

Høringssvar vedr. "Direktions forslag til organisationsændringer i Nyborg kommune pr. 1.8.2023"

Ledergruppen i Socialafdelingen, bestående af Trine A C Hvidberg Wittrup, Kristian Nygaard Madsen, Tine Thekla Lundgreen, Anne Lykke Møllerup, Susanne Kjær Christensen, Daniel Kielberg-Larsen hilser direktionens forslag til organisationsændringer velkommen. Direktionens forslag om at skabe større afdelinger med et mere entydigt ledelsesansvar, større faglige miljøer, en klarere rolle- og ansvarsfordeling, og ikke mindst ønsket om at understøtte og styrke det tværgående samarbejde i samspillet med borgerne i Nyborg kommune, ser vi meget positivt på. Endvidere vil vi gerne takke direktionen for at invitere os til at komme med et høringssvar på forslag til organisationsændringer. Vi håber, at vores høringssvar giver anledning til nysgerrighed og samtidig kan understøtte en kvalificering af processen og de efterfølgende resultater.

Ledergruppen i Socialafdelingen ønsker at indgå som en positiv og konstruktiv samarbejdspartner. Vi repræsenterer mange forskellige fagligheder, et bredt erfaringsgrundlag indenfor lovgivninger, målgrupper, nyeste faglige metoder og tilgange samt specialist viden, hvilket, vi mener, vil kunne være kvalificerende for den videre proces.

Ledergruppen i Socialafdelingen hæfter sig særligt ved følgende ændringsforslag:

- 1) Sammenhængende indsats til børn og familier
- 2) Samling af ungeindsatsen
- 3) Ejendomsadministration – Facility management

1. Sammenhængende indsats til børn og familier

Der lægges vægt på formålet om, at børn og unge trives, lærer og udvikles som deltagere i fællesskaber og dermed bliver livsduelige, hvilket der argumenteres for bl.a. sker gennem citat: *"En samling af myndighed (Børn & Familie) og udfører (Familiehuset, Juulskov Huset, Familietilbuddet) vil give bedre mulighed for løbende tilpasning af indsatserne i forhold til målgruppe og behov, da der kan være løbende dialog mellem visiterende myndighed og udførende led"*.

Ledergruppen i Socialafdelingen mener, at der skal være en særlig positiv opmærksomhed på sammentænkningen af myndighed og udfører – Vi ser et stort potential i en organisering, hvor myndighed og udfører tænkes sammen.

2. Samling af ungeindsatsen

Den uddannelsespolitiske målsætning i Danmark siger, at mindst 90% af de 25-årige skal gennemføre en ungdomsuddannelse, og andelen uden tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarkedet skal halveres. Det er en ambitiøs målsætning, som har uddannelse og beskæftigelse i fokus- i nævnte rækkefølge. Det kalder på et stærkt læringsmindset og ikke mindst en stærk sammenhængskraft mellem udfører og myndighed, hvis vi skal sikre borgeroplevet effekt.

Den kommunale ungeindsats spiller en afgørende rolle i at støtte og hjælpe de mest udsatte unge i vores samfund. Det er ofte disse unge, der har de største udfordringer med at opretholde en stabil tilværelse, og som har brug for en lang række specialiserede indsatser og støtte for at kunne trives og udvikles.

Fælles for mange af de unge, som er omfattet af den kommunale ungeindsats i dag er, at de af personlige, sociale og faglige årsager ikke formår at opnå tilknytning til hverken uddannelse eller beskæftigelse, hvilket kalder på en ganske særlig indsats og beredskab, som løbende skal udvikles for at sikre livsduelige unge.

Ungeområdet er i dag præget af en stor kompleksitet på tværs af flere lovgivningen. For at kunne skabe et organisationsdesign, der understøtter kerneopgaven og samtidig skaber meningsfulde rammer for både unge og medarbejdere, kræves en grundig analyse med inddragende processer ... og gerne med afsæt i analysen om udsatte unges progression.

En udvikling og optimering af en sammenhængende Ungeindsats tager et strategisk og organisatorisk sigte på, hvordan medarbejderne indenfor området, på tværs af funktioner, får de ideelle betingelser for at arbejde med afsæt i ovenstående. Fremtidens ungeindsats kalder på en særlig medarbejderprofil, der tager ansvar i at påvirke og kvalificere organisationens retning og trives i at få distribueret ledelse og beslutningskompetence helt ud i samspillet med den unge. En medarbejderprofil der er optaget af opgaven og ikke funktionen. Vi er i den kontekst nødt til at tænke i ressourceoptimering via sammenhængskraft. I relation til rekruttering og fastholdelse er der i organisationen en opgave med at etablere og udvikle en fælles vision, kultur og et mindset der appellerer til denne type profil.

