

Høringssvar til forslag til ændret organisering pr. 1. august

Vi har med interesse læst direktionens forslag til ændret organisering. Vi har følgende bemærkninger hertil:

- En "slankning" af de politiske udvalg giver god mening og vil i høj grad understøtte den administrative organisering. Det kunne fremadrettet også få den betydning, at vi får en forenkling af antallet af politikker. Der er i dag mange politikker/strategier, som har overlap og har forskellige gyldighedsperioder. Dette gør det svært at skabe sammenhæng. En forenkling af udvalgsstrukturen vil også betyde muligheden for en bedre politisk servicering og fx færre sager, der skal behandles i flere forskellige udvalg
- En styrkelse af stabsfunktionerne i sekretariatet ses som en fordel for afdelingen og den understøttelse, der kan gives
- Opbakning til at den nuværende organisering, hvor dagsordensproduktion sker decentralt fastholdes. Men vi har et ønske om, at der sker en central facilitering af de decentrale dagsordensskrivere og samlere, så kvaliteten af sagsfremstillingerne øges. Der kunne fx laves fælles undervisning i "den gode sagsfremstilling"
- Afsnitte side 11-12 omkring etablering af en fælles ungeenhed bærer præg af en bestemt forståelse af arbejdet i Børn & Familie. Beskrivelsen af hvad Børn & Familie ikke gør – er ikke befordrende for et kommende samarbejde i en ny enhed. Der er behov for større nysgerrighed på hinanden fra begge sider
- Der mangler en beskrivelse af, hvornår de unge skal overgå til ungeenheden – er det fra 13 år, 15 år? I den forbindelse gøres der opmærksom på, at Børn & Familie netop har gennemført en omorganisering pr. ultimo februar 2023, hvor der blev dannet tre teams bl.a. et ungeteam med ungesager fra 13-18 år. Vi har endnu ikke set effekt af denne omorganisering før en ny står for døren
- Vigtigt at direktionen afsætter ressourcer til de forholdsvis store sammenlægninger, der er forslag om. Det er ikke noget, der bare sker og er klar til drift 1. august. Vi ved af erfaring fra tidligere sammenlægninger, at det i en periode betyder, at der skal afsættes interne ressource hos ledere og medarbejdere til at fx at udvikle nye arbejdsgange – og at det går fra andet arbejde i den periode. Men det er vigtigt for at sikre forankringen, at medarbejderne er involveret i processen
- Vigtigt at processen bygger på principper fra "Sammen om ledelse" med fokus på engagement, involvering, tillid og ordentlighed
- Derudover har vi været igennem en lang proces med usikkerhed omkring kulturanalysen. Direktionen har flere gange italesat psykologisk tryghed som et vigtigt element. Vi håber, at psykologisk tryghed i arbejdsfællesskaber bliver et bærende element i den nye organisering, når vi skal arbejde i nye eller større afdelinger

Hilsen

Konsulentgruppen i Socialafdelingen