

REFERAT Kultur- og Socialudvalget 2009 / 2020 d. 04-05-2015

Mødedato Mandag d. 04. maj 2015 kl. 00:00

Mødested

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|---|
| Ledelsesstruktur Job- og voksencenteret og Kløveren..... | 3 |
| Beslutning..... | 7 |

Punkt 1: Ledelsesstruktur Job- og voksencenteret og Kløveren

Ledelsesstruktur Job- og voksencenteret og Kløveren

1. Ledelsesstruktur Job- og voksencenteret og Kløveren

Sagsnr.: 492-2015-572 Dok.nr.: 492-2015-17279 Sagsbeh.: NKB *Åbent*

Indledning

I relation til budgetvedtagelsen for 2015 og overslagsårene blev der under effektiviseringsmuligheder peget på omstrukturering af ledelsen på Job- og Voksencenteret kombineret med sammenlægning med Kløveren og dennes ledelse. Forvaltningen understreger, at overvejelserne på området ikke skal ses isoleret i sammenhæng med effektiviseringsbestrebelse, men også udspringer af et behov for at skabe helhed og sammenhæng mellem tilbuddene, disses faglige indhold og kommunens øvrige indsatsrettelæggelse.

Direktionen har på møde den 26.1., 2015 drøftet og kommenteret overvejelser og proces i overordnet form.

Nedenstående beslutningsoplæg er udarbejdet på baggrund af tilbagemeldingerne fra direktionen på dette møde samt efterfølgende aftale med kommunaldirektøren.

Lovgrundlag

Serviceovens §§ 81, 83, 85, 103, 104, 108, og 99

Sagsfremstilling

Job- og Voksencenteret varetager indsatsen på beskæftigelsesområdet, de sociale opgaver i relation til voksne, socialpsykiatrien (Reberbanen, Østersøen, støttekontaktpersoner), udlændingeområdet samt koordination i forhold til alkohol- og stofmisbrug.

Ledelsen udgøres af Job- og Voksenchefen (beskæftigelses- og udlændingeområdet) og souschefen (socialpsykiatrien og ved den oprindelige konstruktion det sociale voksenområde, opgaver i relation til alkohol og stofmisbrug).

Job- og voksenchefen referer til direktøren for Kultur, Social og Teknik og indgår i dennes chefgruppe.

Kløveren er en samling af bofællesskab og samværstilbud (Ærøhuset) til voksne med varig og betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Den daglige leder refererer til ovennævnte direktør.

Visitation til tilbuddene sker via myndighedsperson fra Job- og voksencenteret.

Overførsel af Kløveren til Job- og voksenområdet indebærer behov for at overveje, om de eksisterende ledelsesstrukturer lader sig overføre til den nydannede organisation.

Overvejelserne skal også ses i sammenhæng med den generelle opgaveudvikling på beskæftigelsesområdet. Der peges her navnlig på: fortsat genopbygning, tilbagevendende reformer, forestående 360 gr. analyse, skift i IT-systemer og ændringer på sygedagpengeområdet. Samlet set indebærer opgavebilledet et fortsat omfattende og voksende behov for ledelse.

Forvaltningen vurderer på den baggrund, at det er mest hensigtsmæssigt at foreslå at tilpasse hele ledelsesstrukturen i relation til implementering af en sammenlægning.

Hovedfokus i forslaget er således naturligt nok på souscheffunktionen. Det anbefales her, at souschefen får den daglige ledelse af Kløveren og socialpsykiatrien. I forlængelse heraf anbefales afklaring af ansvarsfordeling mellem chef og souschef specifikt på det sociale område.

Et yderligere element i organisationsforslaget er flytning af indsatsen mod alkohol- og stofmisbrug til forebyggelsesområdet. Forvaltningen arbejder med en indstilling om dette, hvilket udspringer af det forestående arbejde med fastlæggelse af en helhedsorienteret og koordineret indsats på misbrugsområdet med fokus på såvel generel forebyggelse som målrettet indsats i forhold til f.eks. børnefamilier.

Nedenfor skitseres i overordnet form mål for omstruktureringen, forståelse af funktionen som souschef samt to modeller, som har det til fælles, at lederstillingen på Kløveren nedlægges og opgaven overføres til Job og Voksenområdet.

Som det vil fremgå, indebærer strukturforslaget, at der etableres et "samdriftslignende" forhold mellem socialpsykiatriens enheder og Kløveren.

