



## **FORSLAG**

### **Direktionens forslag til detaljeret beskrivelse af organisationsændringer pr. 1.8.2023**

---

#### **Direktørområder:**

Kommunaldirektør Tim Jeppesen

- Sekretariat - sekretariatschef, Tina Andersen
- HR og Personale - personalechef Maj-Britt Borg

Direktør Anders M. Sørensen

- Sundhed og Ældre – sundheds- og ældrechef Solveig Christiansen
- Økonomi og Digitalisering, direktør Anders M. Sørensen

Direktør Torben K. Danielsen

- Teknik, Miljø og Erhverv – teknik- og miljøchef Jacob Juhl Harberg
- Kultur, Fritid og Turisme – Stilling opslås ledig

Direktør *Vakant*

- Dagtilbud og Skole – dagtilbuds- og skolechef Lars Kofoed
- Borgerservice og Arbejdsmarked - arbejdsmarkedetschef Merete Gommesen
- Social og Familie – social- og familiechef Vickie N. Kramer

#### **Ledelsesniveauer og titler:**

Der opbygges en organisation bestående af 4 niveauer af ledelse

1. Kommunaldirektør og Direktører
2. Afdelingschefer (chefgruppen)
3. Afdelingsledere, skoleledere, driftsledere mv.
4. Teamledere, leder af Lønadministration, afdelingsledere i skole mv.

Kommunaldirektør og direktører:

- Understøtter Byrådet, (mål, strategi, udviklingstendenser)
- Økonomisk ansvar for det samlede budget
- Omsætter politiske mål til strategier

Afdelingschefer:

- Understøtter fagudvalg
- Økonomisk ansvar for afdeling, rammer, politikområder
- Omsætter strategier til handlinger

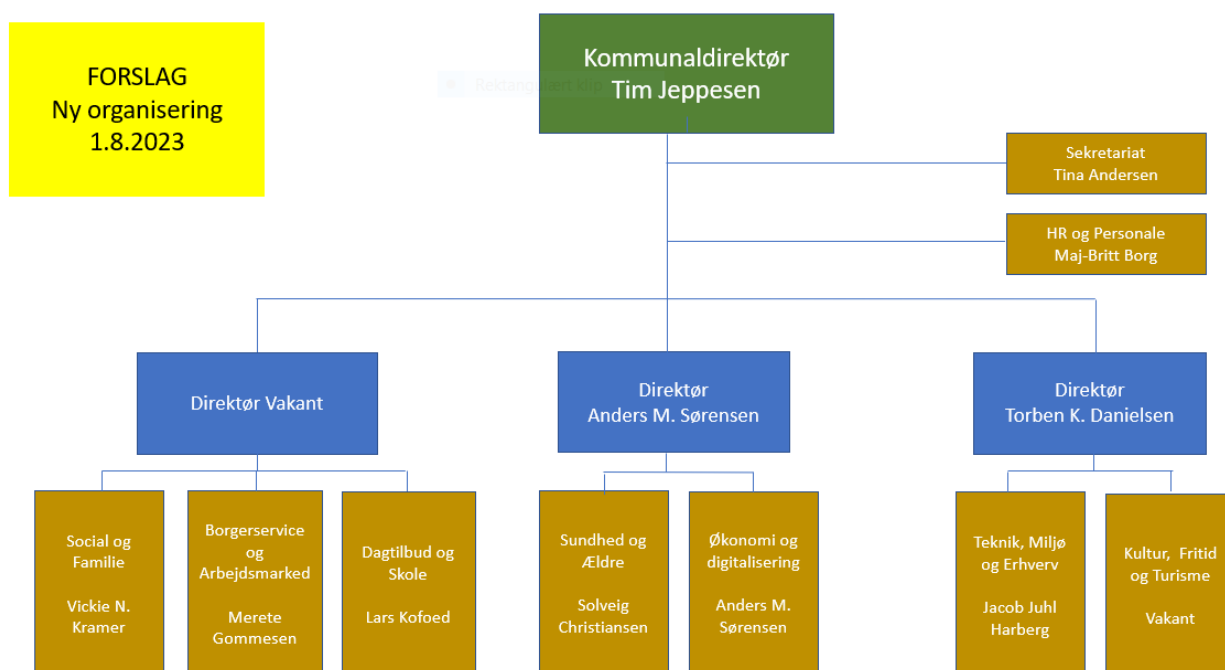
Ledere:

- Informerer politisk om faglighed, behov og konsekvenser
- Ansvar for forbrug og indberetning af faglige og økonomiske data
- Omsætter handlinger til forandringer

### Ledertitler:

I forbindelse med justeringen af organisationen har direktionen besluttet, at det pr. 1. august 2023 udelukkende er medlemmer af chefgruppen, der har begrebet 'chef' i stillingsbetegnelsen, når der er tale om lederstillinger. Dette ønskes for at bidrage til at skabe tydelighed og gennemsigtighed i organisationen.

### Overordnet organisationsdiagram:



### Uddybning af direktør og chefområder:

#### Kommunaldirektør Tim Jeppesen:

Politiske ansvarsområder: Økonomiudvalg og Byråd

#### Sekretariat

Ansvarlig: Sekretariatschef Tina Andersen

Der arbejdes med indsatser for et mere fokuseret og professionelt sekretariat, der får tydeligt ansvar for at udvikle kvaliteten i vores interne service, helhed i opgaveløsningen og for at understøtte, at vi har en tydelig strategisk retning i organisationen

**Samling af Kommunikation og Presse**

Kommunikation og presse samles i Sekretariatet med referenceforhold til Sekretariatschefen.