I en ungeindsatsen skabes synergieffekter gennem udvikling af et stærkt fælles "VI", fælles kultur, fælles mindset og en fælles tilgang. Ungeindsatsen risikere, at ende med en decentrale og dekoblet tilgang til kerneopgave, hvis man kun tendentielt integrere delelementer i ungeindsatsen.

Ledergruppen ser positivt på tanken om én indgang og dermed én indgang til opgaven. Ligeledes ses der positivt på ønsket om sammenhængende indsatser, en samlet plan og tilhørende mål på ungeområdet.

Ledergruppen i Socialafdelingen hæfter sig dog særligt ved, at der med direktionens forslag alene er tale om en samling af myndighedsindsatser på tværs af lovgivninger under chefområdet for borgerservice og arbejdsmarked.

Der efterlyses en belysning af, hvordan ungeområdet anskues – målgruppe, aldersgruppe, hvilke sektorer, lovgivninger og afdelinger der konkret er tale om og hvordan er sammenhængskraften tænkt ind i organisationsdesignet?

På den baggrund vurdere og anbefaler Ledergruppen i Socialafdelingen følgende:

- Det er den overordnede anbefaling og vurdering, at en samling af Ungeindsatsen bedst placeres i Socialafdelingen, fordi ungeindsatsen bør forankres, der hvor der er lovgivningsmæssigt mulighed for, at skabe et stort handlerepertoire med flest samlende lovgivninger.
- Hvis Ungeindsatsen skal organiseres som én samlet enhed bør den bestå af både udføre og myndighed, da der et stort potentiale for ressourceoptimering via sammenhængskraft mellem udførende led og myndighed. Det er i relation til KL's anbefalinger essentielt at dette tænkes i et ambitiøst design, som ikke fragmenteres i forankring.
- En samlet Ungeindsats skal tage afsæt i en helhedsorienteret lovgivningstænkning som i dag findes i både KUI-loven samt tilhørende ambitioner i Hovedloven (HOI)
- Ungeområdet skal prioriteres højt – der bør udarbejdes en professionel analyse af det samlede ungeområde, hvorefter organisationsdesignet udarbejdes på baggrund af en fælles vision for området

For at skabe det bedste mulige afsæt for en kvalificerende og konstruktiv forandringsproces vil ledergruppen i Socialafdelingen gerne opfordre til at man sammen med den nye direktør arbejder videre med resultaterne og fokuspunkter fra analysen "Progression i arbejdet med udsatte unge" samt de foreløbige drøftelser fra "arbejdsgruppen vedr. ungeindsatsen". Ungeområdet og dets organisering får bedre vilkår for succes, hvis alle parter oplever at være en del af en inddragende proces. Herigennem skabes fælles mening og retning mod fælles resultater.

Ledergruppen i Socialafdelingen efterspørger nuancer i 1. del af "*samling af ungeindsatsen, side 12*") og der vurderes at skrevet syntes at repræsentere "en sandhed", som vi må konkludere opleves forskelligt og med andre perspektiver på tværs af organisationen.

3. Ejendomsadministration – Facility management

Ledergruppen i socialafdelingen ser positivt på direktionens hensigt om at ville kvalificere og optimere vedligeholdelse og drift af Nyborg kommunes bygningsmasse. Der skal dog gøres opmærksomt på, at pedelfunktionen på skoler og institutioner ofte har en pædagogisk funktion, hvor den daglige drift med hurtig omstilling er en essentiel nødvendighed. Tilknytningen til ens arbejdsplads skaber et stærkt medejerskab for stedet, og en stærk fællesskabsfølelse skaber trivsel, hvorfor det betyder noget, hvorvidt man er ansat på en skole/ institution eller i en pedelenhed i Nyborg kommune. I forhold til rekrutteringsudfordringer kan man gøre sig tanken: Hvad er mest attraktivt for kommende kollegaer? Ansættelsesforholdet på selve skolen afspejler en identitet, hvor pedellen er en del af personalegruppen og dermed en del af skolen. Ledergruppen ser positivt på, at administrative opgaver og ansvarsområder, som eksempelvis beredskabsplaner centraliseres.

De bedste hilsner

Ledergruppen i Socialafdelingen