskov Børnegård



Hørings svar fra Børnehaven Mariehønen's MED-udvalg

14.6.2018

I Børnehaven Mariehønen har vi noteret os at centerstrukturen ændrer sig, og at dagtilbuddene kommer i Center med Skolerne. Det synes vi er et ganske fornuftigt valg set ud fra en helhedsbetragtning. Vi er dog bekymrede for, om dagtilbuddene og arbejdet med børnenes tidlige udvikling bliver nedprioriteret i forhold til skoleområdet.

Det er nødvendigt med en stærk faglig profil, både i organisatorisk og strategisk forstand, men også i ledelsesmæssig forstand for, at fastholde den gode udvikling området er i.

Den anden dimension af organisationsændringen foreslår at; *at der på virksomhedsniveau skabes fagligt og økonomisk bæredygtige fællesskaber mellem virksomheder.*

Det glæder os, at følgende er grundlaget for udarbejdelsen af denne ændring:

"Denne proces forudsættes igangsat "nedefra" og tager afsæt i den lokale kontekst og de forskelligheder, der er i områderne".

I Mariehønen vil vi anbefale at beholde en virksomhedsleder i hver institution. Fællesledere, klyngeledere eller lignende har svært ved at have den nødvendige føling med alle institutionerne og det der rør sig i dem. Derfor vil en klyngeleder være en forhindring i forhold til den decentrale tankegang. Kontakten med det udførende led vil til og fra direktionen og politisk hold, gå i gennem et led som ikke har nok føling med praksis. Dermed tænker vi ikke, at det politiske ønske om mere direkte kontakt til virksomhederne tilgodeses med den type ledelse.

Selvom det har været svært at lave en anderledes proces omkring op til denne høringsfrist, vil vi alligevel medbringe at den korte høringsperiode har påvirket vores svar, som vi gerne ville have gjort mere nuanceret og uddybende. Det er svært at bearbejde så stort og komplekst materiale på så kort tid.

På vegne af MED-udvalget

Leon Rink

Høringsvar fra Fritidsklubben Marievangs lokalMED ang. "Ændret Organisering":

Allerførst vil vi gerne rose initiativet og tankerne bag samt anerkende det store arbejde, der er lagt i processen fra arbejdsgrupperne.

Vi hilser absolut tankerne om et tættere samspil med politikerne velkommen, og vi ser frem til igen at kunne udarbejde en udviklingsaftale, som var vores mulighed for at sætte fokus på vore indsatsområder og målsætninger i en større sammenhæng.

Vi vil dog ikke undlade at påpege et par ting i processen, der ikke set fra "gulvet" har været optimale:

1. En høringsworkshop er ikke et redskab som tydeligt siger, at man virkelig ønsker input fra alle. De højest talende for deres pointer frem ved et sådan arrangement, og referenter – uanset objektivitet – giver et andet outcome, end hvis folk selv fører pennen.
2. I en lidt travl tid før en skoleferie får man måske ikke de bedste høringsvar fra alle, når man sætter så absurd kort en deadline. Man kunne være urolig for, om det er intentionen.

I selve materialet er der især to ting, vi som personalegruppe gerne vil påpege:

1. KORAs analyse vedr. ledelses- og administrationsressourcer decentralt er tilbagevist et par gange. På vores område handler det f.eks. blot om titler, da der er tradition for at kalde stedfortræderen for souschef og derfor tæller vedkommende på ledersiden, selvom han/hun er fuldtidspædagog undtagen i leders fravær.
Vi er f.eks. pt. 4 deltidsansatte og en leder på fuld tid. Det giver ingen mening at kalde stedfortræderen for en del af ledelsen. Fejltagelsen afspejler sig også i budgettildelingen, hvor vi pt. har 330.000 til ledelse. Altså ikke mange ressourcer sat af til den såkaldte ledelsesovervægt. Derudover viste KORA rapporten, at der var større ledelsesforbrug centralt. Dette ændres ikke ved at give folk nye titler.
2. Der tales vedr. dimension 2 meget om at skabe "robuste enheder". Hvis man ikke havde skåret så hårdt ind til benet vedr. centralisering og for klubbernes vedkommende skolereform, var klubtilbuddene robuste i sig selv. Vi har f.eks. i FK Marievang på fire år fået reduceret vores budget fra 5.4 til nu 2.4 mio.
Så nu kan man bruge tidligere politiske beslutninger til at beskrive os som ikke robuste og tvinge os ind i en fællesledelse – nok med skolen.
Det ville give mere mening at tage stilling til den fine rapport ved 360 graders analysen vedr. ressourcetildeling, som klubberne blev lovet en aktion på, da den netop påviste alle skævhederne på området.
I det hele taget kunne man få den tanke, at dimension 2 er det endelige mål. Og den nævnte "bottom up" proces er på den måde allerede en usandhed.

Fra: [Dorthe Halberg](#)
Til: [Center for HR](#)
Cc: [Rune Overlode](#); [Jane Veggerby](#)
Emne: Høringsvar fra LokalMed for Rengøring og kantiner
Dato: 13. Juni 2018 13:05:39
Vedhæftede filer: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.jpg](#)

LokalMed for Rengøring og kantiner udtaler, at et stor bekymringspunkt er frit valgs ordning.

I Rengøringen har der igennem de sidste år været meget fokus på personalet. Der er i denne virksomhed ansat ca. 70-80% af anden etnisk herkomst, som igennem de seneste år er blevet højnet i deres arbejde. Det kunne vi frygte ville forsvinde, hvis man ikke har fokus på kerneopgaven. Man kan ikke have frit valgs ordning, hvor medarbejderne har flere arbejdspladser.

Venlig hilsen
Dorthe Halberg
Koordinator, Ejendomsservice, Center for Kommunale Ejendomme
Tlf: 58 57 95 43 | Mobil: 24 80 79 29 | EAN: 5798007341800

Høringssvar fra LokalMed i Stab –og Myndighed i Center for Handicap og Psykiatri til den påtænkte organisationsændring i Slagelse Kommune

Det udsendte høringsmateriale er særdeles omfattende og meget kompleks, hvilket gør at vi som LokalMed på dette grundlag ikke ser, os i stand til at gennemskue de afledte konsekvenser af den påtænkte organisationsændring. LokalMed skal derfor anbefale, at der afsættes mere tid til, at afdække de mere konkrete følger af principbeslutningen om at gå fra 3 til 2 ledelsesniveauer herunder, at tiltrædelsen af den nye kommunaldirektør tænkes ind i den videre proces.

LokalMed skal tillige opfordre til, at anbefalingerne fra Ledelseskommisionen omkring ledesspændet inddrages mere konkret i det videre arbejde. Endvidere skal vi anbefale, at Slagelse Kommunes ledelsesgrundlag beskrives, da det udsendte materiale skaber usikkerhed/tvivl om, hvorvidt ledelsesgrundlaget i Slagelse Kommune også fremadrettet er baseret på værdibaseret ledelse eller tænkes det, at organisationsændringen fordrer et andet ledelsesgrundlag?

Med disse bemærkninger tilslutter LokalMed sig SektorMed for Handicap og Psykiatri anbefaling om:

- At handlemulighed 3, hvor principbeslutningen fastholdes og at der tages en områdespecifik gennemgang med henblik på, at der til efteråret kan ligge supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.

Endvidere skal LokalMed i lighed med SektorMed fremhæve de gode erfaringer for virksomhedssammenlægningerne og organisationsændringsprocesserne der har været på Handicap og Psykiatri området. Der er udbredt tilfredshed med den nuværende virksomhedsstruktur og forudsætningerne for det decentrale ledelsesrum samt et godt samspil med fagcentret.

LokalMED møde d. 13. juni 2018

Høringssvar fra medarbejdersiden i det tidligere Center for HR

Indledningsvist vil vi påpege, at tidsfristen til at gennemgå så digert et materiale har været meget kort. Flere arbejdsgrupper påpeger, at deres arbejde er ufuldstændigt og derved på nødvendigheden af, at der arbejdes videre med afklaring af en række forhold. Om udbyttet heraf vil stå mål med arbejdsindsatsen står hen i det uvisse, desuagtet at organisationsændringen gennemføres.

Selvom overskriften på organisationsændringen "Bedre velfærd til borgerne" kan karakteriseres som retorisk uimodståelig, så er der behov for at formidle og oversætte til medarbejderne helt ud i yderste led i organisationen, hvordan organisationsændringerne netop vil medføre bedre velfærd til borgerne. Vigtigheden af at skabe forståelse og accept for organisationsændringen blandt medarbejderne bør ikke underkendes.

Som stab skal vi udtrykke en bekymring for, at organisationsændringen kan medføre en risiko for en manglende opmærksomhed på at overholde lovgivning, overenskomster og de personalepolitiske retningslinjer på decentralt niveau, hvilket kan medføre et øget antal uheldige sager i kommunen. De centrale stabe besidder en specialiseret viden om disse forhold, som bør bringes mere i spil end blot den "rådgivende funktion", der er lagt op til i materialet.

Hej

På vegne af Christian Abildgaard fremsendes hørings svar:

.....

Personalemøde med MED-status, 13. juni, for Slagelse svømmehaller finder det positivt at styrke de decentrale enheder, herunder ledelseskraften.

Med tilførsel af kompetencer og resurser til virksomhederne vurderes det, at kunne øge værdien for borgerne samt give en større oplevet nærhed, der hvor fællesskaberne er.

Ansvar og kompetencer – herunder udviklingsressurser – vurderes at være godt placeret hos dem, der står med opgaverne i hverdagen, virksomhederne.

.....

Venlig hilsen

Inge Margrethe Andersen

Chefkonsulent



Center for Kultur Fritid og Borgerservice
Kulturafdelingen
Gørtlergade 4, 4200 Slagelse



Direkte telefon : 58 57 95 10

Mobil telefon : 40 55 14 99

EAN : 5798007389949

TEAM DANMARK
ELITEKOMMUNE

Hørings svar vedrørende oplæg til organisationsændring ”Bedre velfærd til borgerne”.

Høringsperiode

Storebæltsskolens MED-udvalg har d. 13. juni behandlet hørings materialet, og vil gerne tilkendegive, at vi finder at høringsfristen er alt for kort, idet denne kun har været på i alt 31,5 timer. Vi har tidligere tilkendegivet, at vi ønsker længere høringsperioder, da vi tænker, at det vil give et større ejerskab lokalt, samt styrke kvaliteten af de udarbejdede hørings svar.

”Bedre velfærd til borgerne”

MED-udvalget hilser tankerne vedrørende en reorganisering af kommunen velkommen, da vi kan se mange positive intentioner, i det beskrevne materiale, som kan komme borgerne til gavn.

Vi er på Storebæltsskolen meget optaget af at arbejde med stærke relationer og mener, at vi som kommune med fordel kan arbejde mere med begreberne: ”relationel koordinering” og ”relationel velfærd”, som det f.eks. gøres i Skanderborg Kommune (Skanderborg Kommune model 3,0).

Decentralisering

MED-udvalget har i tidligere hørings svar tilkendegivet, at vi ønsker mere decentralisering og hilser derfor disse tanker velkommen, da kompetencer og ressourcer, i mange henseender, med fordel kan komme tættere på borgerne.