Målsætning

Målsætningen for den nye organisation indeholder naturligvis en lang række elementer, som skal udbygges i processen. Elementerne omfatter såvel de sammenlagte enheders fremtidige funktion som tilrettelæggelsen af ledelsen.

Målsætningen er bl.a.:

- En organisation i balance

- Entydige ledelsesforhold
- Klar opgavefordeling mellem chef og souschef
- Stærkt fagligt fællesskab og fælles udviklingsplatform på det samlede område ved samling af viden og kompetencer
- Enklere samarbejdsflader mellem enhederne og den øvrige kommunale organisation
- Udvikling af en fælles kultur og opgaveforståelse
- Integration i forhold til kommunens øvrige indsatsområder med fokus på rehabilitering, kost, motion, generel forebyggelse, m.m.

Vurderingen er, at sammenlægningen indebærer en række fordele, som vil kunne udnyttes i opfyldelsen af elementerne i målsætningen, herunder:

- I et vist omfang mulighed for fælles personale på tværs af enhederne
- Fælles uddannelses- og opkvalificeringsforløb
- Sammenhæng mellem indsatsområderne
- Fællesskab om aktiviteter
- Fælles indkøb
- Fælles vagtplanlægger
- Fælles økonomimedarbejder
- Lettere implementering af forestående, nye tildelingsmodel og harmonisering af serviceniveau

Der skal også henvises til, at den ideelle institutionsstørrelse for at opnå tilstrækkelig fleksibilitet og grundlag for udvikling af kvaliteten i indsatsen anslås til at være ca. 40 beboere/brugere. Såvel Kløveren, Reberbanen som Østersøen er i sagens natur relativt små enheder. Sammenlægningen vil skabe nye rammer inden for hvilke denne problematik vil kunne reduceres.

Souschef

I modellerne lægges følgende opfattelse af og forventning til funktionen som souschef til grund:

Souschefen skal af hensyn til den daglige drift beherske et større fagligt område i dybden og derved kunne påtage sig funktionen som daglig leder, både i forhold til de sociale og pædagogiske opgaver.

Det vil endvidere kunne være en forventning, at souschefen skal kunne indgå i et reel teamwork og have evnen til at orientere sig i love og andet beslutningsgrundlag. Vedkommende skal have interesse for at sætte sig ind i komplekse problemstillinger og finde løsninger. Souschefen skal kunne indgå i faglige drøftelser med chefen og kunne guide medarbejderne. Souschefen skal kunne træde i chefens sted under dennes fravær, træffe afgørelser og dermed sørge for, at forsinkelser i sagsproduktionen undgås. Han/hun skal kunne vurdere, hvornår en sag skal forelægges opad i systemet for chefen eller under dennes fravær direktøren. Souschefen skal endvidere besidde en vis færdighed i at skrive generelle oplæg og således være i stand til at udfærdige sagsfremstillinger til forelæggelse for det politiske niveau.

Model 1:

Job- og Voksenchefen har den daglige og faglige ledelse af beskæftigelsesområdet (herunder ydelsesdelen), sociallovgivningen og udlændingeområdet. Medarbejderne refererer således til chefen. De skal således forelægge sager og problemstillinger for chefen, ligesom denne efter ønske deltager i deres møder med borgerne. Ledelsestilsyn, sagstilletælling og i den forbindelse processer initieres af chefen i samarbejde med medarbejderne. Tilsvarende vil det forholde sig med medarbejdere, der arbejder med revision, tilrettelæggelse af generelle møder, f.eks. i Rehabiliteringsteam, Handicapråd, m.fl., telefonplanlægning, afstemninger og receptionsopgaver. Revision af beskæftigelsesplan og beskæftigelsesplan for det kommende år udfærdiges her.

Souschefen har den daglige og faglige ledelse af de tilknyttede enheder: Kløveren og socialpsykiatrien.

Sagstilletælling og processer i denne forbindelse initieres af denne og godkendes af chefen.

Der knyttes en vagtplanlægger til området, der i samarbejde med souschefen tilrettelægger vagter i enhederne og for støttekontaktpersonerne.

Souschefen forelægger inden for sit område tvivlsspørgsmål for chefen.

I samarbejde med chef og medarbejdere fastlægges en arbejds- og timefordelingsplan, som sikrer, at souschefen er synlig og tilgængelig i forhold til medarbejdere og beboere/brugere i de tilknyttede enheder.

Der iværksættes udviklingsprogrammer/fastlægges udviklingsspor til styrkelse af enhedernes evne til at fungere som selvstyrende teams med vægt på teambuilding og udvikling af social kapital.

