

# REFERAT FagMED Arbejdsmarked d. 08-04-2021

**Mødedato** Torsdag d. 08. april 2021 kl. 14:00

**Mødested** Teams

# Indholdsfortegnelse

Ny organisering af Arbejdsmarkedsområdet.....	3
---	---

# Punkt 1: Ny organisering af Arbejdsmarkedsområdet

81.38.00-P35-7-21

## Resume

På baggrund af indkomne høringssvar i forhold til forslag om den fremtidige organisering af Arbejdsmarkedsområdet og procesplan herfor, vil arbejdsmarkedschef Daniel Bomholt på dagens møde præsentere de overordnede præmisser og rammer for den nye organisering af Arbejdsmarkedsområdet samt en plan for den videre proces.

## Sagsfremstilling

På møde i FagMED Arbejdsmarked den 8. marts blev overvejelser omkring en fremtidig organisering af Arbejdsmarkedsområdet præsenteret, og der blev efter personalemøde den 12. marts 2021 iværksat en høring heraf.

Høringsperioden er nu afsluttet, og de indkomne høringssvar er blevet vurderet og gennemgået i forhold til det første udkast til organisering. På baggrund heraf er de endelige principper og de organisatoriske streger for den fremtidige organisering fastlagt. Ligesom høringssvarene er taget med i vurderingen og tilrettelæggelsen af den fremadrettede proces.

På mødet vil arbejdsmarkedschef Daniel Bomholt præsentere de overordnede præmisser og rammer for den nye organisering, ligesom en plan for den videre proces vil blive fremlagt.

I processen er der taget højde for notatet ”Den gode organisationsændring”.

## Formanden indstiller,

at FagMED tager orientering om den nye organisering til efterretning  
at FagMED drøfter plan for den videre proces

## Beslutning

Sarah Gaarde indledte med at takke for de mange høringssvar. Gjorde opmærksom på at Mette Flohr deltog i mødet for at repræsentere HR og Kristine Krebs deltog for at understøtte fremholdelse af oplæg, og gav derefter ordet til Daniel Bomholt.

Målet med omorganiseringen er at lave en fremtidssikret organisering, som gør organisationen klar til de forandringer som kommer i den nærmeste fremtid.

Daniel Bomholt takkede for de 40 høringssvar, og roste for mange konstruktive og gennemtænkte input.

Generelt har der været stor opbakning til det forslag FagMED blev introduceret for på mødet d. 8. marts. 2021.

Kun få høringssvar gik på, at man ikke ønskede forandringer men det er ikke en mulighed, at fremtidssikre Jobcentret hvis ikke der foretages forandringer.

I organiseringen er man blevet nødt til at lave til- og fravalg, og nogle kan måske virke ulogiske på den enkelte men giver mening hvis man ser det i helheden.

De bekymringer og opmærksomhedspunkter der er blevet givet udtryk for i høringssvarene, har hovedsageligt taget udgangspunkt i drift, projekter, indsats og intern opdeling, men ikke i de overordnede rammer for organisering og centerstrukturen.

Disse vil blive en del af den videre proces men nogle har også fået indvirkning på de justeringer der præsenteres i dag.

Høringssvarene falder ind under ni emner, som Daniel Bomholt har følgende bemærkninger til:

### - Ledelseskompetencer

Målet er at skabe rammerne så der både kan udføres nærhedsledelse og faglig ledelse. Samtidigt ønskes der et styrket strategisk ledelsesfokus.

### - Tværgående integrationsindsats

Der er ikke volumen til en selvstændig indsats, og et konkret afsnit, men der vil blive behov for en tværgående koordineret integrationsindsats.

Man vil derfor få kortlagt behovet og sikret en tværgående styring af indsatsen. Påtænker at sikre en ledelsesmæssig bevågenhed ved hjælp af en tovholder.

Det er endnu ikke besluttet hvor en sådan tovholder vil skulle placeres i organisationen.