MED-udvalget

MED-udvalget er af den mening, at vi skal værne om vores samarbejdskultur, som er indbygget i vores nuværende MED-struktur. Vi mener ikke, at vores nuværende struktur er optimal, da sektorMED og hovedMED ofte er organer, som er langt væk i en travl hverdag, men vi tænker, at det er af central betydning, at vi også i fremtiden har forskellige fora, hvor vi kan snakke om det der er vigtigt.

Med venlig hilsen

Storebæltsskolens MED-udvalg.

Høringssvar fra Tandplejens LokalMED i forbindelse med Organisationsændringen "Bedre Velfærd til Borgerne".

Vi har drøftet det tilsendte materiale og har følgende bemærkninger:

Der er spændende perspektiver i organisationsændringen og de 2 dimensioner, hvoraf den første allerede er udrullet.

Vi ser potentiale i de økonomiske fællesskaber samt det tværgående samarbejde og hvorledes det kan være til forbedring af servicen over for borgerne.

Vi ser muligheder for at højne sundheden for det enkelte barn, da den decentrale struktur øger muligheden for tværfagligt helhedsorienteret samarbejde med afsæt i det enkelte barns behov.-

Samtidig er der visse elementer, der giver anledning til bekymring.

- 1) Har der været tid nok til at gennemarbejde, og få klarlagt alle konsekvenser og risici ved de foreslåede ændringer eller kunne flere elementer undersøges yderligere?
- 2) Kan fagligheden bevares når der fjernes virksomhedsledere?
- 3) Er de enkelte ledere klædt på til dialogen og den direkte kontakt til det politiske niveau?
- 4) Hvordan skal fælles økonomi konkret udmøntes og hvordan styres den enkelte enheds budget?
- 5) Kan fælles økonomi sikre økonomisk stabilitet fremadrettet?

Ad 1)

I det udleverede materiale, fremgår det at, hvis de foreslåede ændringerne skal kunne opnå succes kræver det en kulturforandring i Slagelse kommune. Tandplejen har traditionelt en kultur med decentral styring, med 8 klinikker, hvor personalets opgaver netop er uddelegerede opgaver.

Dette vil nok være en større kulturforandring for andre, - og kulturforandring tager tid.

Ad 2)

Kan fagligheden stadig være i højsædet, når antallet af virksomhedsledere reduceres og de tilbageværende får flere opgaver og større ansvar.

Ad 3)

Kontakten mellem det politiske niveau og virksomhedslederne blev tidligere formidlet af Centerlederne således at begge parter fik samme budskab.

Ad 4)

Her er der behov for nogle klare retningslinjer, idet der er mange uafklarede spørgsmål omkring fordelingen af den fælles økonomi.

Et retvisende og rigtigt budget for den enkelte virksomhed er en afgørende forudsætning for at skabe en fælles økonomi og sikre økonomisk stabilitet fremadrettet. Dette vil også sikre at det ikke er de, der bedst forstår at formulere sig, eller råber højest, der får pengene. Det kan medføre en risiko for udvikling af konkurrence og dermed samarbejdsproblemer virksomhederne imellem.

Et forslag kunne være, at der afsættes en procentdel af virksomhedernes budget til en fælles pulje.

Ad 5)

Vi kan se, hvordan et økonomisk overskud i en virksomhed ville kunne afhjælpe en ringere økonomi hos en anden virksomhed, som en her og nu løsning; men ikke, hvorledes det ville kunne afhjælpe økonomiske vanskeligheder i det lange løb.

Tandplejen ser muligheder i, at den decentrale organisation ville kunne facilitere, det faglige tværgående samarbejde virksomhederne imellem.

Således at en spontan samling af virksomheder i meningsfulde fællesskaber kunne opstå, med den ønskede økonomiske robusthed til følge.

Afslutningsvis foreslår vi, at organisationsændringen løbende evalueres.

På vegne af Tandplejens LokalMED

Med venlig hilsen
Overtandlæge Harriet Schott



Hørings svar fra Nordbycentret og Børnehuset Nord.

Børnehuset Nord
Kierulffsvej 2
4200 Slagelse

Hørings svar vedr. organisationsændring.

Tlf.: 3070 9740
Tlf: 3078 5810

Vi mener at den korte høringsfrist ikke giver mulighed for at forholde sig til og drøfte det meget omfattende materiale. Det giver os ikke mulighed for at udforme et kvalificeret hørings svar. MED-processen er ikke optimal.

www.slagelse.dk
www.boernehusetnord.dk

Vi mener at der skal lyttes meget til arbejdsgruppernes anbefalinger/refleksioner, da det er her at der har været en proces og opsamling på de overvejelser og erfaringer, som der er i den nuværende organisation.

Vi kan se at der arbejdes med dimension 1 og 2 i forhold til den fremtidige organisering. Vi er skeptiske vedr. dimension 2, men kan se at, når denne proces igangsættes skal den starte "nedefra" og vil tage afsæt i den lokale kontekster og de forskelligheder, der er i områderne.

14. juni 2018

Sagsid.:

EAN-nr.:

Det er vigtigt for processen at de erfaringer, den viden og arbejdsgange, som i dag fungerer, føres med ind i den nye organisering.

Kontaktperson:

Oplevelsen hos os er, at der er meget samarbejde på tværs i organisationen, hvor flerfagligheden er i højsæde og som fungerer i dag i den nuværende struktur. Dette finder vi vigtigt at bibeholde i en ny organisering.

Vi mener ligeledes at i dimension 2, med en mulig reducere i antal af virksomhedsledere, vil medføre en masse interne møder i evt. nye større virksomheder og en ny leder for en stor virksomhed, med mange afdelinger, bliver en ny "Center Leder" og at der derved vil være lige så mange ledelses led og måske flere led, fra den medarbejder der skal give "Bedre velfærd til borgene".

Vi vil også gøre opmærksom på at de mange forskellige arbejdsområder, som i dag ligger under Centrene, måske fungerer bedst med forskellige organiseringer. Det vil være ærgerligt at lave en ens organisering, som måske kun fungerer godt for halvdelen af organisationen.

I forhold til dimension 2 ved vi at rapporter siger, at vi bruger mere ledelses tid i Slagelse, men måske er ledelses tiden givet godt ud, i Næstved og København fungerer det langt fra optimalt, og målet må være at have den organisering, der giver en "Bedre velfærd til borgene".

Vi mener ligeledes at rammerne for et godt tværfaglig samarbejde i dag er til stede, og at det hos os fungerer rigtig godt.

Med venlig hilsen MED-udvalget Nordbycentret og Børnehuset Nord.



XXXXXXXXXXXX

Med venlig hilsen



HESSELGÅRDEN
- En verden af eventyr

14. juni 2018.

Hørings svar vedr. ny organisering.

LokalMED i Hesselgården har afholdt ekstraordinært møde, og har følgende bemærkninger til ny organisering.

Vi ser rigtige gode intentioner i, at bevæge organisationen hen imod **endnu** bedre velfærd til borgerne. Det vil vi gerne understøtte i den kommende tid, hvis udvalget træffer beslutning om dette.

Selve høringsmaterialet er desværre af en sådan karakter, at det stiller flere spørgsmål, end det giver svar. Dette skyldes sandsynligvis den meget korte tid, som de 4 arbejdsgrupper har haft til rådighed, til at kunne udarbejde et ordentligt gennembearbejdet materiale. Desuden har høringsfristen for MED udvalgene, været særdeles kort.

Vi skal derfor anbefale - at ved politisk beslutning om ændret organisering – at der iværksættes en proces efter sommeren, hvor der igen bliver en involverende proces, og hvor der skabes rum for at kunne arbejde i dybden med dels de 4 temaer, men også andre aspekter som er dukket op undervejs i forløbet. Man skal huske på, at hvis denne organisationsændring besluttet, vil det være den største ændring i kommunens historie siden kommunal reformen i 2007.

Selv om dimension 2 ikke har været en del af processen i arbejdet med dimension 1, så har temaet alligevel ligget og skygget. Vi er klar over der ikke er taget stilling til denne dimension, men ligger som en mulighed for udvalget at beslutte.

Hvis udvalget vælger dette, så ser vi med tilfredshed, at der bliver tale om en proces der skal vokse nedefra, med stor decentral indflydelse.

På vegne af lokal MED

Tina Lewis
Næstformand

Sten Bjerregaard
Formand.





HESSELGÅRDEN
- En verden af eventyr



Sorøvej 74 . 4230 Skælskør . Tlf.: 58 57 43 43 . hesselgaard@slagelse.dk





SLAGELSE
KOMMUNE

**Stab for Økonomi
og Digitalisering**
Rådhuspladsen 11
4200 Slagelse

14. juni 2018

Hørings svar om organisationsændring fra SektorMED i Stab for Økonomi og Digitalisering

SektorMED i Stab for Økonomi og Digitalisering vil gerne indledningsvist gøre opmærksom på, at det er et ganske omfattende og abstrakt oplæg – ikke mindst set i lyset af den meget korte høringsfrist.

I forlængelse heraf er der generelt en bekymring for hastigheden i processen med at forandre organiseringen. Det er ganske omfattende ændringer, som der potentielt lægges op.

SektorMED opfordrer derfor til, at der gives tid til at fastlægge rammer og indhold nærmere, inden der træffes en endelig beslutning. Desuden skal der være opmærksomhed på, at organisationsændringer ikke i sig selv nødvendigvis skaber en positiv forandring. Der skal arbejdes over længere tid med at udvikle kulturer og implementere strukturer.

Det er vigtigt i ovenstående proces at involvere medarbejderne. Involvering og åbenhed understøtter et godt arbejdsmiljø – og det er vigtigt, hvis fokus skal fastholdes på at løse kerneopgaven.

SektorMED opfordrer til, at den videre drøftelse af organisationsændring sker med udgangspunkt i følgende:

- Klar udmelding om hvordan den planlagte besparelse på 15 mio. kr. i 2019 og 20 mio. kr. fra 2020 skal udmøntes.
- En samlet proces for dimension 1 og dimension 2, da udmøntningen af principper og ambitioner i dimension 1 hænger uløseligt sammen med dimension 2.

Derudover har SektorMED følgende mere specifikke kommentarer til den videre proces:

- Oplæg om ledelsesroller: Hvordan kommer det til at udmønte sig? Hvem får hvilke ansvar, og hvordan skal samspillet mellem ledelsesniveauerne så reelt fungere? Dette er ikke klart nok.
- Fokus på at styrke kerneopgaven: I oplægget tages der udgangspunkt i at styrke kerneopgaven. En decentralisering af opgaver og kompetencer skal ske med dette afsæt og ikke med fokus på periferiydelser og støttefunktioner. De enkelte enheder skal have deres fokus på at styrke løsningen af kerneopgaven.
- Målsaftaler: Det er nødvendigt med en klar rammesætning af såvel dialogen med det politiske niveau som dialogen internt i organisationen. Det er afgørende vigtigt, at alle tager dette alvorligt, så det fungerer som et reelt styrings- og dialogværktøj. SektorMED opfordrer i øvrigt til, at fokus i aftalerne skal være på den effekt, man ønsker. Det handler om at skabe det, der virker for borgerne.