Der sikres én fælles retning i organisationen med udgangspunkt i vores fælles kerneopgave, således at vi som kommune altid kommunikerer med én fælles stemme og bevæger os i en fælles retning.

Der arbejdes videre med udmøntning af kommunikationsstrategien fra 2020, herunder kanalstrategier, sociale medier, pressehåndtering mv. og sikre, at vi i langt højere grad får udnyttet det store kommunikationspotentiale, der er i kommunen.

- De medarbejdere, der pt. sidder centralt, samles til én enhed.
- Arbejdet med facilitering af digitale borgermøder flyttes til Sekretariatet.
- Decentrale kommunikationsmedarbejdere forbliver i de enkelte afdelinger. Der afholdes kommunikationsmøder med de decentrale kommunikationsmedarbejdere to gange om måneden og den store kommunikationsgruppe mødes 4 gange årligt, eller efter behov.
- Bosætning, herunder tilflytture flyttes fra Borgerservice. Arbejdet med bosætning er bl.a. markedsføring af de forskellige bosætningssteder i Nyborg Kommune i forhold til at tiltrække nye borgere med fokus på de enkelte steders profiler.
- Branding - Kommunikationsstrategien hviler på en kernefortælling om Nyborg. Det skal sikres, at kernefortællingen er synlig, central og genkendelig, hver gang vi kommunikerer.

**Jura**

Den eksisterende ordning med både decentralt og centralt placerede jurister i kommunen fungerer godt og fastholdes. Der sikres et fortsat tæt samarbejde og øget kendskab mellem kommunens jurister.

**Politisk betjening**

Nuværende organisering, hvor dagsordensproduktion sker decentralt i tæt samarbejde med chef og sagsbehandlere, fastholdes. Der arbejdes med øget professionel betjening af det politiske niveau, hvor optimering af området vil ske ved større tværgående samarbejde.

**Nye opgaver til Sekretariatet**

Legatadministration flyttes fra Borgerservice. Opgaven har stor involvering og sammenhæng til juridisk kontor. Legatregnskaber og bogføringsopgaven ligger fortsat i Økonomi og Digitalisering

Sekretariatsbetjeningen af Bevillingsnævn flyttes fra Teknik og Miljø. Bevillingsnævnet er et uafhængigt nævn, som ikke referer til et fagudvalg, og betjeningen heraf bør derfor placeres i Sekretariatet.

Kommunens fundraiser flyttes til Sekretariatet. Dette sker som led i styrkelse af Sekretariatet og samtidig signalere, at fundraiserfunktionen dækker hele organisationen.

Personale og ledelsesansvar for direktørsekretærer samles i Sekretariatet, med formålet at sikre tydelighed i det arbejdsfællesskab, sekretærerne indgår i.

**Ændringer i Sekretariatet:**

Se endvidere under Teknik- og Miljø vedr. ny enhed 'Ejendomsdrift – Facility Management'.

**HR og Personale****Ansvarlig: Personalechef Maj-Britt Borg**

HR og Personale får reference til kommunaldirektøren for at sikre nærhed til den strategiske ledelses- og organisationsudvikling.

Afdelingens kerneopgave er at understøtte organisationen i at løse kerneopgaven, så de ansatte trives og lykkes med værdi og effekt for borgerne.

Afdelingen skal styrkes med henblik på at kunne arbejde endnu mere systematisk og helhedsorienteret med rådgivning og støtte inden for udviklingen af ledelse og organisation, arbejdsmiljø og arbejdsliv. Hensigten er, at give afdelingen mulighed for at kunne arbejde mere fokuseret med udvikling, implementering og opfølgning på aftalte indsatser, samt at afdelingen kan være mere til rådighed for at bistå lokalt på arbejdspladserne med opgaver inden for området.

**Direktør Anders M. Sørensen:**

Politiske ansvarsområder: Sundhed og Forebyggelsesudvalg samt Ældreudvalg

**Økonomi og digitalisering****Ansvarlig: Direktør Anders M. Sørensen**

Følgende områder er uændrede i forhold til tidligere organisering:

- Budget og Analyse
- Regnskab og Finans
- Lønadministration
- Udbud og Indkøb
- Digitalisering og I-sikkerhed
- IT-drift og infrastruktur

**Sundhed og Ældre****Ansvarlig: Sundheds- og ældrechef Solveig Christiansen****Sundhed og forebyggelse:**

Der er ønske om at samle funktionerne på sundhedsområdet, som led i at styrke de forebyggende og sundhedsfremmende indsatser på tværs af hele organisation. Tandplejen flyttes derfor fra Børn til Sundhed og Forebyggelse under Sundhedsområdet.

Der igangsættes en afklaring af definering af sundhedsindsatserne i Nyborg Kommune med henblik på, at sundhedsområdet kan bidrage til at favne de kommende års nationale udvikling af sundhedsområdet.

**Visitation og Myndighed på Ældreområdet**

For styrkelse af samarbejdet intent mellem visitation og udfører flyttes opgaven med visitation og myndighed vedr. ældreområdet til Sundhed og Ældre.