### - Indsats og tilbud

Der er behov for et bedre overblik over interne og eksterne indsats og tilbud.  
Vi er nødt til at have et ledelsesmæssigt fokus på at få skabt en skarp tilbudsvifte der skaber effekt for mange.  
Forankringen fastlægges i den videre proces.

#### - Ungeindsats

Vigtigt at pointere at ungeområdet stadig er et fokus, og der ønskes fortsat en helhedsorienteret indsats.  
Ungeindsatsen er ikke kun i afsnittene på Boulevarden men forgrener sig ud til andre områder i Jobcentret, så en god indsats er ikke kun afhængig af en samlet placering og organisering.  
Hvis man kigger på borgerspænd og medarbejderspænd på området, er der samtidigt ikke grobund for et selvstændigt ungecenter, og uanset vil der være behov for koordinerende tværgående indsats - både i jobcentret og på tværs til andre forvaltninger.

#### - Ressourceforløb

Ønskerne deler sig i to, en stor andel ser gerne området samlet mens flere andre gerne ser at Ressourceforløb for unge bibeholdes.

Et samlet afsnit vil tage højde for de lovmæssige ændringer som med tiden vil give færre borgere i ressourceforløb.  
Vejde Kommune har væsentligt flere borgere i ressourceforløb end landsgennemsnittet, så målet er at få borgere ud af ressourceforløb.

Der kan stadig arbejdes på tværs, i så fald vil man blot skulle arbejde ind i en anden centerleders strategi.

#### - Faglig konsulentbistand

De fleste er positive ift. at flytte de faglige konsulenter tættere på driften, imens skal vi selvfølgelig være opmærksomme på at sikre samspillet på tværs.

#### - Virksomhedskonsulentindsats

Det er vigtigt at vi har fokus på at virksomhedskonsulenterne følger samme virksomhedsstrategi. Derfor forankres en tværgående virksomhedsstrategi i Erhvervsteamet og centerlederne får ansvaret for den fælles virksomhedsstrategi og samarbejdet på tværs.

#### - Organisatoriske enheder og samarbejde på tværs

Vi skal kunne udføre helhedsorienteret samarbejde på tværs internt i Jobcentret og til andre forvaltninger. Fremadrettet skal vi kunne samle dem, der arbejder med den samme borger uanset organisatorisk placering.

#### - Support fra en fælles enhed

Der er stor opbakning til tværgående kvalitetssikring, tilsyn, aktindsigt, klager osv.

Daniel Bomholt bemærkede at formål og principper er uændrede fra seneste fremholdelse.

Ny organisering præsenteredes på slide (se bilag).

Der er lavet aftale med Kenneth, Lone og Margit om deres placering i den nye organisering.

Kenneth bliver centerleder for Unge & Udvikling.

Lone bliver centerleder for Support & Ydelse.

Margit bliver koordinerende leder for den Sundhedsfaglige indsats. Dette er efter Margits eget ønske og vil være med til at styrke indsatsen på området.

Dette betyder så også at der i stedet for en vakant centerlederstilling er to vakante stillinger.

Proces i forhold at besætte de to stillinger er igangsat og man satser på at kunne have to nye centerledere klar pr. 1. juli, når den nye organisering træder i kraft.

Der vil være tre afsnit i hvert center med omkring 75-85 medarbejdere i hvert center.

Derudover er der to afsnit i Support & Ydelse, desuden vil der blive taget stilling til hvorvidt Indsats & Tilbud skal være et selvstændigt afsnit eller ej.

Som det nok kan ses er der færre afsnit end afsnitsledere.

Ud fra organisationsdiagrammet kan det umiddelbart ses hvilke afsnit og stillinger der berøres, istedet indstilles det til FagMED at vi er i en arbejdsmangel situation, hvor alle afsnitsledere er i spil.

Det er en mere tidskrævende, men også mere fair, proces som giver mulighed for at alle vurderes ud fra en række kriterier som er opstillet i samarbejde med HR.

Alle som har en fast stilling vil blive tilbudt en fast stilling men ikke alle fortsætter som ledere.

Forventning om at være i mål med denne proces ultimo maj.