- Risiko for silotænkning: Der er en bekymring for silotænkning, hvis alle virksomheder får øget kompetence uden klar fælles rammesætning og mål for, hvor vi skal hen som organisation.
- Ledelsesspændet: Kan en direktør overhovedet lede så mange ledere, som der lægges op til?
- Økonomistyring: Det fremgår af oplægget, at den ændrede organisation skal styrke økonomistyring. Det er uklart, hvordan det reelt skal ske med det oplæg, som er fremlagt.

Slagelse d. 13. juni 2018

Høringssvar vedr. Organisationsændring i Slagelse Kommune.

Personalet i Børnehuset Marievang har flg. kommentarer i forbindelse med ny organisering i Slagelse Kommune.

- 1) En høringsperiode på to dage er manglende respekt for den personalepolitiske proces, og ikke reel medarbejderindflydelse. Tværtimod efterlader den medarbejderne med en usikkerhed, som belaster det psykiske arbejdsmiljø.
- 2) Det er svært at forholde sig til dimension 1, når vilkårene ligger i dimension 2. Ny organisation, hvad betyder det egentligt?
- 3) Der er i oplægget nævnt besparelser på 15 mio. i 2019 og 20 mio. i 2020, men ikke beskrevet hvad der ligger i det. Er der tale om afskedigelser af medarbejdere?
- 4) Den danske børnehavetradition er anerkendt, og vi er bekymrede for, at den med afsæt i en pædagogfaglig kontekst, vil forsvinde i en ny organisation.
- 5) Vi har i dag en struktur med tre ledelseslag. Med reducere til to ledelseslag bliver der langt fra top til bund, og man skal man være meget opmærksom på ikke at skabe mange mellemlid.

VI ØNSKER:

- 1) At bibeholde faglighed, med tværfagligt samarbejde.
- 2) At det ikke er hastværk der styrer organisationsændringen. Giv hele processen lidt mere til, og brug arbejdsgruppernes anbefalinger.
- 3) At der foregår en troværdig personalepolitiskproces med medarbejderinddragelse. Det er i sidste ende medarbejderne, der bliver afgørende for om en ny organisation kommer til at opfylde de ønskede politiske mål, så det er vigtigt at medarbejderne har ejerskab.
- 4) Mere åbenhed, tydelighed og nytænkning.

Venlig hilsen
MED udvalget i
Børnehuset Marievang

Slagelse den 13. juni 2018

Hørings svar vedrørende organisationsændringen "Bedre velfærd til borgerne"

Medudvalget på Antvorskov Skole er generelt positiv over for den kommende organisationsændring, da ændringen vil give det nødvendige ledelsesrum, som er beskrevet i organisationsændringernes bærende principper.

For at kunne lykkes med ændringerne i organisationen er det nødvendigt, at der umiddelbart efter vedtagelse af dimension 1 iværksættes en kort og meget stramt styret proces i forhold til dimension to.

Det er nødvendigt, at beslutningskompetencen lægges ud til virksomhedslederne, så beslutningerne tages så tæt på borgerne som muligt. Det betyder at ledelseskraften skal styrkes på de nye større decentrale enheder. Hvis forandringen skal lykkes skal enhederne være levedygtige, økonomisk robuste og fagligt selvbærende. Dette er i god tråd med Ledelseskommisionens syv budskaber.

Ressourcerne skal følge med ud til de kommende beslutningstagere, og dermed skal der føres ressourcer tilbage til virksomhederne til indvendig vedligeholdelse fra Kommunale Ejendomme, servicemedarbejdere, Administrativ Service og Rengøringsenheden.

Tilsvarende skal medarbejderne i PUI/PPR og sagsbehandlere knyttes tættere til skolerne for at opnå den ønskede effekt.

Det er vigtigt at HR, IT og Økonomi fortsat er organiseret i stabe til support af virksomhederne.

Det er af afgørende betydning for succesraten, at der udarbejdes et sæt etiske spilleregler for den tættere dialog med det politiske niveau. Hvis det skal lykkes er det nødvendigt med tillidsfuldt rum for dialog.

Med hensyn til koncernledelse så mener Medudvalget, at der kun skal refereres til direktøren, så ledelseslaget kommer til at ligne Kalundborg Kommune med en direktion på niveau 1 og et ledelseslag af virksomhedsledere på niveau 2. Virksomhedslederne skal måles på deres resultater i en udviklingskontrakt mellem direktør og virksomhedsleder. De nuværende centerchefer bliver herved fagchefer uden ledelseskompetence over virksomhedslederne. Det er vigtigt med transparens, så der er en entydig ledelsestråd, da vi i modsat fald risikerer at den omfattende organisationsændring mislykkes.

Medudvalget på Antvorskov Skole anbefaler, at SektorMed nedlægges, da fagcentercheferne ikke har kompetence over virksomhedslederne. Til gengæld skal LokalMed udvides som følge af dimension 2.

I forhold til dimension 2 så er Medudvalget på Antvorskov Skole særdeles positive på en bottom up proces. Processen skal være ultrakort og effektiv, da en lang proces deles vil skabe uro og dels vil dræne virksomhederne for arbejdskraft om det vigtigste- at få organisationsforandringen til at lykkes.

På vegne af Medudvalget på Antvorskov Skole

Søren Ranthe
Skoleleder



RUSMIDDELCENTER
SLAGELSE

Personale@slagelse.dk

Dato: 13-06-2018
LokalMED
Rusmiddelcentret

Høringssvar fra LokalMED Rusmiddelcenter Slagelse.

Rusmiddelcenter Slagelses LokalMED tilslutter sig høringssvar vedrørende organisationsændring fra SektorMED Handicap og Psykiatri af 12. juni 2018, og har ikke yderligere at tilføje.

Venlig hilsen

Lena Andersen
Formand

Lone Walsøe Pedersen
Næstformand



Hørings svar fra SektorMED Handicap og Psykiatri

SektorMED vil indledningsvis påskønne inddragelsen og involveringen i processen omkring forslag til ændret organisering. Der er dog tale om en kompleks proces, som i det konkrete kan være vanskeligt at gennemskue konsekvenserne af på de forskellige niveauer. SektorMED vurderer ikke at det foreliggende materiale givet et tilstrækkeligt grundlag for at kunne gennemskue konsekvenserne af den videre proces frem.

12. juni 2018

SektorMED indstiller derfor, at der afsættes mere tid til at afdække de mere konkrete konsekvenser af principbeslutningen om at bevæge sig fra 3 strategiske ledelsesniveauer til 2 (dimension 1). Desuden anbefaler SektorMED at tiltrædelsen af den nye kommunaldirektør indtænkes i forhold til den videre proces.

På denne baggrund anbefaler SektorMED derfor handlemulighed 3, hvor principbeslutningen fastholdes og der tages en områdespecifik gennemgang med henblik på, at der til efteråret kan ligge supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.

Vedr. dimension 2. ønsker SektorMED at fremhæve de gode erfaringer med virksomhedssammenlægningerne og ændringsprocesserne på handicap og psykiatriområdet. Der er udbredt tilfredshed med en nuværende virksomhedsstruktur og en oplevelse af gode forudsætninger for det decentrale ledelsesrum og et godt samspil med fagcentret.

SektorMED anerkender og ser frem til den fortsatte proces.

.....
Thomas Knudsen
Formand for SektorMED
Handicap og Psykiatri

.....
Lotte Anhøj
Næstformand for SektorMED
Handicap og Psykiatri

Center for HR

Center for Børn og Unge
Torvegade 24, 2. th.,
4200 Slagelse
www.slagelse.dk
centerforskole@slagelse.dk

Høringssvar fra midlertidigt Lokal-MED for Børn og Unge, samt afdelingsmøde fra afdelingen for Dagtilbud.

Med følgende bemærkninger:

- Materialet er omfangsrigt og det er derfor vanskeligt at vurdere handlemulighederne, med det udgangspunkt peges på handlemulighed 3, hvor der lægges op til, at der tages en områdespecifik gennemgang, med henblik på at der i efteråret kan ligge supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.
- Det fremgår ikke klart, hvad det er, der skal høres om.
- Det understreges, hvis der skal ske en reel afdækning og analyse, som skal føre til konkrete anbefalinger er det vigtigt at der afsættes tilstrækkelig tid og ressourcer og at der eksempelvis skal tilføres hjælp i form af ekstern konsulentbistand.
- Det understreges at børn og ungeområdet allerede er i gang med en organisationsændring jf. ny centerstruktur og det derfor kan være svært at beskrive konsekvenser af de ændringerne, som der lægges op til i høringmaterialet, da udgangspunktet ikke er på plads i form af ét kendt center – kort sagt der er mange ubekendte allerede.
- Af materialet fremgår at der ved centersammenlægningen er "sparet" én chefstilling. Det er yderst overraskende idet der fra start har været udtrykt at centersammenlægningen ikke skal være en "sparøvelse".
- Det er svært ved at se forandringerne i rollerne – kunne vi ikke /gør vi ikke sådan i dag?
Det er vigtigt at, hvis forandringerne skal leve – så skal vi tale om det og stille spørgsmålet "hvad betyder det"?
- Det er en god ide med dialogmøder mellem virksomheder og politikere, der skal dog være opmærksomhed på både styring og retningslinjer for disse møder, samt forvaltningens rolle i samspillet/kontakten mellem virksomheder og politikker "oversættelsesarbejdet".

Den 13. juni 2018
Kontaktperson:
Per Kensø
Tlf. dir.: 58 57 31 30
mail: perke@slagelse.dk

Venlig hilsen

Per Kensø
Midlertidigt Lokal-MED for Børn og Unge, samt Afdelingen for Dagtilbud.

Flakkebjerg den 14. juni 2018

MED-Udvalget v/ Flakkebjerg Skoles høringssvar vedr. Organisationsændring.

Indledningsvis vil vi gerne gøre opmærksom på, at det er helt urimelige arbejdsvilkår at skulle høringsbesvare så afgørende spørgsmål med så omfattende og komplekst høringsmateriale med så kort en frist, som i dette tilfælde.

Dernæst vil vi gerne udtrykke vores anerkendelse af det store arbejde, der er leveret af arbejdsgrupperne.

Dimension 1.

MED-Udvalget ser med stor tilfredshed på, at den nuværende virksomhedsstruktur bevares, at beslutningskompetencen lægges ud til virksomhedslederne, så beslutningerne træffes så tæt på borgerne som muligt, så den lokale forankring styrkes.

Vi er ligeledes positive overfor den ændring, at kompetencer og ansvar i videst muligt decentraliseres fra centre og stabe ud til de lokale virksomheder – dog med et fortsat behov for central koordinering f.eks. i forhold til økonomistyring og HR-Opgaver.

Endelig ser vi initiativer, der bringer det politiske niveau tættere på virksomhederne som en styrkelse – dog med det in mente, at det er vigtigt, at der er lige adgang til det politiske niveau for alle.

I forhold til snitfladerne mellem direktion og fagcenterchefer mener vi, der bør ske en nærmere afklaring i forhold til sammenhæng mellem referencer og personaleansvar – altså således at personaleansvaret beror hos direktionen, som er den virksomhedslederne refererer til.

I respekt for arbejdsgruppernes store arbejdsindsats og meget kvalificerede materiale bør tidsplanen for processen med implementeringen af dimension 1 dog revideres.

Der bør være den fornødne tid til at arbejdsgruppernes oplæg kvalificeres og at de snitflader mellem gruppernes besvarelser, som de selv henviser til som ikke afklarede, bør gennemarbejdes og belyses bedre end det har været muligt under de vilkår, der har været for arbejdsgrupperne.