**Hjælpemidler**

Hjælpemidler flyttes fra Ældreudvalget til Social- og Handicapudvalget (placeret i myndighedsfunktion under Vickie i dag).

**Øvrigt på Sundhed og Ældre**

Der pågår en proces, hvor der ses på den interne organisering af opgaver og områder i forhold til sundhedsområdet, plejehjem, aktivcentre, sygepleje, hjemmepleje og distrikter.

Opgaver som tidligere er løst i forhold til planlægning og eksekvering af events flyttes til den nye afdeling 'Kultur, Fritid og Turisme'.

**Direktør Torben K. Danielsen**

Politiske ansvarsområder: Teknik- og Miljøudvalg, Klima- og Naturudvalg, Erhverv- og Udviklingsudvalg samt Kultur og Fritidsudvalg.

**Teknik, Miljø og Erhverv**

**Ansvarlig: Teknik- og Miljøchef Jacob Juhl Harberg**

**Generelt i Teknik og Miljø**

Der pågår en proces, hvor der ses på den interne organisering i forhold til de faglige områder og teams i afdelingen. Det afklares, om der kan etableres større faglige enheder med formålet om at højne serviceniveauet for borgere og virksomheder ved øget fokus på tværfaglighed, trivsel og borger/erhvervsvenlighed.

**Erhverv og Vækst**

Da der ønskes større sammenhæng og samarbejde i forhold til bl.a. arealudvikling og erhvervsvenlighed flyttes 'Erhverv og Vækst' til Teknik og Miljø, hvor de sammenlægges med byggesag. Afdelingen ændres til 'Byggesag og Erhverv'.

**Ejendomsadministration - Facility Management**

Vedligehold og ansvar for Nyborg Kommunes bygningsmasse er i dag placeret på flere hænder. Det har medført en forskel i tilgangen til bygningsdrift, hvilket ikke er optimalt i forhold til økonomi og udnyttelse af kommunens bygninger. Vi ønsker, at medarbejderne har mulighed for at fokusere på deres kerneopgave, hvilket for manges vedkommende ikke handler om bygningsvedligeholdelse.

Derfor har vi et ønske om at samle ansvar og ressourcer i en enhed, som kan prioritere opgaven med at få de bedst mulige faciliteter for kommunens medarbejdere. Facility Management er et styringsværktøj, som efterhånden mange kommuner har indført, og det er med afsæt i denne metode, at den nye enhed skal arbejde.

Erfaringer viser, at metoden ikke indføres på kort tid, men Nyborg Kommune er allerede langt i tankegangen. Enheden vil kunne indeholde funktioner som: Anlæg, indvendig og udvendig drift af bygninger, teknisk

service, rengøring m.m. Afdelingens opbygning kan med fordel ske i flere step. Der ansættes en afdelingsleder af 'Ejendomsdrift'.

Der udarbejdes en procesplan med tidsplan, og hvor alle relevante afdelinger vil blive inddraget.

#### **Øvrigt på Teknik, Miljø og Erhverv:**

Nyborg Marina flyttes til ny afdeling 'Kultur, fritid og turisme'.

### **Kultur, Fritid og Turisme** **Ansvarlig: Vakant (Ny chefstilling)**

Det nuværende Kultur- og Fritidsområde samles med event- og turismeområdet i en ny afdeling under samme chef.

Det er formålet med den nye afdeling, at vi samler kommunens kultur- og eventliv, så borgere og gæster oplever sammenhæng, helhed, kvalitet og variation i tilbuddene. Vi samler kræfterne, så kultur, event og turisme, uden hensyntagen til tidligere skel og fysiske matrikler, kan levere det bedst mulige indhold til kommunens borgere på en effektiv måde.

Ved styrkelse af den samlede indsats på området giver det øget mulighed for professionel fokus og indsat i arbejdet med udvikling af Nyborg Slot og by.

Borgere vil opleve en tydelig rød tråd og sammenhæng i tilbuddene på tværs af fx kulturhus og bibliotek.

Medarbejdere vil lettere kunne koncentrere sig om det, de er bedst til, og der vil være flere kolleger at støtte sig til. På den måde mindskes organisationens sårbarhed.

Kommunens små og store events vil kunne opnå en større værdi og kvalitet, når der bliver et større samlet overblik, og når flere medarbejdere vil kunne bidrage koordineret og koncentreret til opgavens løsning.

Følgende enheder og institutioner flyttes til den nye afdeling:

- Kultur og Fritid
- Bibliotek
- Musikskole
- Bastionen
- Nyborg Marina
- Visit Nyborg – turist og oplevelser
- Event/oplevelser
- Frivillighed og Civilsamfund, - Frivilligcenter Vestervold.

Den igangsættes hurtigt en proces med ansættelse af chef til afdelingen og afklarende proces omkring den fysiske placering af afdelingens chef og administrative ansatte.

**Direktør vakant:**

Politiske ansvarsområder: Kultur- og Fritidsudvalg, Skole- og Dagtilbudsudvalg, Social og Handicapudvalg samt Beskæftigelses- og Integrationsudvalg.

**Dagtilbud og Skole:****Ansvarlig: Dagtilbuds- og Skolechef Lars Kofoed**

Dagtilbud og skole samles i en afdeling, med dagtilbuds- og skolechef som ansvarlig.