Afsnitslederne blev orienteret i går den 7. april, og tog det virkeligt flot og udviste godt sammenhold i situationen.

Kriterier for udvælgelse af fremtidige afdelingsledere tager udgangspunkt i HOvedMEDs generelle kriterier, dog tilpasset Arbejdsmarkedsområdet.

Kriterierne tager udspring i ledelse, faglig baggrund, personlig profil og frivillighed (se bilag).

Nødvendigt at gøre opmærksom på at stillingen som afdelingsleder ved Sygemeldt fra job kun er midlertidigt besat, og hvis det ikke er muligt at finde en afdelingsleder der lever op til kriterierne og har de faglige kompetencer til denne stilling bliver det nødvendigt at slå stillingen op.

Orientering om tidsplan for den videre proces (se bilag).

Orienteringen af alle medarbejdere vil foregå ved personalemødet i morgen d. 9. april. Afdelingslederne er blevet bedt om at være tilgængelige efter personalemødet for at kunne svare på spørgsmål i det omfang de kan.

Medarbejdersidens bemærkninger og spørgsmål:

- Er kriterierne for udvælgelse sat op i en tilfældig eller i prioriteret rækkefølge?

Opsætningen er mere eller mindre tilfældig, kriterierne kunne lige så vel have været sat op i en cirkel.

- I forhold til at afdelingslederne er i spil, bliver medarbejderne så hørt ved udvælgelsen?

Nej, det er en ledelsesbeslutning og det bliver ikke aktuelt at stillingerne skal i opslag hvis det vurderes at vi har en afdelingsleder der lever op til de nødvendige kriterier på området.

Forventer man at fortsætte med de samme lokaliteter?

Man forventer at ungeindsatsen stadig vil være koblet op på Boulevarden, men man har endnu ikke forholdt sig til lokaliteter, så der kan ikke siges noget præcist.

- Corona har lært os, at det også er givtigt at arbejde hjemmefra, kan det tænkes at man laver en rotationsordning så der altid er nogle der arbejder hjemmefra? På den måde vil man kunne løse pladsudfordringer og måske spare lejeomkostninger.

I Skanderborg, hvor Daniel Bomholt kommer fra, har man 75% siddepladser, hvilket betyder at medarbejderne aldrig kan være sikre på at de kan møde ind til samme skrivebord næste dag. Det kræver mindst ligeså stor omstilling som en omstrukturering, så det er ikke overvejelser der er i spil lige nu.

Det er dog godt at tænke læring fra coronatiden ind, vi skal tage refleksioner med videre og forsøge at undgå at gå tilbage i vaner, hvis vi kan se at nye vaner er mere værdifulde.

- Bemærkning om at det er værdsat at Daniel Bomholt svarer 'lige ud af posen'.

I forhold til geografien eller de fysiske placeringer, skal ledelsen forvente og være forberedte på at det vil fylde meget for medarbejderne.

Ledelsessidens bemærkninger:

Sarah Gaarde bemærkede at det er vigtigt at huske at ændringerne sker som en følge af, at der er behov for at fremtidssikre Vejle Jobcenter. Jobcentre er overalt under bevågenhed.

Omorganiseringen sker derfor med fremtiden for øje og er ikke baseret på fortiden.

De tilstedeværende afdelingsledere bemærkede at dette også er en mulighed for at se på egne ønsker for karrieren og fremtiden, og for at kigge ind i nye områder. Processen med afdelingslederne er foregået ved god og konstruktiv dialog. Afdelingslederne vil gerne stå sammen og har taget vældigt godt imod det.

Daniel Bomholt rundede af med at sige, at det er vigtigt at huske at ændringerne først træder i kraft 1. juli 2021.

Jobcentret skal fortsætte med at løse sin opgave, og når vi når til den 1. juli har vi stadig samme opgave som vi skal fortsætte med at løse.

Vi bliver nødt til at stå sammen om det her.

## **Bilag**

Baggrundsnotat - ny organisering - udmelding april 2021.pdf

Procesplan april 2021.pdf

Oplæg til personalemøde 9 april 2021.pdf