Organisationen vil umiddelbart kunne arbejde videre med anbefalingerne i tema 3 og tema 4 – dog vil processen med design af en ny MED-struktur og genforhandling af den kommunale MED-aftale være en proces, som de lokale MED-udvalg forventes at skulle inddrages i.

Dimension 2.

I beskrivelsen af dimension lægges stor vægt på at processen forudsættes at være en proces ”nedefra” med afsæt i den lokale kontekst og de forskelligheder, der er i områderne.

Samtidig er der en urealistisk stram deadline for processen, hvis den skal kunne være afsluttet og implementeret, så den kan allerede i 2019 skal kunne frigøre den i budgetoplægget indlagte besparelse på 15 mio. kr.



Det levner ikke mange muligheder for lokalt drevne processer og for medarbejderne i at medvirke positivt og aktivt i en sådan proces.

Det lyder mere som en rygende pistol for panden-proces – en brændende platform hedder det vist i fagsproget.

Så MED-Udvalgets anbefalinger vil være:

Igangsæt arbejdet med Dimension 1- men afsæt mere tid til at gennemarbejde og opkvalificere arbejdsgruppernes oplæg.

Anerkend at processer, der skal generere forandring tager tid!

Afvent at fase 1 er godt i gang, før arbejdet med dimension 2 eventuelt igangsættes.

På udvalgets vegne

Lisbeth Bergstedt
Skoleleder





VASAC Slagelse

Industrivej 7
4200 Slagelse

Tlf.: 58 56 81 00

Mail: vasac@slagelse.dk

www.vasac.dk

www.slagelse.dk

13. juni 2018

Høringssvar vedr. oplæg til organisationsændring

VASACs LokalMED tilslutter sig høringssvaret fra SektorMED i Handicap og Psykiatri.

Vi vil gerne anerkende, at der er givet mulighed for involvering i organisationsprocessen. Det er meget svært at gennemskue helheden i det foreliggende materiale, set i forhold til en generel organisationsændring. Derfor vil vi anbefale at der afsættes mere tid til dialog i de forskellige centre og mulighed for at afdække hvilke konsekvenser det vil give ved at gå til 2 ledelsesniveauer.

Vi anbefaler derfor handlemulighed 3, hvor principbeslutningen fastholdes og der tages en område specifik gennemgang med henblik på, at der i efteråret kan ligge supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.

Vi er, som virksomhed under Handicap og Psykiatri, meget tilfreds med vores nuværende virksomheds struktur og det decentrale ledelsesrum vi agerer i, og samarbejdet med de forskellige fagcentre.

Vi ser frem til den fortsatte proces

Med venlig hilsen

LokalMED





Høringssvar vedrørende organisationsændringer 2018

UngSlagelses Medarbejderudvalg

UngSlagelse er generelt positive overfor de foreslåede ændringer i af den nuværende administrative organisering, hvor virksomhedslederne fremover skal referere til direktionen.

Den nuværende virksomhedsstruktur bevares

Det bliver vanskeligt for direktionen af udøve god ledelse, hvis der er for mange virksomhedsledere, som skal referere til direktionen. Vi anbefaler derfor, at såfremt første dimension vedtages, bør man også beslutte igangsættelse af dimension to.

Beslutningskompetencen lægges ud til virksomhedslederne

Vi ser positivt på, at man vil styrke beslutningskompetencen, så beslutninger tages så tæt på borgerne som muligt. Det er af afgørende betydning, at ressourcerne følger med beslutningskompetencen. Vi anbefaler derfor at tilbageføre medarbejdere og ressourcer fra Kommunale ejendomme og Administrativ Service til de decentrale virksomheder. Dette vil give mulighed for at lave lokale løsninger jf. de politiske ønsker i dimension to.

Ledelseskædens roller

Der savnes en forklaring på, hvorfor man har fravalgt at forholde sig til, hvilke roller forældrene spiller i de institutioner, som har bestyrelser.

Kompetence og ansvar lægges ud fra centre og stabe til virksomhederne

Vi er positive overfor denne ændring, men det er vores opfattelse, at der stadig vil være behov for tværgående koordinering af både centre og stabe blandt andet i forbindelse med overordnede økonomistyringer og HR-opgaver.

Virksomhedsniveauet bringes tættere på det politiske niveau

Vi ser frem til at kunne indgå i en tættere dialog med politikerne, så der i fællesskab kan sikres forståelse for muligheder og udfordringer. Det er af afgørende betydning, at der etableres et tillidsfuldt forum med tilhørende kodeks til denne dialog.

Koncernledelse

Hvis direktion uddelegerer ansvaret for ansættelser og afskedigelser til fagcentercheferne, vil der være betydelig risiko for, at vi ikke lykkes med at gennemføre organisationsændringerne. Det er vigtigt, at den som virksomhedslederne refererer til, også har ansvaret for ledelsen af virksomhedslederne. Vi anbefaler derfor, at direktionen ikke kan uddelegere personaleansvaret (Hyre/fyre, LUS, omsorgssamtaler og tjenstlige samtaler), men gerne andre opgaver, der understøtter et tværgående samarbejde.



SektorMed

Medsystemet skal følge ledelsesstrukturen. Vi anbefaler derfor, at sektorMed nedlægges, men at der samtidig ses på, hvordan man styrker de lokale Medudvalg og den tværgående koordinering på de forskellige fagområder. Hvis der ikke sikres tværgående koordinering, vil der være risiko for, at borgerne og medarbejderne, vil opleve et differentieret serviceniveau.

Dimension 2

Vi er positive overfor, at der iværksættes en proces nedefra og op ud fra en lokal kontekst. Vi anbefaler, at det sikres, at sammenlægningen af virksomhederne sker ud fra en styrkelse af de vedtagende målsætninger og ikke på baggrund af personlige relationer.

Kvalificering af arbejdsgruppernes anbefalinger

Da dette er meget omfattende ændringer, vil vi anbefale, at der sker en yderligere kvalificering af arbejdsgruppernes beskrivelser, inden der træffes en afgørelse. Vi anbefaler af samme årsag at udskyde beslutningen om organisationsændringerne til januar og bruge de kommende måneder på denne kvalificering.

På medarbejderudvalgets vegne

*Henning Rasmussen,
Virksomhedsleder,
UngSlagelse*



14.juni 2018

Høringssvar vedrørende Organisationsændring i Slagelse Kommune

Vi har drøftet det meget omfattende materiale og vores umiddelbare holdning er, at det ikke er acceptabelt at sende et så omfattende materiale ud og forvente at medarbejderne, i en i forvejen travl hverdag, kan få tid til at læse materialet ordentligt igennem og udforme et kvalificeret svar.

Hvis alle i organisationen skal arbejde på "Bedre velfærd til borgerne" er det vigtigt at alle får ejerskab af organisationsændringen, da det jo primært er medarbejderne som har den direkte kontakt med borgerne. Den igangværende proces kan opleves som en pseudoprocess.

Vi har tillid til at vores leder som har deltaget i workshop på Musholm kan se, at der er justeret på arbejdsgruppernes anbefalinger/refleksioner efter workshoppen. Det er vigtigt at der i det fremtidige arbejde tages højde for arbejdsgruppernes anbefalinger/refleksioner.

Vi kan læse, at der i materialet tales om 1. og 2. dimension i forhold til den fremtidige organisering og vi kan læse at det vi giver høringssvar på nu er 1. dimension.

Vi er langt mere bekymrede for det vi har i vente i efteråret ved 2.dimension og vi ser frem til at det tages til efterretning, at denne høringsproces har været alt for kort. Vi ser også frem til at der i den kommende proces er nævnt, at den vil starte "nedefra" og vil tage afsæt i lokale forhold og de forskelligheder vi har i de forskellige områder. Vi ønsker mere tid, åbenhed og medarbejderinddragelse i den eventuelle kommende proces.

Det er for os vigtigt at fremhæve, at vi inden for dagtilbudsområdet i Slagelse Kommune har en høj faglighed som vi kan være bekymrede for vil smuldre, hvis ikke at vi værner om den.

Venlig hilsen

Med-udvalget i Firkløveren
Skanderborgvej 9



Hørings svar vedr. Organisationsændring i Slagelse Kommune.

MED-udvalget i Skovbørnehuset har flg. kommentarer i forbindelse med ny organisering i Slagelse Kommune.

- 1) En høringsperiode på to dage er manglende respekt for den personalepolitiske proces, og ikke reel medarbejderindflydelse. Tværtimod efterlader den medarbejderne med en usikkerhed, som belaster det psykiske arbejdsmiljø.
- 2) Det er svært at forholde sig til dimension 1, når vilkårene ligger i dimension 2. Ny organisation, hvad betyder det egentligt?
- 3) Der er i oplægget nævnt besparelser på 15 mio. i 2019 og 20 mio. i 2020, men ikke beskrevet hvad der ligger i det. Er der tale om afskedigelser af medarbejdere?
- 4) Den danske børnehavetradition er et anerkendt særkende som vi skal værne om. Vi er bekymrede for, at den med afsæt i en faglig kontekst der er præget af skoleverdenens måde at forstå og beskrive visioner for barnelivet, vil forsvinde.
- 5) Vi har i dag en struktur med tre ledelseslag. Med reducering til to ledelseslag bliver der langt fra top til bund, og man skal man være meget opmærksom på ikke at skabe mange uformelle mellemlid.

VI ØNSKER:

- 1) At bibeholde faglighed, med tværfagligt samarbejde.
- 2) At det ikke er hastværk der styrer organisationsændringen. Giv hele processen lidt mere til, og brug arbejdsgruppernes anbefalinger.
- 3) At der foregår en troværdig personalepolitiskproces med medarbejderinddragelse. Det er i sidste ende medarbejderne, der bliver afgørende for om en ny organisation kommer til at opfylde de ønskede politiske mål, så det er vigtigt at medarbejderne har ejerskab.
- 4) Mere åbenhed, tydelighed og nytænkning.

Venlig hilsen
MED udvalget i
Skovbørnehuset



SLAGELSE LÆRERKREDS.

KREDS 54

Matildevej 9, 4200 SLAGELSE. TLF. 58 52 82 88.

e-mail: 054@dlf.org www.slagelselærerkreds.dk

Høringssvar om ændret organisation

Indledningsvis vil vi konstatere, at høringsfristen har været meget kort og materialet ganske omfattende.

Flere af arbejdsgrupperne angiver, at de har haft meget travlt og har været under tidspres. Alligevel har de leveret et materiale, der giver en større indsigt i roller, opgaver og organisering, der kan bruges fremadrettet – også uden en egentlig organisationsændring med dimension 1 og 2.

Men det kan også konstateres, at arbejdsgruppernes afrapportering er ufuldstændig. Generelt skriver de selv, at de ikke har kunnet løse opgaven helt, da de manglede kontakt og indsigt i de andre gruppers besvarelser. De er i stor udstrækning afhængige af hinanden. Det udtrykkes også, at indholdet af en eventuel dimension 2 er uklar, og det har haft den konsekvens, at der er dele af deres kommissorium, de ikke kunne beskrive.