Fordele ved sammenlægning af dagtilbudsområdet og skoleområdet:

Samlet blik på hele barnets opvækst

På dagtilbudsområdet og skoleområdet sker et samarbejde og en koordinering vedrørende barnets opvækst og læring. Indsatserne er funderet i Dagtilbuds- og Skolepolitikken "Sammen om livsduelige børn og unge", som er en samlet politik, hvor det er hensigten at understrege, hvor vigtigt det er, at der er sammenhæng i barnets og familiens liv. Fra barnets første møde med dagpleje eller daginstitution, til det sidste farvel til folkeskolen, ønsker vi, at der er en tydelig rød tråd i værdier, indsatser og tilbud.

Som det allerede er defineret i Dagtilbuds- og Skolepolitikken har Nyborg Kommune i en del år arbejdet med helhed og sammenhæng i indsatserne. For at lykkes med at skabe helhed og sammenhæng er det nødvendigt, at organisationen underbygger et samlet blik på hele barnets forløb gennem dagtilbud og skole. En samlet organisering af dagtilbudsområdet og skoleområdet vil styrke helhed og sammenhæng i indsatserne, så alle overgange fra dagtilbud til skole, ved skoleskift, ved behov for særlige indsatser, ved ophør af skolegang mv. kan ses i et samlet forløb.

Styrket overgang fra dagtilbud til skole

Overgangen fra dagtilbud til skole er et stort skifte i barnets og familiens liv, men det er også en overgang for de indsatser, der iværksættes fra både dagtilbuddet og skolen. Der er viden, arbejdsgange og indsatser, der er igangsat i dagtilbuddet, som erstattes af en ny hverdag i skolen, hvor arbejdsgangene er anderledes.

Trods samarbejde mellem dagtilbuds- og skoleområdet er der forskelle mellem tilgangene. Der er risiko for at miste viden om barnet ved overgangen fra det ene tilbud til det næste, og trods fælles politik kan ledelsestilgangene fra dagtilbud og skoler være forskellige. En samlet organisering vurderes at kunne styrke den ledelsesmæssige styring - ikke mindst i forbindelse med overgangen fra dagtilbud til skole.

Tidligere kendskab til børn med særlige udfordringer

Vi ønsker et tidligt kendskab til børn med særlige udfordringer og eventuelt behov for støtte eller specialtilbud. Herved kan vi bedst tilbyde den relevante indsats for barnet gennem hele dagtilbuds- og skolealderen. En indsats, hvor der fra det tidlige kendskab planlægges en støtte til barnet i et langsigtet perspektiv. Når vi kender barnets udfordringer fra den tidlige daginstitutionsalder og følger udvikling og indsatser, er der et bedre grundlag for at udvikle og understøtte barnet gennem skolealderen.

Et samlet dagtilbuds- og skoleområde vurderes i højere grad at kunne udnytte det tidlige kendskab til børn med særlige udfordringer.

Barnets sociale indsatser

En række børn har sociale indsatser. De sociale indsatser varetages for hele barnets opvækst op til 18 år af Socialafdelingen i samarbejde med familien, dagtilbuddet og skolen. Der ønskes fokus på, at barnets sociale indsatser er bedst muligt koordineret med barnets forløb i dagtilbuddet og skolen. Det vurderes, at et samlet dagtilbuds- og skoleområde bedre kan understøtte koordineringen af barnets sociale indsatser og dagtilbud/skolegang.

#### Et øget forpligtende samarbejde

På både dagtilbudsområdet og skoleområdet er der i dag et forpligtende samarbejde mellem institutionerne, som rækker vidt i forhold til fælles opgaveløsninger på tværs mellem hhv. daginstitutionerne og skolerne.

Et forpligtende samarbejde, hvor både dagtilbud og skoler i højere grad indgår i den fælles løsning omkring barnets opvækst i dagtilbud og skole, kan både kvalitativt men også økonomisk styrke dagtilbuds- og skoleområdet.

Følgende områder er uændret i forhold til tidligere organisering i Skole- og Kultur:

- Folkeskoler
- Specialskole/Heldagsskole
- Ungdomsskole
- PPR – Pædagogisk Psykologisk Rådgivning

Fra Dagtilbud overføres følgende til ny afdeling 'Dagtilbud og Skole':

- Dagpleje
- Daginstitutioner
- Pædagogisk team
- Konsulenter og pladsanvisning

#### **Øvrige ændringer for Børn samt Skole- og Kultur:**

Familiehuset under PPR flyttes til den sammenhængende indsats for børn og Familie under 'Social og Familie'.

Familietilbud v. Børn flyttes til den sammenhængende indsats for børn og Familie under 'Social og Familie'

Sundhedspleje flyttes til den sammenhængende indsats for børn og Familie under 'Social og Familie'. Vi vurderer, at Sundhedsplejen har naturlig placering i børn og familie i forhold til én indgang for borgerne samt de mange snitflader, der er til hele normal- og specialområdet for børn. Politisk flyttes det fra Sundhed- og Forebyggelsesudvalget til Social- og Handicapudvalget.

Tandpleje flyttes til Sundhed og Ældre, så der er sammenhæng mellem politisk udvalg, direktørområde og faglig chef.

