

Organisationsændringer i Børn og Unge, august 2015:

Behandling af høringsvar

Kommentarer til input til forslag til organisering i Børn og Unge 1. august 2015

Høringsvarene indeholder dels input til organiseringen dels input til implementeringen. Af nedenstående fremgår de justeringer, præciseringer og uddybninger, som høringsvarene har givet anledning til.

Input vedrørende organisering og implementering:

- Tværfaglighed vægtes som i dag højt i den nye organisering, da dette er forudsætningen for at lykkes med effektfulde indsatser. Dette sikres blandt andet gennem relevante mødefora og netværksdannelse samt i den daglige opgaveløsning. Samtidig udøves en højere grad af tværororganisatorisk ledelse og koordinering på tværs af enheder på alle niveauer og via principper for teamledelse.
- Det er ikke muligt med én enkelt indgang for borgerne men én indsats. Der er flere indgange, men der laves én samlet indsats for borgerne.
- En bestiller-udfører-model baserer sig på, at pengene følger barnet og kan netop håndtere, at der købes forskellige ydelser til et barn og evt. flere steder, hvilket ofte er tilfældet. Den nye organisering forventes at kunne medvirke til at den modificerede BUM-models kvaliteter bliver mere fremtrædende. Samtidig med fastholdelsen af adskillelsen mellem bestiller og udfører forventes endnu mere tværfagligt samarbejde med fokus på, hvilke ydelser vi udvikler og afvikler, hvilke faggrupper vi ansætter, hvordan vi følger op og får flow i sagsarbejdet ud fra, hvad der virker for barnet og familien. Herved vil Børn og Forebyggelses myndighedsrådgivere i højere grad kunne styre den fortsatte omlægning til forebyggelse frem for tunge, længerevarende foranstaltninger.
- I placeringen af de forskellige leverandør-enheder har der udover hensynet til bestiller-udfører-roller ligeledes været taget hensyn til fortsat fokus på meget specialiseret faglighed af behandlingsmæssig karakter. Specialiseringen af tilbud og institutionaliseringen har vægtet tungt i forhold til organisatorisk placering af leverandørydelser, hvorfor det vurderes, at forudsætningen for udviklingen af Tippen og Familiebehandlingens tilbud bedst tilgodeses i regi af Børn og Forebyggelse.
- Med placeringen af teamet af tale-hørekonsulenter i Dagtilbud sigtes der på at bruge flest mulige af ressourcerne i den tidlige indsats, udover at de lovpligtige opgaver på special- og skoleområdet naturligvis også løses. Med placeringen i Dagtilbudsafdelingen, Børn og Læring, vil der være tæt samarbejde med Skoleafdelingen, Børn og Læring, idet indsatserne i de 2 afdelinger alene adskiller sig med hensyn til børnenes alder. Det tværfaglige arbejde med alle fagligheder søges intensiveret via koordineringsmøder, netværksdannelse samt øget fokus på ledelse af tværfaglige opgavefællesskaber.
- Det præciseres, at teamet af fysio-ergoterapeuter samt tale-hørekonsulenter får en fagkoordinator, mens teamet af sundhedsplejersker får en teamleder.
- Afdelingen Børn, Trivsel og Sundhed vil fremadrettet have et massivt fokus på, hvordan faglighed kan gå hånd i hånd med pædagogik, da vores omdrejningspunkt er, at vi arbejder med børn. Det er udgangspunktet i alle de enheder, der samledes i denne afdeling og aktuelt arbejdes der i

Sundhedsplejen med omlægningen til Familieiværksætterne som i høj grad bygger på pædagogisk viden, ligesom der i Tandplejen i de seneste år har været målrettet kompetenceudvikling i forhold til pædagogisk praksis, da der heller ikke i Tandplejen kan skabes resultater uden afsæt i pædagogisk praksis.