Det anbefales derfor, at der igangsættes et yderligt arbejde i arbejdsgrupperne på baggrund af arbejdsgruppernes foreløbige afrapportering, en nærmere beskrivelse af konturerne af dimension 2 og en bedre koordinering mellem grupperne. Det skal føre til en kvalificering af deres arbejde med henblik på en endelig beslutning om organisering.

Endelig mener vi, at der skal være en gennemgang af velfærdsområderne i forhold til tema 1 og 2 med supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.

Skulle Byrådet imod forventning beslutte en organisationsændring her og nu, har vi umiddelbart følgende bekymringer og bemærkninger i forhold til en organisationsændring med 2 niveauer:

- Der vil være behov for tværgående fora på centerniveau og på tværs af centre til koordinering, læring, fortolkninger, branchespecifik erfaringsudveksling, arbejdsmiljøopgaver mv. De bør være forpligtende. Centrene er meget forskellige i størrelse og geografi, så problematikkerne om tværgående og fagspecifikt samarbejde er forskellige. Og behovene måske også.
- Der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøarbejdet i en eventuel ny organisation.
- Ved en nedlæggelse af SektorMED for Børn og Unge kan mindre medarbejdergruppers medindflydelse og medbestemmelse komme under pres og helikopterperspektivet på det samlede skolevæsen forsvinde.
- Der er fortsat brug for stabsfunktionerne.
- Der er usikkerhed om, hvorvidt sektorchefer kan få tillagt beslutningskompetencer, der nødvendiggør et sektorMED i henhold til den centrale MED-aftale. Det kan gøre MED-organisationen uklar.
- En tættere kobling mellem det politiske niveau og de decentrale enheder indebærer en risiko for, at politikere går ind i selve driften. Den er de ansattes ansvar.
- Det er uklart, hvilke kompetencer virksomhedslederne skal tillægges, som de ikke allerede har i dag. Det vil også være forskelligt fra center til center.
- Vi er bekymrede for, at der skal hentes en besparelse på 15 – 20 mio. kr.

Med venlig hilsen

Per Toft Haugaard

Høringsvar vedr. oplæg til organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne"

SektorMED Center for Arbejdsmarked og Integration

SektorMED i Center for Arbejdsmarked og Integration (CAI) ønsker indledningsvis at anerkende, at der i forbindelse med den kommende organisationsforandring, har været en synlig proces, hvor medinddragelsen af ansatte i Slagelse Kommune har været tænkt ind løbende, fremfor tidligere forandringsprocesser, hvor dette element ikke nødvendigvis har fremstået fuldt synligt for den enkelte medarbejder. SektorMED må dog ligeledes bemærke, at der fremstår en varierende opfattelse af, hvordan SektorMED's medlemmer reelt har oplevet denne medinddragelse. En årsag til denne anmærkning ligger blandt andet i det lave antal af pladser til repræsentanter, som CAI har fået tildelt i de arbejdsgrupper, der var etableret med henblik på at sikre medinddragelsen.

Generelt ønsker SektorMED at gøre opmærksom på, at det er uklart, hvordan samarbejdet på tværs af de enkelte myndigheder, fag- og velfærdsområder fremover skal etableres og udbygges. Specielt med tanke på, at det er i et øget tværgående og forpligtende samarbejde, at fremtidens ressourcer til at frembringe øget velfærd skal hentes.

I forhold til det udsendte høringsmateriale bemærker SektorMED i CAI følgende:

- CAI kan ikke umiddelbart se sig selv i den nye organisation, da det er meget uklart, hvordan CAI med myndighed og indsats skal indgå i organiseringen. I forbindelse med tidligere orienteringer vedr. organisationsforandringen, har det fremgået, at CAI ikke ville blive berørt af ændringerne. Af det fremsendte høringsmateriale er det imidlertid utydeligt, om CAI indgår på lige fod med kommunens resterende centre. Derfor ønsker SektorMED at CAI's rolle i den nye organisering præciseres.
 - o I forlængelse heraf kan SektorMED ikke identificere CAI's MEDstruktur i materialet, hvilket afføder bekymring for, om den nye struktur, der lægges op til i høringsmaterialet, vil være en forringelse af den nuværende.
- Der fremstår ikke en afklaring af afdelingsledernes rolle i den nye organisation – hvilke kompetencer har disse sammenholdt med virksomhedsledere, fagcenterchefer og stabschefer.
- Der er en generel bekymring for, at vi på baggrund af det i høringsmaterialet oplyste vedr. økonomien, er på vej hen imod en bestiller-udfører-model. Bekymringen fra SektorMED's side skyldes tidligere erfaringer med netop bestiller-udfører-modellen, herunder "tvangskøb" af kommunale tilbud og pladser med henblik på at styrke økonomien på det specialiserede område, fremfor tilkøb af indsatser der har fokus på progression med udgangspunkt i den enkelte borgers behov. Dette vil kunne betyde, at CAI tvinges til at købe/anvende andres tilbud - også qua den nye økonomimodel. Det vil fra CAI's side være et tilbageskridt til den gamle model med fare for at indsatsen på arbejdsmarkedsområdet bliver dyrere og forringer kvaliteten.

- Det er positivt, at der tilsyneladende bliver større fleksibilitet i forhold til at vælge forskellige løsninger fx vedr. rengøring, administration samt drift og vedligeholdelse af bygninger etc.
- Der ses ikke en fælles kommunal ledelseskompetenceudvikling i høringsmaterialet, der skal være med til at sikre fremtidige kompetente ledere i forhold til de forandringer, vi står overfor. SektorMED opfordrer derfor til, at der indtænkes en strategi herfor.
- Begrebet "høj faglighed" anvendes flere gange i høringsmaterialet, men SektorMED ønsker at udtrykke bekymring herfor, da det at benytte et udtryk som "høj faglighed" ikke går hånd i hånd med de markante administrative nedskæringer og besparelser der har været – særligt på CAI's område.
- Arbejdsmiljøperspektivet er fraværende i materialet.
- Rollebeskrivelserne der er anvendt i materiale er ikke tydelige og giver anledning til usikkerhed, i stedet kunne rollebeskrivelserne have ventet til efter der var udarbejdet en konkret organisering.
- Der efterlyses en præcisering af begrebet "bedre velfærd for borgerne" og stiller spørgsmålstejn ved, om der er tænkt på velfærd for medarbejderne, herunder medarbejdernes arbejdsmiljø.

I forhold til det videre handlingsforløb ønsker SektorMED i Center for Arbejdsmarked og Integration, at anbefale, at handling 4 hvor økonomiudvalget kan ønske at få helt andre aspekter vurderet inden der træffes en evt. beslutning tages i anvendelse. SektorMed ønsker, at der i vurderingsgrundlaget inddrages overvejelser om, hvordan den kommende lovgivningsmæssigt bestemte sammenhængende kommunale ungeindsats, med implementering i foråret 2019, vil have indflydelse på den forestående organisationsændring. Der er i høringsmaterialet arbejdet med eksempler som decentralisering af PUI. Dette vil evt. ikke være i overensstemmelse med organiseringen af den sammenhængende kommunale ungeindsats. Ligeledes er der i forbindelse med udviklingen af den sammenhængende kommunale indsats i tre politiske udvalg (Børne- og Ungeudvalget, Social- og Beskæftigelsesudvalget samt Udvalget for Specialiserede Borgerindsatser) besluttet, at målgruppen for den fremtidige indsats er fra 7. klasse til det fyldte 29 år. Det fremgår ikke af det fremsendte materiale, hvorledes der er taget højde for dette i den nye organisering.

Derudover pågår der pt. en tværgående ungeanalyse udført af Implement på foranledning af Center for Handicap og Psykiatri. Resultatet af denne undersøgelse vil være vigtig viden at få med i beslutningsgrundlaget for en ny organisering.

På vegne af SektorMED i Center for Arbejdsmarked og Integration,

Nils Kruse
Medarbejderrepræsentant

Henrik Skov
Formand

Slagelse den 13. juni 2018

Hørings svar vedr. organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne"

MED-udvalget på Slagelse Heldagsskole er betænkelig i.f.t. målsætningen om bedre velfærd til borgerne under den forudsætning at der skal spares 15 – 20 mil. Kr. Da besparelse fortrinsvist skal hentes på dimension 2 – virksomhederne, er det umuligt på nuværende tidspunkt at se konsekvenserne af ændringer inden for dimension 1. Med-udvalgt anbefaler derfor at processen udskydes indtil konsekvenserne er tydeligt beskrevet for dimension 2 – virksomhederne.

Med den ganske korte høringsfrist har det været umuligt for den enkelte medarbejder, at sætte sig ind i det ret så komplekse forslag – også i lyset af dette forslår vi en udsættelse.

Det virker uklart, hvilke konsekvenser organisationsændringerne får ude i de enkelte virksomheder, og dermed også usikkerhed om de ledelsesmæssige ressourcer består fremover, eller om det er her besparelserne skal hentes. MEDudvalget kan kun stærkt anbefale, at man ikke sammenlægger virksomheder for at skabe større enheder, men kun fokuserer på tættere samarbejde på tværs til gavn for den enkelte borger.

Medudvalget har tidligere oplevet at pengene fulgte opgaver der blev centraliseret, men når de blev decentraliseret så fulgte der ikke ressourcer med. Hvis det besluttet at decentralisere opgaver fra niveau 1 til niveau 2, anbefaler MED-udvalget at ressourcerne følger med.

Medarbejdernes indflydelse på beslutninger er overordentligt vigtigt, og MEDudvalget er bekymret for medindflydelsen, såfremt der kun oprettes et hovedudvalg. MEDudvalget ønsker en bevarelse af et sektorudvalg under de enkelte centre.

På MEDudvalgets vegne

Lars Frost Jensen
Skoleleder
Slagelse Heldagsskole

13. juni 2018

Høringsvar vedr. forslag om organisationsændring

CenterMED i CPUS støtter fuldt op om høringsvaret fra SektorMED for Handicap og Psykiatri og de anbefalinger, der er afgivet heri.

Supplerende hertil vil vi også give udtryk for tilfredshed med intentionerne i processen om at inddrage medarbejderne i så stor udstrækning, som det har været meldt ud. Trods de tydelige intentioner om fælles at kvalificere principbeslutningen om organisationsændringen og om at optimere kommunikationen omkring processen i forhold til tidligere, har både processen og indholdet af høringsmaterialet været oplevet ugenomsommeligt, særligt for de medarbejdere, der ikke direkte har været involveret i arbejdsgrupperne i processen. Desuden er det ikke tydeligt nok i høringsmaterialet, hvilke konkrete konsekvenser en beslutning om ændret organisering vil have på de forskellige niveauer i koncernen.

CenterMED ønsker også at give udtryk for, at det er væsentligt dels at være opmærksom på tiden, der er til rådighed i høringsperioden til at bearbejde det fremlagte høringsmateriale ordentligt og dels på niveauet for det sprogbrug, der anvendes i materialet. I dette tilfælde mener vi, at den korte høringsfrist fra materialet udsendes d. 11. juni til høringsfristens udløb d. 14. juni er for kort tid til at kunne drøfte, vurdere og beslutte kvalitativt med den kompleksitet, forslaget rummer. Noget af sprogbruget/formuleringerne i materialet opleves – som nævnt – af nogle medarbejdere tilmed svært tilgængeligt, hvorfor forslaget evt. kunne have været suppleret med video, hvor hovedpointerne fra materialet blev formidlet.