Musikskole, Bibliotek, Bastionen samt tre administrative medarbejdere i nuværende skole- og kulturafdeling flyttes til ny afdeling 'Kultur, Fritid og Turisme'. *Se nærmere beskrivelse under ny afdeling.*

**Social og Familie:**

**Ansvarlig: Social- og Familiechef Vickie N. Kramer**



Der sker ingen organisationsændringer for følgende områder:

#### Socialpsykiatri

- Bostøtte
- Nyborg Rusmiddelcenter
- Den blå
- Støttecenter Søjlen
- Huset

#### Handicap

- Bostederne Nyborg

#### SAJL – Skole, Aktivitet, Job og Læring

#### Myndighed på Voksensocial og Hjælpemidler

Der foreslås følgende ændringer:

- Socialafdelingen skifter navn til Social- og Familieafdelingen
- Visitationen i Myndighed flyttes til Sundheds- og Ældreafdelingen
- Børnehandicap flyttes til Børn & Familie
- Der etableres en ny enhed med fokus på både forebyggende og indgribende indsatser til børn, unge og forældre

Nedenfor beskrives ændringerne.

#### **Formålet med organisationsændringen i Social- og Familieafdelingen**

Formålet med ændringen er i endnu højere grad at kunne understøtte den fælles kerneopgave om, at børn og unge trives, lærer og udvikles som deltagere i fællesskaber og dermed bliver livsduelige. Ændringen skal bidrage til:

- En organisation, der i højere grad understøtter et større fælles syn på og ansvar for alle børn og unge.
- En organisation, der har fokus på, at problemudviklingen hos børn og unge skal opspores på et tidlige tidspunkt.
- Bedre sammenhæng og fagligt fællesskab mellem almen- og specialområdet.
- At gøre vejen ind i kommunen lettere tilgængelig for børn, unge og forældre.
- En samling af de forbyggende indsatser, som vil optimere samarbejdet, koordineringen og henvisning til rette indsats til rette tid.
- Fleksible indsatser, der matcher problemudviklingen i barnets/den unges liv og har fokus på progression.
- 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.
- At understøtte intentionen i "Børnene Først" omkring etablering af Familiehuse på 0-6 årsområdet, der er en organisatorisk eller fysisk indgang for børn, unge og forældre.

- At understøtte implementeringen af reformen "Børnene Først", hvor der er stort fokus på, at børn og forældre inddrages og får den rette indsats i tide, samt at kvaliteten i sagsbehandlingen styrkes.

Opgaverne vedr. børn, unge og forældre løses i dag fordelt på tre forskellige chefområder (Børneafdeling, Skole- og Kulturfdeling og Socialafdeling) under ledere, der ikke har et ledelsesmæssigt fællesskab. Dette vil justeringen ændre på, så afdelingsledere med ansvar for børn, unge og forældre samles. Én samlet ledergruppe vil sikre fælles børnesyn og sikring af rette indsatser og forebyggelsestiltag.

Organisationsændringen tager afsæt i de ressourcer, der er i organisationen i dag. Organiseringen tager også afsæt i, at det vurderes at kunne implementeres og forankres på kort sigt.

### **Ny organisering af forebyggende og indgribende indsatser**

Vi samler organisering af forebyggende og indgribende indsatser til børn, unge og forældre under Socialafdelingen med reference til Social- og Familiechefen:

- Familiehuset (v. PPR) flyttes fra Skole- og Kulturfdelingen til Socialafdelingen. PPR fastholdes på skoleområdet. Der er en del samarbejdsflader over til de forebyggende indsatser, hvor der med fordel kan være samdrift om fx gruppeforløb. Der skal ske en analyse af opgaverne i Familiehuset, hvor der skal foretages en vurdering af, om det skal forblive én samlet enhed, eller der skal ske flytning af medarbejdere til andre enheder med henblik på mere optimal og specialiseret opgaveløsning. Denne proces iværksættes efter en beslutning af organisationsændringen, således dette er afklaret senest 1. august 2023.
- Familietilbuddet flyttes fra Børneafdelingen til Socialafdelingen. Familietilbuddet yder forebyggende støtte til familier primært fra almenområdet – dagtilbud og skoler.
- Juulskov Huset forbliver under Socialafdelingen. Juulskov Huset er en behandlingsinstitution for børn og unge, aflastning til børn og unge samt indsatser i eget hjem.
- Sundhedsplejen flyttes fra Børneafdelingen til Socialafdelingen. Sundhedsplejen er en vigtig aktør i den tidlige opsporing og indsats og vil være en naturlig del af et stærkt fagligt fællesskab på forebyggelsesområdet. Ved en stærkere kobling til både forebyggende indsatser, men også indgribende indsatser, vil den samlede indsats i familien være stærkere, og den tværfaglige opgaveløsning være mere tilgængelig.
- Børnehandicap sammenlægges med Børn og Familie under afdelingslederen for Børn og Familie. Dette vil betyde en bedre koordinering for den enkelte familie og en forenklet indgang til Børn og Familie. Det er entydigt for familierne, hvor de skal henvende sig for børn og unge med særlige behov generelt. Der er et fælles fagligt grundlag med udgangspunkt i Lov om Social Service. Det er muligt at sikre fælles faglighed for alle børn og unge med særlige behov, uden at spørgsmålet om en funktionsnedsættelse bliver styrende for indsatsen.

**Borgerservice og Arbejdsmarked:**

**Ansvarlig: Arbejdsmarkedschef Merete Gommesen**

### **Samling af Ungeindsatsen (KUI enhed)**

Den samlede Kommunale Ungeindsats, er den instans, der koordinerer de unges samlede forløb på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsats, etableres og forankres i Borgerservice og Arbejdsmarked.