- Med hensyn til ledelsesmæssige betegnelser i organisationen arbejdes der med betegnelserne afdelingschefer, afdelingsledere samt teamledere. Der er tale om 3 lederniveauer, der adskiller sig med hensyn til graden af ansvar. Der vil 'lokalt' blive udarbejdet stillingsbeskrivelser. Som udgangspunkt er en afdelingslederstilling et helt årsværk, mens teamlederfunktionens omfang defineres af opgavens karakter og antallet af medarbejdere, der skal ledes og udgør som udgangspunkt mellem 4 og 18 ugentlige timer. Endelig er der på nogle områder defineret funktioner som fagkoordinator, der arbejder med faglig sparring og opgavetilrettelæggelse.
- I den nuværende organisering har Tandplejen en souschef, og det er der også fremover. Souschefen kan ved nærmere aftale med afdelingschefen lede i dennes sted. Af hensyn til ressourceudnyttelsen er souschefen fremadrettet souschef i en bredere organisation end tidligere, hvor der blot var tale om en fagfaglig tandplejestilling.
- Det vurderes, at der er en uklar definition af begrebet 'udviklingskonsulent' i Børn, Unge og Familieafdelingen, hvor alle, der ikke laver fagfagligt sagsarbejde har titel af (udviklings-)konsulent. Der er ikke ansat udviklingskonsulenter i Sekretariatet men alene konsulenter, der løser forskelligartede opgaver af såvel drifts- som udviklingsmæssig karakter. Der pågår p.t. en gennemgang af de omtalte medarbejders opgaveportefølje som bl.a. har givet sig udslag i, at Udvalget for Økonomi og Erhverv behandler en sag vedr. omflytning af konsulentressource til myndighedsarbejde.
- Der er placeret psykologer i såvel Børn og Forebyggelse samt Børn, Trivsel og Sundhed. Opgaverne for de respektive psykologer er forskellige og baserer sig på forskellighed faglig specialisering. I Børn og Forebyggelse arbejdes med behandling og udredning, mens der i Børn, Trivsel og Sundhed arbejdes med rådgivning, vejledning, sparring samt udarbejdelse pædagogisk, psykologiske vurderinger. På baggrund af henvendelse fra Jobcentret arbejdes der p.t. på udvikling af efterspørgselsstyrede ydelser i psykologteamet m. udgangspunkt i den eksisterende faglighed.

Input til implementeringsprocessen

Da organisationsændringen er iværksat for at indfri det beskrevne formål, er der i oplægget til organisationsændringen (doknr. 22459/15) beskrevet, hvordan implementeringsprocessen foreslås at forløbe fra 1. maj 2015 til 1. august 2015. Processen er projektor organiseret med en styregruppe og 5 arbejdsgrupper, som har til opgave at tage hånd om allehånde spørgsmål lige fra konkrete, praktiske forhold til faglige, strategiske indsatser:

1. Mødestruktur herunder faglige netværksorganiseringer
2. Organisering af den tidlige indsats på 0-6 årsområdet
3. Koordineringsmøder og handleplansmøder som omdrejningspunkt for sociale indsatser
4. Kvalitetsudvikling og økonomistyring
5. Budget, personale og administrative procedurer.

I projektgrupperne vil der være repræsentation fra såvel leder som medarbejderside, og der vil ske inddragelse af de fagligheder og kolleger, der kan sikre fremdrift i implementeringen.

I overgangsfasen fra beslutningen om organisationsændringen er truffet og til den nye MED-udvalgsstruktur er kørt på plads etableres et overgangsMED-udvalg, hvis funktionsperiode er 1. maj - 1. august 2015. Nyvalg forventes at ske i august 2015.

De indkomne input til implementeringen tages med i implementeringsarbejdet og er 'henvist' til én af de fem nævnte projektgrupper. Af doknr. 48501-15 fremgår status på organiseringen af arbejdet i projektgrupperne. Der vil løbende ske tilretning af dokumentet i takt med arbejdet skrider frem, og der dukker flere/andre problemstillinger op, der skal håndteres.

Erfaringer fra tidligere fusionsprocesser og organisationsændringer søges nyttiggjort i den kommende omstillingsfase bl.a. i forhold til kommunikation og information om status til de involverede medarbejdere. Der udarbejdes på baggrund heraf en kommunikationsplan.

Den afgivne og kommende leder sikrer at overgangen for hver enkelt medarbejder håndteres hensigtsmæssigt.