Vi anbefaler således, at der bruges mere tid i forhold til dimension 1 på yderligere at afdække og analysere de enkelte fagområders specifikke gevinster og konsekvenser ved en organisationsændring som afsæt for, at mulighederne i områderne i dimension 2 evt. afdækkes og vurderes.

Vi ser frem til den fortsatte proces.

På CenterMED's vegne

Eddie Götttsch
Formand

Diana Rene Larsen
Næstformand

Høringsvar vedr. Organisationsændring i Slagelse Kommune.

Søbjerggård Børnehus har flg. Kommentarer i forbindelse med ny organisering i Slagelse Kommune.

En høringsperiode på to dage, er det en umuligt, at udarbejde et faglig kvalificeret svar.
Det kunne tolkes som en Processen kan derfor komme til at virke som en pseudoproc.

Søbjerggård budskab er, at der lyttes meget til arbejdsgruppernes anbefalinger/refleksioner, da det er her at der har været en proces og opsamling på de overvejelser og erfaringer som er i den nuværende organisation.

Søbjerggård kan godt blive bekymret for den meget kvalificeret faglige udvikling vores område gennem årene har oparbejde inden for dagtilbudsområdet.

Hvad vil der ske med denne udvikling efter det politiske udvalgs har valgt at nedlægge vores center chefstilling.

Det er bl.a hendes store fortjeneste at dagstilbud i Slagelse er så faglige, robuste og opdateret som de er.

Søbjerggård ønsker at, bibeholde faglighed, med tværfagligt samarbejde. – samt At der ved nye processer gives tid, og at der gøres brug arbejdsgruppernes anbefalinger.

Udarbejdet af Søbjerggård Børnehus



Daginstitution Skovbrynet
Kirkerupvej 18 - Sørbymagle
4200 Slagelse

Tlf.: 58 54 56 38

www.slagelse.dk/skovbrynet

13. juni 2018

Skovbrynets hørings svar vedr. ændret organisering – bedre velfærd til borgerne.

En gammel talemåde siger, *at hastværk er lastværk*. Det er vores hørings svar på dette "digre værk" også – så vores umiddelbare bemærkninger må ses i det lys. Vi synes arbejdsgrupperne har gjort et stort og solidt arbejde – som fortjener en solid gennemgang af personalegrupperne – for at efterkomme politikernes ønske om, at forandringer skal påvirkes nedefra og op og ikke omvendt.

Vi går stærkt ind for bedst mulig velfærd til borgere, i alle aldre, i Slagelse kommune. Og det kræver sikkert også nødvendige forandringer. Vi ønsker at være en bæredygtig enhed – med stor faglighed.

I det lys vil vi gerne gøre opmærksom på vores ønske om fortsat at have en stærk faglig profil med erfaring fra dagtilbudsområdet i front, for vores virksomheder. Det vil fortsat kunne gavne forebyggelse og inklusion.

Vi kan godt se ideen i at anskue vores område med "et sæt 0 – 18 års briller på". Det er fuldstændigt fornuftigt. Det synes vi faktisk slet ikke er langt vores hverdag med børn fra 0 – 14 år i dagligdagen og 300 af slagsen.

Vi vil så gerne være konstruktive og være gode medspillere.

Vi har bare rigtig svært ved at forholde os til dimension 1 uden også at have en lille klarhed over dimension 2 på banen.

Vi ved ikke hvor bolden skal spilles hen – før vi har en mulighed for et overblik over hele banen og kunne se, hvilken medspiller der står mest fri – til at kunne score for Slagelse kommune. Det er bare svært at score – når vi ikke kan se målet.



(Vi håber det danske VM landshold har det overblik, ellers kommer de snart hjem igen☺)

Derfor har vi brug for en sammenkædning. Det kan jo ikke nytte at vi farer rundt "som en flok høns uden hoveder" i hver sin retning. Det hjælper jo ikke nogen.

Ønsket om mere decentralisering er meget velkomment. Vi ser frem til at følge udviklingen og bidrage på dette område.

Vi ligger i et område med meget sammenhængskraft og mange initiativer – som også ses andre steder i vores kommune.

Det ved vi at institutionerne og borgerne fortsat ønsker og sætter stor pris på. Det øger ejerskabet og sammenhængskraften.

Vi ser frem til at deltage i de fremtidige drøftelser og dialoger om den ændrede organisering.

Med venlig hilsen
Personalet ved Skovbrynet.

Erik Volff Pedersen.



Boeslunde skole

Borgbjergvej 13
4242 Boeslunde

Tlf.: 58 14 02 75

boeslunde.skole@slagelse.dk

ÆNDRET ORGANISERING MED-høring 12. – 14. juni 2018

Boeslunde skole tager processen til efterretning mht. Dimension 1. "Bedre velfærd til borgerne" kan vi naturligvis tilslutte os, og at det blandt andet skal ske gennem ændringer i organiseringen kan være oplagt.

Det er dog en proces, der også medfører ændringer i kulturer og dermed værdier, antagelser og meninger, og for os forekommer det nødvendigt med en højere grad af medarbejderinvolvering – og tid til involvering. Det er ikke muligt endnu bredt at danne forståelser af de mange anbefalinger i høringsmaterialet.

I Dimension 2 er formuleringen "bæredygtige enheder" uklar, da bæredygtighed afspejles af vilje og vision til ressourcemæssig investering.

Vi ser dog rigtig gode muligheder i organisationsændringer, der binder virksomheder sammen i "vertikale enheder" med vuggestue-dagtilbud-skole samtidig med, der dannes forpligtende samarbejdsformer disse enheder imellem.

Med venlig hilsen
MED-personalemøde Boeslunde skole
Lars Hansen



Hørings svar vedrørende ændret organisering.

Materialet har været til høring i Kirkeskovens LokalMED og videresendes med følgende bemærkninger:

- Vi finder det urimeligt at et så vigtigt, omfangsrigt og svært læsbart høringsmateriale sendes i høring med bare tre dages svarfrist. Det er på ingen måde i overensstemmelse med kodeks for samarbejde og den gode dialog!
Materialet mangler ligeledes konkrete forslag til, hvordan virksomhederne for eksempel vil blive stærkere økonomisk ved samling af virksomheder i fællesskaber.
Vi mener desuden, at løsninger og arbejdsgange er meget afhængige af den kontekst, de skal udleves i. For at vi kan få et større ejerskab lokalt, skal materialet derfor fremover målrettes vores område, ligesom en længere høringsperiode er et must.
- Vi har stor forståelse for et politisk ønske om at decentralisere og etablere stærkere tværgående samarbejder med plads til forskellighed. Men vi bliver bekymrede, når en kulturændring kobles sammen med et ønske om at spare 15 mio fra 2019 og 20 mio fra 2020.
Det er ikke medvirkende til at understøtte en sund og tillidsbaseret kultur, som fremadrettet er en grundforudsætning for et godt samarbejde.
Ved workshopen d. 15 maj 2018, bliver der gentagende gange spurgt ind til, om der allerede nu er planlagt samdrift af flere virksomheder, dette blev pure afvist
- Såfremt kompetence og ansvar lægges ud fra centre og stabe til virksomhedslederniveau, vil der være behov for at sikre den fornødne tid til ledelse, således at der reelt er tid til at det borgernære og kerneopgaven bliver styrket.
Vi savner en beskrivelse af den support, der stilles til rådighed for det decentrale niveau, da denne support vil være af stor betydning for et ensartet kvalitetsniveau i hele kommunen, og at arbejdet sikres udført indenfor de lovgivningsmæssige rammer.
- Vi finder det fornuftigt, at oprette et fagcenter for Børn og Unge for at modvirke "silotænkning". Det har de sidste 18 år været Kirkeskovens mål at give distriktets børn det bedst mulige tilbud, fra de starter i vuggestue til de forlader skolen efter 6. klasse, med succes.
- Ved ændringer af MED-organisationen er det vigtigt, at mindre medarbejdergrupper fortsat sikres med indflydelse og medbestemmelse.
- Det er prisværdigt at det politiske niveau ønsker at gå i dialog med virksomhederne; men vi mener også, at det er vigtigt, at der foreligger en række "spilleregler" for, hvad der er til debat, og at der afsættes den fornødne tid til disse møder. Vi finder, at udviklingsaftalerne vil være et godt dialogværktøj; men det kan ikke så alene.

Kirkeskovskoven 12.06.2018

På Lokal-MEDs vegne

Dorte Næsberg

Hørings svar vedrørende ændret organisering.

Vi i Dalmoose daginstitution finder det fornuftigt at oprette et fagcenter for Børn og Unge og kan kun bakke op om et politisk ønske om at decentralisere og etablere stærke tværgående samarbejder hvor der tages hensyn til forskellighed.

Vi har dog en forventning om i så fald man beslutter 2 dimension at der bliver en proces hvor der arbejdes nedefra og op så alle får et ejerskab til en fremtidig udvikling af faglig økonomiske bæredygtige enheder.

Og ved fremtidige høringer udsendes bedre uddybende høringsmaterialer samt en høringsfrist som giver mulighed for en bredere dialog.

Hvis ønsket om det borgernære og en styrket kerneopgave, er det vigtigt at sikre den fornødne tid til ledelse når man vælger at lægge kompetencer og ansvar tilbage til virksomhedslederniveau.

Vi bekymres når man midt i en kulturændring samtidig snakker om en besparelse på 15mil fra 2019 og yderligere 5 mil i 2020.

Principper for ændring af MED-organisationen videresendes med anbefalinger.

Ved dialog med det politiske niveau mener vi det er vigtigt med helt klare rammer for hvad der eventuelt er til debat ude i de borgernære virksomheder. Og at udviklingsaftalerne kan være en del af dette.

På lokal MEDs vegne

Jeanette Scharboe
Dalmoose Daginstitution



Hørings svar Ændret organisering – Bedre Velfærd til borgerne.

Personalet ved Slotsbjergby daginstitution har følgende bemærkninger til høringsmaterialet udsendt den 11. juni.

Som det første vil vi påpege, at det er en fuldstændig urimelig arbejdsproces, vi gennemgår. Vi var blevet varslet om den korte tid til arbejdsgruppernes arbejde og den korte høringsproces, men det betyder på ingen måde at det er ok. Uanset varsling, så er det umuligt at forholde sig konstruktivt til et så omfattende materiale, på så kort tid.

Det betyder at vores tilbagemeldinger er umiddelbare, og måske mindre konstruktive end de ville være, hvis vi havde haft tid til at tænke os om.

Vi anerkender det politiske ønske om en ændret organisering – og bæredygtige virksomheder, med høj faglighed. Men hvem har den rette opskrift på, hvad det er? Vi har alle vores faglige betragtninger, som vi bærer ind i fællesskabet mod dette svar. Det er den proces, der er vigtig. Det er den proces, vi skal bruge tid på, for at alle får et ejerskab. Det er den proces, der vil tegne fremtiden for vores børn, unge, ældre, vores medarbejdere – os alle sammen. Den proces må ikke forceres!

Vi ønsker tid til, at der bliver truffet nogle gode solide beslutninger, der gavner hele 0 til 18 års området - i det hele taget hele Slagelse Kommune – men for os, har det ikke været muligt at få et klart billede af, hvad det er vi skal forholde os til, ud fra det fremsendte materiale.