Der ansættes en afdelingsleder af Ungeindsatsen.

Vi vil gerne forstærke vores ungeindsats og give bedre mulighed for at arbejde helhedsorienteret.

Der er det seneste år arbejdet med analyser, metoder og indsatser, og meget peger på, at der behov for en ændret organisering og samling af fagligheder i en samlet enhed. Derudover er der fra de forskellige workshops samlet en række bud på indsatser og samarbejder, vi forventer kan udfoldes på bedste vis i en ny samlet enhed, hvor alle gode kræfter samles.

Der har, over det sidste års tid, været to teamdrøftelser på tværs af de to berørte politiske udvalg og afholdt workshops med udvalgte kernemedarbejdere i forhold til at komme med input til, hvordan vi sammen i større omfang lykkes med at få flere unge i uddannelse og job, samt i det hele taget få flere livsduelige unge mennesker.

En samling af ungeindsatsen vil forstærke og give bedre mulighed for at arbejde helhedsorienteret.

Ungeindsatsen – KUI Nyborg - er i dag en tværfaglig indsats fordelt på flere afdelinger, og derved er bevillings- og beslutningskompetencen delt ud i forskellige afdelinger, og dermed også under flere ledere. Organiseringen er på nuværende tidspunkt dannet efter lovgivningen, og de adskilte opgaver lovgivningssøjlerne forskriver.

### **Nuværende organisering**

Unge fra 13-17 år ligger i Børn og Familie ud fra de paragraffer, det hører til i Serviceloven. Det betyder, at man ved det 13. år overtager en eventuel børneindsats, for at starte en ungeindsats, der skal sikre den unges trivsel til den unge fylder 18 år. Der sker en forberedelse til overlevering til KUI og voksenindsatsen i Socialafdelingen ved det 18. år. Det betyder, at der arbejdes med korte indsatsperioder og med fokus på at afslutte sagen ved det 18. år.

Ved det 18. år er det Servicelovens bestemmelser inden for voksenområdet, der skal tage over og så sker der en ny udredning og vurdering af berettigelse til indsats samt omfang af indsats. Ved det 18. år kommer Jobcentret også til i form af KUI lovgivningen / Lov om Kommunale ungeindsats og Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats. Ved at organiserer sig i lovgivningssøjler, er der en række snitflader og administrative arbejdsgange, der følger med og således forskellige perspektiver i forhold til, om en sag er ved at skulle afsluttes grundet alder, eller den skal vurderes til eventuel opstart grundet alder.

Lov om Kommunale ungeindsats/ KUI lovgivningen beskriver, at alle unge, der forlader folkeskolen, skal have en plan for videre uddannelse eller job. Ved unge, der ikke går direkte i uddannelse eller job, skal den kommunale ungeindsats sørge for at hjælpe den unge på vej med uddannelse eller beskæftigelse. Denne lovgivning beskriver, at vi i den samlede ungeindsats har en opgave på tværs af lovgivningerne. Det lever vi ikke op til på nuværende tidspunkt. Vi arbejder ikke helhedsorienteret, blandet andet grundet organisering i lovgivningssøjler og således et forskelligt fokus og forståelse af opgaven set i et større perspektiv.

### **Indsatser der kører parallelt**

- Ofte er der indsatser i beskæftigelse og socialområdet, som kører parallelt, men hvor hver afdeling kun har begrænset kendskab til den andens indsats.

- Der laves sjældent fælles mål og plan, og dermed er der risiko for, at man arbejder i hver sin retning.

### **Efterværn åbner mange muligheder, hvis det skal række ind i voksenlivet**

- Man bruger kun efterværn i begrænset omfang, set i forhold til den unges behov efter det 18. år, og ofte bruger vi kun kontaktperson eller anbringelse, som efterværn, selvom efterværn kan være mange andre former for støtte. Formålet med efterværn er, at støtte den unge til et selvstændigt voksenliv frem til den unge fylder 22 år. Der er således et aldersmæssigt overlap, set i forhold til de forskellige lovgivninger, der kan anvendes henover det 18. år.

### **Unge kriminalitetstruede**

- I sager med UKN / Ungekriminalitetsnævnet er der meget sjældent kontakt til beskæftigelse, selvom der kan være truffet afgørelse om, at den unge skal indgå i beskæftigelse. Dette skyldes, at Børn og Familie forsøger at løfte en opgaven alene, da det er svært at se sammenhængen og samarbejdet. I Jobcentrets virksomhedsservice er fokus på voksengruppen. Der er behov for at samles omkring opgaven.

### **Bedre viden om overgangen til voksen**

- Man lukker sagen ved det 18. år, da det kræver samarbejde for at lave en plan, der rækker udover det 18. år.
- Underretning og børnefaglige/ungefaglige undersøgelser tages ikke "seriøst", hvis man er tæt på det 18. år – "Det kan ikke betale sig, de fylder 18 om lidt", "det kan ikke betale sig at lave en § 50 undersøgelse, de fylder 18 om lidt". Det er sådan lovgivningen forskriver, og man kender ikke betydningen af det, man overleverer til voksenindsatsen i KUI.
- Ofte ender unge med store udfordringer i Jobcentret ved det 18. år, da alt starter forfra.