Model 2:

Samme som model 1 med den væsentlige forskel, at socialområdet flyttes til souschefens ansvarsområde.

Souschefen får således – i tillæg til opgaverne nævnt under model 1 - det daglige ansvar for introduktion af og arbejdet med sociallovgivningen på området. Souschefen foretager i den forbindelse også ledelsestilsynet.

Arbejds- og timefordelingsplanen ændres til også at tage højde for opgaverne på socialområdet.

Model 2 stiller større faglige og personlige krav til souschefen. Efter forvaltningens vurdering indebærer den til gengæld bedre balance i organisationen, idet medarbejderen har bredere ansvarsområde i forhold til hele organisationens opgavefelt, og dermed har et naturligt udgangspunkt for at påtage sig funktionen som souschef i forhold til helheden.

Tids- og procesplan:

Marts 2015: Oplæg med direktionens bemærkninger forelægges KSU med procesplan for høring i medarbejder- og brugergrupper

April 2015: KSU behandler sagen med indkomne høringssvar

Maj 2015: Forelæggelse for ØKU og KB

Økonomisk påtegning

Vil foreligge på mødet.

Belysningen skal omfatte såvel besparelspotentiale som eventuelle følgeudgifter, f.eks. til lønforbedringer.

Medfinansiering af fra andre kommuner til beboere på Kløveren kan medføre reduktion i kommunens besparelser i relation til ledelsesomkostninger.

Der forventes en effektivisering af de administrative støttefunktioner fra 12 til 6 timer ugentligt.

Sagen afgøres af:

Kommunalbestyrelsen.

Indstilling

Det indstilles, at

· Direktionen afgiver anbefaling i relation til organisationsmodel for fremtidig ledelse af Job og Voksenområdet, incl. Kløveren

Afgørelse

Direktionen, den 25. februar 2015:

Fraværende: Jørgen Otto Jørgensen

Direktionen anbefaler:

- at der snarest iværksættes en sammenlægning mellem Kløveren og Job- og Vokscenteret.
 - at det overlades til chefen og souschefen at træffe afgørelse om den konkrete opgavefordeling mellem de to ledere.
- KVT foranlediger, at der til den politiske behandling af sagen fremlægges en belysning af de økonomiske konsekvenser af sammenlægningen.

Administrationen, den 13. marts 2015:

Økonomisk påtegning fremsendes mandag den 16. marts 2015.

Kultur- og socialudvalget, den 17. marts 2015:

Fraværende: Ingen

Forslaget sendes i høring og sættes derefter på dagsordenen til KSU's møde i april 2015.

Administrationen, den 29. april 2015:

Der er indkommet 6 høringssvar.

Bilag

492-2015-7440 Organisationsændring overordnet beskrivelse af Kløveren og Socialpsykiatrien.

492-2015-15741 Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra Ydelsesteam og Administration på Job- og Vokscenter Ærø

492-2015-13229 Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra beboerne på Reberbanen

492-2015-15728 Kommentarer til høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra DH Ærø

492-2015- Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra

15727 DH Ærø

492-2015- Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra
13230 Janni Grube

492-2015- Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra
15609 personale på Job- og Vokscenter Ærø

492-2015- Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra
15264 personalet i Kløveren

Bilag

Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra beboerne på Reberbanen

Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra Ydelsesteam og Administration på Job- og Vokscenter Ærø

Kommentarer til høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra DH Ærø

Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra DH Ærø

Organisationsændring overordnet beskrivelse af Kløveren og Socialpsykiatrien.

Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra Janni Grube

Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra personalet i Kløveren

Høringssvar - Ledelsesstruktur Kløveren og Job- og Vokscenteret - fra personale på Job- og Vokscenter Ærø

Punkt 1: Beslutning

Kultur- og socialudvalget, den 4. maj 2015:

Fraværende: Ingen

Forvaltningen anmodes om at belyse de strukturelle, organisatoriske, faglige og økonomiske konsekvenser ved valg af en løsningsmodel, hvor den nye lederstilling udelukkende omfatter ledelsen af Kløveren, Reberbanen/Østersøen/Socialpsykiatrien - sammenholdt med de hidtil præsenterede og belyste modeller.

Sagen sættes her efter på udvalgets dagsorden så hurtigt som muligt til stillingtagen til, hvilken model der anbefales. KSU indstiller på det foreliggende grundlag til ØKU/KB, at Kløveren og Reberbanen/Østersøen/Socialpsykiatrien med virkning fra den 31.12.2015 samles under een leder, hvilket indebærer, at de nuværende to lederstillinger nedlægges.