Vi mener der er nødt til at være en sammenhæng mellem dimension 1 og dimension 2. Derfor har det været vanskeligt for os at drøfte den ene dimension, uden at kende den anden dimension. Man kunne fristes til at sige, at det ikke giver mening at drøfte dimension 1 før dimension 2 er på plads.

I forhold til arbejdsgruppernes 4 produkter, så er der ingen tvivl om, at de har gået seriøst til opgaven. Alle har gjort deres ypperste for at løse en meget diffus opgave. Men det er simpelthen umuligt at tage stilling til de 4 gruppers arbejde, fordi vi ikke rigtig ved, hvad der ønskes, at vi skal forholde os til. Det er uklart.

På slotsbjergby Daginstitutions vegne.
Charlotte Ørum Henriksen

Slagelse d. 13. 06. 18

Hørings svar vedr. oplæg til organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne".

Lokal MED, CSU-Slagelse, Center for Specialundervisning

Lokal MED på CSU-Slagelse har på sit møde d. 11. 06. 18 drøftet det fremsendte materiale vedr. oplæg til organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne".

Lokal MED anerkender ønsket om inddragelse i processen omkring oplæg til ændret organisering omend tidsrammen har været meget presset.

På CSU-Slagelse er vi qua centrets bestyrelse med bl.a. 2 politikere fra Slagelse Byråd, tæt på det politiske niveau og både politikere og bestyrelsens øvrige medlemmer bestående af brugerorganisationsrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter/ledelse på CSU har profiteret af øget indsigt og gode relationer til gavn for både Slagelse Kommune og CSU-Slagelse.

Kan på baggrund af ovennævnte erfaringer derfor bakke op om ønsket om en tæt kobling mellem det politiske niveau og virksomhederne.

Lokal MED ser positivt på ønsket om øget decentralisering med fokus på styrkelse af det borgernære og kerneopgaven, men påpeger samtidig nødvendigheden af et tæt samspil mellem virksomheder og fagcentre med henblik på at sikre fælles udvikling og koordination inden for og mellem de respektive fagcentre. Lokal MED ser i forlængelse heraf på ingen måde fagcenterchefledelsesniveauet som en hindring for ønsket om en tæt kobling mellem virksomhed og direktion/det politiske niveau.

For at denne decentralisering kan lykkes kræver det faglig, organisatorisk og økonomisk bæredygtighed på virksomhederne, som det er sket på handicap- og psykiatriområdet de senere år og Lokal MED mener derfor at 1. og 2. dimension er hinandens forudsætninger, hvilket betyder at vi tilslutter os direktionens (handlemulighed 3) forslag om en områdespecifik gennemgang inden endelig beslutning.

På Lokal MEDs vegne

Peter Smaakjær
Næstformand

Troels Jensen
Formand

Høringsvar vedr. ændret organisering fra Børnegårdens LokalMED

Der er i materialet lagt vægt på at det har været en involverende proces med repræsentanter på alle niveauer.

Det kan LokalMED genkende, og det glæder LokalMED.
Bliv endelig ved med det.

LokalMED mener dog, at det er vanskeligt at bidrage med kvalificering af høringsmaterialet ved en frist på 2 ½ dag.
Den korte frist opleves at være i et modsætningsforhold til den involverende proces.

Oplægget "*Bedre velfærd til borgerne*" henviser desuden til Byrådets drøftelser i 2017 vedr. KORAs tal om højere udgifter på administration og ledelse pr. borger i Slagelse Kommune end de kommuner, som Slagelse Kommune normalt sammenlignes med.

LokalMED vil henvise til artikel fra februar 2017 i Sjællandske med udtalelser fra økonomichefen og John Dyrby, hvor sammenligneligheden af KORAs tal betvivles (jf. link: <http://sn.dk/Slagelse/Kun-halv-forklaring-paa-store-kommune-udgifter/artikel/637355>).

LokalMED finder det besynderligt at der fortsat henvises til tal fra KORA, såfremt sammenligneligheden fortsat kan betvivles. Ønske om reduktion i administration og ledelse bør derfor ikke italesættes som værende med baggrund i KORAs tal.
Det er misvisende kommunikation og argumentation.

Høringsmaterialet lægger op til fortsat involvering af medarbejderne (nedefra og op) og længere høring.
Det hilser LokalMED velkommen.

LokalMED har ikke yderligere kommentarer.

Hilsen
Børnegårdens LokalMED

Tina Johansen
Kirsten Hall
Maria Engsager (næstformand)
Anders Kaae (formand)

Slagelse d. 13. juni 2016

Høringssvar fra LokalMED Autisme Center Vestsjælland

LokalMED på Autisme Center Vestsjælland har d.d. afholdt ekstraordinært MED møde.

Vi tilslutter os SektorMED for ”Handicap og Psykiatri” høringssvar, i det vi anser at en evt. analyse, inden en endelig vurdering vil medføre et bredere beslutningsgrundlag.

”SektorMED vil indledningsvis påskønne inddragelsen og involveringen i processen omkring forslag til ændret organisering. Der er dog tale om en kompleks proces, som i det konkrete kan være vanskeligt at gennemskue konsekvenserne af på de forskellige niveauer. SektorMED vurderer ikke at det foreliggende materiale givet et tilstrækkeligt grundlag for at kunne gennemskue konsekvenserne af den videre proces frem.

SektorMED indstiller derfor, at der afsættes mere tid til at afdække de mere konkrete konsekvenser af principbeslutningen om at bevæge sig fra 3 strategiske ledelsesniveauer til 2 (dimension 1). Desuden anbefaler SektorMED at tiltrædelsen af den nye kommunaldirektør indtænkes i forhold til den videre proces.

På denne baggrund anbefaler SektorMED derfor handlemulighed 3, hvor principbeslutningen fastholdes og der tages en områdespecifik gennemgang med henblik på, at der til efteråret kan ligge supplerende analyser til en endelig vurdering og beslutning.

Vedr. dimension 2. ønsker SektorMED at fremhæve de gode erfaringer med virksomhedssammenlægningerne og ændringsprocesserne på handicap og psykiatriområdet. Der er udbredt tilfredshed med en nuværende virksomhedsstruktur og en oplevelse af gode forudsætninger for det decentrale ledelsesrum og et godt samspil med fagcentret.


SektorMED anerkender og ser frem til den fortsatte proces.”



Trine Stokholm

Formand LokalMED

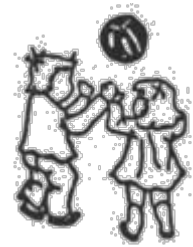
Autisme Center Vestsjælland



Jacob Smith

Næstformand LokalMED

Autisme Center Vestsjælland



Børnehaven Benediktevej

Benediktevej 1

4200 Slagelse

Tlf.: 58 52 75 78

benediktevej@slagelse.dk

14-06-2018

Høringssvar vedr: Organisationsændring i Slagelse kommune

Holdningen fra vores Lokal-medmøde er, at den korte høringsfrist ikke giver mulighed for, at forholde sig til og drøfte det meget omfattende materiale. Det giver ikke medarbejderne mulighed for, at udforme et kvalificeret høringssvar, hvor de føler at der er reel medarbejderindflydelse. Processen kan derfor komme til at virke som en pseudoprocess.

Hvis alle i organisationen skal arbejde på "Bedre velfærd til borgene" er det vigtigt at alle får et ejerskab af organisationsændringen, hvor især medarbejderne der har den direkte kontakt med borgerne, kan se sig selv i denne proces. Sker dette ikke kan det efterlade medarbejderne med usikkerhed, som belaster det psykiske arbejdsmiljø.

Vores budskab må være, at der lyttes meget til arbejdsgruppernes anbefalinger/refleksioner, da det er her at der har været en proces og opsamling på de overvejelser og erfaringer som er i den nuværende organisation.

Vi noterer at der arbejdes med 1- 2 dimensioner i forhold til den fremtidige organisering. Med en vis bekymring læser vi dimension 2, men noterer os at hvis denne proces igangsættes starter den "nedefra" og vil tage afsæt i den lokale kontekst og de forskelligheder, der er i områderne. Dette mener vi er alt afgørende for processen så de erfaringer, den viden og arbejdsgange som fungerer i dag ikke bare forsvinder. Netop for at give "Bedre velfærd til borgerne" tror vi at jo tættere beslutningstagerne er på borgene jo mere føler de sig inddraget og hørt.

Oplevelsen er, at der er meget samarbejde på tværs i organisationen hvor flerfagligheden er i højsæde og som fungerer i dag i den nuværende struktur. Dette finder vi vigtigt at bære med over i en ny organisering.

Aase Avlund
Virksomhedsleder

Michelle Nielsen
TR

Marianne Jul Petersen
AMR



Børnehuset ved Noret, Nor Allen 4, 4220 Korsør, tlf. 58 37 01 81

mail: boernehusetvednoret@slagelse.dk

Korsør d. 13.06.2018

Høringssvar vedrørende organisationsændring i Slagelse kommune 2018.06.13

Understående høringssvar er afgivet af Børnehuset ved Norets med-udvalg.

Først og fremmest vil vi gerne udtrykke vores utilfredshed i forhold til den meget korte høringsfrist, i forbindelse med en så stor omvæltning.

Vi er enige i at en ændring/fornyelse af organisationen Slagelse kommune på mange områder er tiltrængt, men vi har svært ved at se hvordan interne strukturændringer umiddelbart kan give bedre velfærd for borgerne.

Vi var allerede bekymrede for, at sammenlægning af vores center med center for skole vil få fokus på 0-6 årsområdet til at forsvinde, især i forhold til tidlig indsats.

Nu hvor der bliver sat fokus på en kæmpe organisationsændring, med, i vores øjne, meget korte tidsfrister for både udarbejdelse af forslag til forskellige elementer, implementering og gennemførelse af disse, er vores bekymring for at fokus på tidlig indsats og forebyggende arbejde helt forsvinder.

Desuden forstår vi ikke rigtig hvordan man politisk kan tage udgangspunkt i KORA analysen for sammenlignings grundlaget mellem de kommuner som Slagelse kommune sammenligner sig med er meget skævvredet, idet kommunerne tolker forskelligt på, hvad der ligger i ledelse og administration. Når der kigges på ECO-tallene viser de, at Slagelse kommune bla. ligger lavere på serviceydelse end sammenligningskommunerne.

Og endelig forstår vi ikke helt hvordan organisationsændringerne allerede i 2019 kan nå at frigøre et beløb på 15 mio. kr. og yderligere 5 mio. kr. i 2020.

Vi er enige i, at en øget decentralisering og et stærkere tværgående samarbejde kan styrke det borgernære og løsningen af kerneopgaverne i de enkelte virksomheder.

Og vi kan kun bifalde at der tages skridt i retningen af øget decentralisering og et stærkere tværgående forpligtende samarbejde, til fælles bedste.

Hvis de decentrales leders beslutningskompetencer og rum øges/ændres ser vi det som en nødvendighed at kompetencefordeling og opgaveløsninger mellem virksomhedsledere og chefniveau tydeliggøres, hvem er f.eks. chef for hvem?

I det hele taget kræver det tydeligere beskrivelser af hvilke kompetencer og opgaveløsninger der er for direktør, fag- og stabschefer og virksomhedsledere, end de overordnede rollebeskrivelser.