### **Forskelligt syn på udfordringen**

- Der er ikke et fælles syn på den unges udfordring – ses i perspektiv af den primære lovgivning i den konkrete lovgivningssøjle, hvilket er naturligt, når man ikke har mulighed for at arbejde sammenhængende.
- Manglende koordinering – *ingen vil gå med opgaven* – behov for klar ansvarsfordeling.
- Langsommelig sags arbejde grundet mange administrative processer.
- Fravær i skolen er en udfordring – der er i dag en række forskellige forståelser i forhold til indsats og muligheder.

### **Man bruger ikke aktivets muligheden forældre pålæg eller unge pålæg**

- Vi er i udgangspunktet skeptiske i forhold til at give økonomiske sanktioner, da det påvirker forældresamarbejdet.
- Vi ser sanktioner som konfliktoptrapning og ikke som et redskab.
- Behov for samme perspektiv på opgaven og samtidig sikre en plan og et mål til understøttelse af sanktioner, hvilket kræver samspil mellem lovgivninger. Sanktioner har en positiv effekt, såfremt de anvendes i den rette sammenhæng, og der gives støtte og opfølgning.

En organisering i forhold til lovgivningssøjler er problematisk på et område, hvor opgaven er at arbejde helhedsorienteret. Dette er ovenstående eksempler på. Der er tale om komplekse lovgivningsområder, hvor man er fagspecialist og på den måde har et for snævret udsyn i forhold til at skulle arbejde med helhedsløsninger for den unge.

### **Ny organisering**

Lov om Kommunal Ungeindsats beskriver, at det er kommunes ansvar, at gøre alle unge under 25 år parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse. Der er et krav om, at alle kommuner etablerer en sammenhængende, koordineret ungeindsats på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet for unge under 25 år uden en ungdomsuddannelse.

Vi har på nuværende tidspunkt etableret en tværfaglig ungeindsats, hvor sammenhængen sker via samarbejde og fælles koordinering, hvilket gør det svært at efterleve nedenstående lovgivningsmæssige intentioner. Intentionerne i et samlet ungeindsats / KUI:

- Formålet er at forenkle og styrke indsatsen over for de unge, der ikke tager den direkte vej efter grundskolen.
- Den unge og den unges forældre skal møde kommunen som én samlet instans på tværs af kommunale opgaver
- Én gennemgående kontaktpersonen, der skal give de unge oplevelsen af at have én kontakt til kommunen.
- Den unge skal have én samlet plan og et koordineret mål.

Med en ny organisering sikrer vi at leve op til ovenstående lovgivning og intentionerne i lovgivningen samt reducere kompleksitet og administrative processer. Ved at samle fagspecialisterne, vil der kunne arbejdes med fælles mål og tilbyde den unge en samlet plan.

Ved en samlet organisering samles forskellige kompetencer og derved medarbejdere i en enhed, der får til opgave at samarbejde om en sammenhængende ungeindsats. Der sættes en fast ramme omkring samarbejdet, og det giver gode rammer for reel tværfaglighed. Enheden skal operere inden for flere lovgivninger, hvilket giver den fornødne fleksibilitet, således der kan findes løsninger på tværs af lovgivninger. En samlet organisering giver en systematik og en fast ramme for det tværfaglige samarbejde.

Én indgang betyder én indgang til opgaven.

En ulempe eller opmærksomhed er, at der kommer nye snitflader til, som skal mødes med tværfaglighed og fleksibilitet. Der skal også være en opmærksomhed på det kulturarbejde, der følger med samt behov for kompetenceudvikling af medarbejdere.

Der skal ske flytning af et antal medarbejdere i forhold til antal sager.

I forhold til økonomien bør det overvejes at indsatser betales ud fra de nuværende organisatoriske opdelinger og bevilling sker ud fra samme kriterier som øvrige borgere. Det betyder, at vi kan holde fast i en ensartet visitationsprocedure og målgruppe- vurdering til både botilbud og anbringelser. Lige nu er det også sådan, at der ikke må købes tilbud ude af kommunen uden forudgående bevilling på visitationsmøde. Dette har to formål; det ene er at sørge for løbende at kunne tilpasse egne tilbud til målgruppen, det andet er økonomistyring.

I den nye organisering er der gode grunde til, at børnehandicap ikke flyttes med til den samlede KUI, men placeres i samlet Social og Familie under Børn og Familier. En væsentlig grund er, at målgruppen er lille, og man er nødt til at være specialist på for eksempel merudgifter og tabt arbejdsfortjeneste. Det vil være

nødvendigt med nedskreven procedure for samarbejdet, så vi sikrer den gode overgang for handicappede børn ved det 18. år.

Fokus og mål er på, at unge skal i uddannelse eller job, og et andet vigtigt mål er, at flere unge skal vælge en erhvervsuddannelse. En forudsætning er livsduelige unge. Livsduelighed skal i den nye organisering være et gennemgående fælles perspektiv og primære mål.

KUI, i sin nuværende form, har sin primære base i Jobcentret. Det betyder, at der allerede er oparbejdet en række faglige kompetencer i forhold til at arbejde helhedsorienteret med den unge fra det 18. år. UU vejledningen er organisatorisk placeret i den nuværende KUI under Jobcentret, så der er i dag en sammenhæng mellem UU vejledningen, grundskolerne, ungdomsuddannelserne og erhvervslivet. En vigtig baggrund for at samle den nye enhed i Borgerservice og Arbejdsmarked.