Det skal også være tydeligt hvilke faglige supportfunktioner der stilles til rådighed for det decentrale niveau, og hvilke faglige støttefunktioner der tilknyttes.

Vi er enige med arbejdsgruppe 2 i at måden vi kan/skal styrke det tværfaglige samarbejde på kan være at nedsætte gensidige forpligtende opgavestyrede samarbejdsfora.

Vi er også enige i at visse specialiserede kompetencer ikke kan løftes decentralt og at vi derfor må fastholde nogle stabsfunktioner.

I forhold til en ny Med- struktur, vil den være afhængig af koordinering af og samspillet mellem arbejdsgruppe 1 og 2, derfor kan vi endnu ikke tage stilling til hvad vi anbefaler, men vi kan dog tilslutte os arbejdsgruppe tres udarbejdede principper.

I forhold til arbejdsgruppe 4 kodeks for samarbejdet mellem virksomhedsledere og politikere – virksomhedsaftale.

Vi vil anbefale handlemulighed 3 – i forhold til dimension 1 – dog bør der afsættes en længere høringsperiode, end den nuværende!

I forhold til den kommende proces vedrørende dimension 2 er der nogle spørgsmål som vi ønsker afklaring på, for at kunne tage stilling til om vi kan anbefale en igangsættelse af denne dimension.

Der står, i oplægget at der på virksomhedsniveau skal skabes faglige og økonomisk bæredygtige fællesskaber mellem virksomhederne.

Vi har brug for at få definerede hvornår en virksomhed er faglig og økonomisk bæredygtig og hvornår det anses at en virksomhed ikke er det.

For vi anser faktisk vores virksomhed for pt. at være faglig og økonomisk bæredygtig, men har på fornemmelsen, at det vil den ikke være i andres (politisk eller økonomisk) perspektiv.

Vi kunne også godt tænke os vide lidt mere om hvad det er for nogle fællesskaber, der skal være virksomhederne imellem. Vi kan godt være bekymrede for, at den tætte kobling der er mellem ledere og medarbejdere der forefindes i dag helt forsvinder.

Desuden Kunne vi godt tænke os at vide hvad der menes med følgende sætning, der er skrevet i forbindelse med sætningen, der skabes på virksomhedsniveau faglige og økonomisk bæredygtige fællesskaber

"denne ændring forudsætter en proces "nedefra"". Hvordan tænkes den proces gennemført og hvor er medarbejderne henne, i den proces??

På baggrund af den ekstraordinære korte høringsvarsel, der gør at vi ikke har kunne nå at diskutere oplægget ordentligt, samt den meget overordnede beskrivelse af dimension 2, der overhovedet ikke giver nogen fingerpeg om hvilke konsekvenser indførelsen af dimension 2 har på de enkelte områder og Slagelse kommune generelt, kan vi ikke for nuværende afgive nogen anbefalinger om hverken det ene eller det andet

Med venlig hilsen

MED-udvalget i Børnehuset ved Noret.

Høringssvar / refleksioner vedr. oplæg til organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne"

Refleksion på processen.

Vi vil gerne gøre opmærksom på at der har været en meget kort høringsfrist ift. det stor mængde materiale som vores Med-udvalg skulle tage stilling til.

Dette kan være medvirkende til at sænke kvaliteten på høringssvarene og sænke muligheden for stor medarbejderinvolvering.

Vi ser det som en styrke at et af de bærende principper i oplægget er, Fagligheden skal i højsædet!

Den nye organisering med et fagcenter for Børn og unge fra 0-18 ser vi som en god løsning. Dog undre det os meget at man ansætter en centerchef som ikke har faglighed inden for daginstitutionsområdet. Det mener vi helt klart er en faglig svækkelse på vores område.

Refleksion over teksten:

- *Ledelsesrummet styrkes ved at styrke ledelseskraften hos de decentrale ledere: ledelseskraften forstået som kompetencer og ressourcer til at løse de borgernære og styringsmæssige opgaver lokalt og i lokale sammenhænge og fællesskaber, hvor det giver mening.*
- *Der skal skabes organisatoriske enheder med betydeligt ledelsesrum, hvor ansvar og kompetence skal ligge hos dem, der i hverdagen står med opgaverne.*

Kan det så betyde at vi får rengøring og servicemedarbejdere tilbage til institutionernes med tilhørende budget? Som det er nu, er der rent økonomisk ikke meget ledelsesrum, når meget af vores budget går til centrale opgaver i organisationen.

På nuværende tidspunkt har ejendomsservice systemet givet os virksomhedsledere mere arbejde og en ringere service. Arbejdsgangen er kompliceret. Vi har så mange forskellige servicemedarbejdere i vores huse, som alle har forskellige opgaver. Nogen har fliser, andre terræn, andre indendørs og andre udendørs. Vi skal have kontakt med alle disse aktører, for at sætte dem ind i opgaverne, som egentligt er uddelegeret fra ejendomsservice.

Eksempel: Toilet er utæt. Skrives i fejlmeldingssystemet. Servicemedarbejder A kigger på det, beder servicemedarbejder B om at skifte en slange. Medarbejder B kommer med slange, men konstaterer at der skal et nyt toilet til. Medarbejder B kontakter medarbejder A og beder om at der bestilles et nyt. Medarbejder A bestiller et nyt toilet. Og medarbejder B kommer og sætter det op 😊

- *Den anden dimension af organisationsændringen handler om, at der på virksomhedsniveau skabes fagligt og økonomisk bæredygtige fællesskaber mellem virksomheder.*

Vores faglighed er vigtig og vi er bekymret for hvis daginstitutioner skal lægges ind under skoler.

- *Ledelseskædens Roller:*
Beskrivelsen af medarbejder rollen er god til en reminder om hvad der forventes af den enkelte, og det giver god mening at bruge den i forhold til nye ansættelser.
- *Design af Med-struktur:*
Vi har svært ved at gennemskue, om vi kommer til at mangle sektor-med. Det er vigtigt, at der i hoved-med sidder repræsentanter fra alle faggrupper.
- *Virksomhedsniveauet kommer tættere på det politiske niveau:*
Her er det vigtigt at drøfte og afklare hvad der er til politisk diskussion og hvad der tilhører ledelsesretten i de enkelte virksomheder.



Slagelse d.13. juni 2018

Høringssvar angående organisationsændring i Slagelse Kommune 2018

Helt overordnet finder MED-udvalget det positivt, at man ønsker at skabe en mere fleksibel og hurtig arbejdsgang mellem ledelsesniveauerne samt et større ledelsesrum til virksomhederne. Det er dog vigtigt, at de centrale økonomiske ressourcer decentraliseres i nødvendigt omfang i takt med at virksomhedernes ledelsesrum forøges.

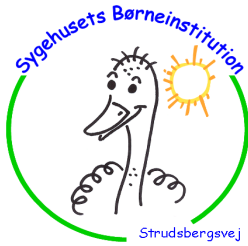
Så længe snitfladerne og kompetencefordelingen mellem direktion, fagcenter og virksomheder ikke er bedre beskrevet, er det meget vanskeligt at komme med anbefalinger. Processen kompliceres yderligere ved meget forskellige grundvilkår i de forskellige centre og virksomhedernes forskellige størrelser og organisering.

Uanset hvordan dimension 1 bliver gennemført, vil det få konsekvenser for dimension 2. Dette er på ingen måde beskrevet, hvilket skaber usikkerhed.

Vi efterspørger et tydeligt billede af, hvad det er man vil specielt i dimension 2. Samtidig ønsker vi væsentligt bedre tid til analyse og anbefalinger, inden vi kan sætte scenarierne på plads. Dette kræver en tydeligere politisk rammesætning og som sagt væsentlig bedre tid.

MED-udvalget ønsker ligeledes en afklaring af, om man stadig holder fast i at omorganiseringen samtidig skal være en spare-øvelse, som det står beskrevet i budgetgrundlaget.

Med venlig hilsen
MED-udvalget, Marievangsskolen



Slagelse den 13. juni 2018

Hermed høringsvar vedrørende oplæg til organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne".

Sygehusets Børneinstitution LokalMED har dags dato drøftet og forholdt sig til det udsendte høringsmateriale.

Institutionen vil gerne støtte op om de anbefalinger, der er fremlagt fra de 4 arbejdsgrupper, som har arbejdet med:

1. Afklaring af ledelseskædens roller
2. Samspillet mellem centrale og decentrale enheder
3. MED systemet
4. Samspillet med det politiske niveau

Det skal dog tilføjes at vi som en af Slagelse kommunes selvejende institutioner har en bestyrelse, der har arbejdsgiverkompetence og hvordan dette skal tænkes ind i ledelseskæden under punkt 1. Afklaring af ledelseskædens roller jvf. Side 3, under roller.

På vegne af LokalMED,

Bettina Hansen

Virksomhedsleder



Slagelse Dagpleje

Willemoesvej 2c, 1.
4200 Slagelse

Tlf.: 58 57 36 36

Bemærkninger vedr. organisationsændring "Bedre velfærd til borgerne"

13. juni 2018

Dagplejens LokalMED har følgende kommentar til det udsendte høringsmateriale:

Det er svært at gennemskue konsekvenserne af forslagene i fuld udstrækning, da de er indbyrdes forbundne og ikke er ret tydelige. Derudover er høringsfristen alt for kort, og det giver ikke det ønskede ejerskab.

Til dimension 1 har dagplejens LokalMED følgende kommentar.

- Udlægning af beslutningskompetencen til virksomhedslederne kan give udfordringer i forhold til en ensartet sagsbehandling, med borgernes utilfredshed til følge.
- Udlægning af så stor beslutningskompetence kræver at ledere skal opkvalificeres til opgaven.

Til dimension 2 har dagplejens LokalMED følgende kommentar.

- Det er vigtigt at virksomheder og myndighedsområder involveres i kortlægningen af muligheder i samarbejde på tværs.

For at der kan træffes kompetente beslutninger omkring organisationsændringen, og for at medarbejderne oplever at få større ejerskab, ser vi frem til en længere høringsfrist til oktober.

Med venlig hilsen

Slagelse Dagplejes
LokalMed



Høringssvar: Organisationsændring "bedre velfærd til borgerne".

Høringssvar fra Hvilebjergskolens MED-udvalg.

- Efter flere år med centralisering, hvor den enkelte institutions råderum er blevet indskrænket, hilser Hvilebjergskolen en decentralisering meget velkommen. Vi har p.t. meget få handlemuligheder når både ejendom, serviceleder, rengøring og administration er taget fra os.
- I en samling af de decentrale institutioner i større enheder, ser vi ikke en bedre velfærd til borgerne. Større enheder bliver mindre borgernære, nærhedsprincippet går tabt.
Der bliver færre bestyrelser, borgerne taber medindflydelse.
De ansatte på arbejdspladserne vil miste ejerskab og ansvar – mindre ansvar, mindre arbejdsglæde.
Giv de enkelte områder mulighed for at værne om lokalmiljøet – det er borgernært, det vil skabe sammenhængskraft.
- Selvom høringen var varslet, er fristen alt for kort. Med måske omfattende ændringer i organisationen til følge er høringsperioden slet ikke lang nok.

På Med-udvalgets vegne
Nils Møller
Skoleleder