### **'En indgang for borgerne - Samling af Borgerservice, Beskæftigelse og Ydelseskantor**

Vi etablerer én samlet indgang – for borgere med behov for forsørgelsesydelse og anden økonomisk støtte via Lov om Aktiv Socialpolitik, og har brug for råd, vejledning eller støtte til at komme i beskæftigelse jf. Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats.

En samlet indgang på tværs af Jobcenter og Ydelseskantoret vil bidrage til en forenkling for borgeren, da flere adskilte funktioner samles i én enhed. Vi vil arbejde mere helhedsorienteret, skabe det bedste grundlag for fælles faglige perspektiver og fælles faglige mål. Vi vil forenkle en række administrative processer.

Tilknytning til arbejdsmarkedet er det dominerende mål for vores ledige borgere. En ændret organisering skal skabe fællesskab om faglige redskaber, der understøtter arbejdsmarkedskontakten, og at borgeren bliver selvhjulpne og selvforsørgende.

En samlet indgang vil understøtte helhedsløsninger for borgerne og samtidig understøtte, at der arbejdes med fælles perspektiver og fælles mål, hvilket er et bærende princip for helhedsindsatsen.

Der er i høj grad brug for arbejde med faglige metoder, der sikrer, at målet er en helhedsløsning for borgeren.

En samlet indgang giver borgeren mulighed for at samarbejde med os i en helhedsløsning. En samlet indgang vil optimere og forenkle en række administrative processer.

En organisationsændring kobles med processer, hvor der skabes fællesskab om mål og principper for helhedsorienterede indsatser.

I Nyborg kommune har vi for borgere med en beskæftigelsessag fordelt bevillings- og beslutningskompetencen mellem Jobcenter og Ydelseskantoret. En organisering, der især for borgere med behov for kontakt til begge afdelinger samtidigt, gør kontakten til os kompleks og uoverskuelig. Denne fordeling af opgaver og beslutningskompetence medfører mange "kontaktpunkter" for den enkelte borger og giver en oplevelse af manglende sammenhæng. Vi ønsker at nytænke samarbejdet, servicen og sagsbehandlingen i forhold til vores ledige borgere, der også modtager en forsørgelsesydelse.

Der er en række sammenhænge mellem Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats og Lov om Aktiv Social Politik, som i dag sikres via samarbejde mellem Jobcenter og Ydelseskantoret. Det er en række samarbejdsprocedurer og arbejdsgangsbeskrivelser, der primært sikrer medarbejderens koordinering og ikke har til formål at skabe en helhedsløsning for borgerne.

En helhedsløsning for borgerne skal være i fokus og er opgaven. Vi skal sikre en integreret faglighed mellem de to ovenstående lovgivninger og medarbejdere.

Fordeling af opgaver mellem Jobcenter og Ydelseskantoret skaber således megen intern sagsbehandling og kommunikation, da hver forvaltning har hver deres måde at ansøge og behandle en given problemstilling på. Det er særligt svært, når man ikke vurderer borgerens behov eller problematik ens på tværs af afdelingerne. Dette kan føre til diskussioner mellem sagsbehandlere, hvilket forhøjer processen unødigt.

Det er ikke muligt at arbejde med en helhedsløsning, med den organisering vi har på nuværende tidspunkt, hvilket i høj grad handler om organisering, fokus og forståelse af hvorfor og hvordan. Vi skylder de mest udsatte borgere at skabe enkelthed i mødet med Jobcenter og Ydelseskantoret.

### **Borgerservice:**

Borgerservice flyttes til en enhed i 'Borgerservice og Arbejdsmarked'.

Visit Nyborg, der var en del af Borgerserviceafdelingen flyttes til nyoprettet afdeling "Kultur, Fritid og Turisme".

Den primære borgerserviceopgave løses fremadrettet, som det sker i dag.

På sigt skal der arbejdes med implementering af en Kontaktcenterløsning med en integreret Vidensdatabase med henblik på, at langt flere spørgsmål fra borgerne bliver afklaret med det samme, her kaldet straks-afklaring. En straks-afklaring skal, for den almene borgergruppe, i høj grad bygge på flere selvbetjeningsløsninger, digitale løsninger og følge den udvikling, der sker inden for digitale borgerløsninger. Der skal ligeledes arbejdes med en straks-afklaring for den udsatte borger, således der kan modtages hjælp til udfyldelse af ansøgninger, blanketter mv. hvilket ofte i dag giver stop af sagsbehandling hos andre indsatser i dag, når en borger ikke selv udfylder ansøgninger, blanketter mv.

Med en Kontaktcenterløsning med en integreret vidensdatabase i Borgerservice vil Borgerne fremover opleve en forbedret og mere effektiv borgerbetjening, og de vil derved få en øget serviceoplevelse i Nyborg Kommune.

Resultatet vil derfor være færre omstillinger, kortere samtaler og tilfredse borgere og medarbejdere, når det handler om telefonbetjeningen.

Medarbejdere i kommunens afdelinger vil opleve, at afbrydelser i form af personlige eller telefoniske henvendelser minimeres, og derved få bedre tid til den faglige sagsbehandling.

Endvidere skal det afklares, om der er flere almindelige borgerrelaterede opgaver fra den samlede organisation, som med fordel vil kunne løses i Borgerservice.

### **Øvrigt på Borgerservice og Arbejdsmarked:**

Jobcenter og Sprogskole fastholdes med reference til Arbejdsmarkedschefen.