

Høringssvar til omorganisering på rådhuset

CMU Forvaltning har følgende bemærkninger til forslaget om omorganisering på rådhuset.

Med nedenstående høringssvar, vil CMU Forvaltning, komme med vores synspunkter og vurdering i forhold til en eventuel omorganisering på rådhuset.

Et generel ønske fra CMU Forvaltning er at der ifm. En eventuel omorganisering, sker en reel fordeling af ressourcer, så der ikke flyttes flere opgaver ind i afdelinger eller teams, hvor ressourcerne ikke følger med.

CMU forvaltning ser positivt på en bredere fordeling af faggrupper i de forskellige fagforvaltninger. Men hertil er det stadig vigtigt, at se på den enkelte medarbejders kompetencer og ikke kun på baggrund af uddannelsesbaggrunden.

CMU Forvaltning støtter Støtte-kontaktmedarbejderne i nedenstående udsagn:

Høringssvar vedr. forslaget om at flytte støtte – kontaktordningen fra Socialområdet til Sundhedsområdet

Efter tidligere at havde været ansat i Sundhedsafdelingen, blev vi af faglige grunde og efter alles ønske for ca. 2 år siden overflyttet til Borger og Social, Borgercentret.

Støtte –og kontaktpersonerne er ansat som socialpædagoger med overenskomst på det sociale område og må ikke udføre psykiatri/ sundhedsfaglige opgaver. Vi har efterfølgende konstateret, at overflytningen var den rette beslutning, da det har medført betydelig styrkelse af faglighed og synergi til stor fordel for de borgere, der er omfattet af ordningen.

Socialområdet er der hvor hovedparten af vores primære arbejdsopgaver forefindes, og der er enighed i borgercentret om, at alle har profiteret af samarbejdet og de bakker op om, at vi forbliver samlet.

- *Vores nuværende placering i Borgercentret giver derfor optimale forhold for, at kommunes opgaver på området varetages efter bedste og mest effektive model.*
- *Det har givet borgerne bedre og hurtigere sagsbehandling i kraft af vores tætte tilknytning til sagsbehandlergrupperne.*
Vi er blevet bedre rustet til at imødegå borgernes og deres pårørendes problemer på de juridiske, økonomiske og bevillingsmæssige områder.
- *Rent praktisk betyder det hurtigere sagsbehandling, kortere kommandoveje og mindre administration f.eks. indhentning af samtykkeerklæringer, direkte adgang til sagsbehandlere, deltagelse i faglige møder m.m. - alt sammen til gavn for borgerne.*

Vi har begge erfaring fra tidligere kommuner, hvor støtte -og kontaktordningen ligeledes er forankret i det sociale område og vi er af den overbevisning, at det er den rette placering.

CMU Forvaltning støtter Borgercenteret i nedenstående udsagn:

Høringsvar vedr. forslaget om ændring af organisationsændring for Borgercenteret

Om placeringen kan det nævnes, at det som er vigtigt for Borgercenteret er, at der er nærledelse.

Borgercenteret har brug for, at ALLE i afdelingen kan hjælpe til i butiksvagterne eller omstillingen.

Borgercenteret har brug for, at der bliver skabt en organisation, hvor vi er flere som kan betjene borgerne i Borgercentrets åbningstid.

I dag varetages opgaven (butiksvagt/omstillingsvagt) af selvsamme 4 ½ personer ud af 10 mulige.

Hertil har CMU Forvaltning følgende kommentarer:

- Det er vigtigt at alle ressourcer bliver udnyttet optimalt og at alle medarbejder kommer i spil, så arbejdsopgaverne og servicen til borgerne ikke forankres i den samme håndfuld medarbejdere.
- Der opleves fra medarbejderne et stort behov for et nær ledelse i form af en teamleder til at lede og fordele arbejdet.

CMU Forvaltning støtter Børneteamet i nedenstående udsagn:

Høringsvar vedr. organisationsændring fra Børneteamet i Dragør kommune

Indledningsvist er det vigtigt at få formidlet, at vi i udgangspunktet i høj grad kan se os selv organiseret i BSK, da vi på mange måder i forvejen har et fagligt og professionelt samarbejde med skoler, daginstitutioner, ungdomsskolen m.v. Ligesom vi igennem en årrække har medvirket i konsulentfunktioner/ressourceteams.

Som det er direktionen bekendt, har Børneteamet igennem en lang periode været uden teamledelse. Afdelingen som hele har haft svære arbejdsvilkår, som følge af et kompliceret psykisk arbejdsmiljø. Disse forhold fremgår af seneste APV og besøg af Arbejdstilsynet.

Vi har i Børneteamet været i den heldige situation at vi er 6 medarbejdere, der fagligt er godt funderet og har de samme arbejdsopgaver, hvorfor vi i høj grad har kunnet holde børneteamet i drift.

Vi har netop gennemført en undersøgelse af samtlige sager, hvor der er iværksat indsatser i henhold til Serviceloven. Det visualiserer sig, at der henstår en overordentligt stort oprydningsarbejde i Børneteamet med henblik på at få ajourført vores sager. Dog vigtigt at pointere, at vi i store træk har handlet relevant og adækvat på de henvendelser og underretninger Børneteamet har modtaget. Men i forhold til lovgivningen på området og i særdeleshed borgernes retsstilling er det problematisk.

Af høringsmaterialet fremgår det, at for så vidt PPR, specialtilbud samt ydelser på børnehandicap området hjemtages fra det forpligtende samarbejde, vil vi få en fælles leder. Det ser vi frem til.

På vores – ikke prioriterede - ønskeseddel til den nye organisering er:

- At vores administrative sagsbehandler følger med
- At der afsættes ressourcer til en teamkoordinator, der har fokus på den faglige sparring, prioritering, juridisk ekspertise, sagsgennemgang og daglige drift.
- At sundhedsplejerskerne ligeledes organiseres i BSK
- At der afsættes tid og ressourcer til at få Børneteamet implementeret i BSK
- At der i organiseringen ligeledes indtænkes omorganisering af MED-organisationen således at Børneteamet/ DS også får en stemme ind i dette.
- At vi for en periode får mulighed for at ansætte en studentermedhjælper i et par timer om ugen til at hjælpe os med, at få ryddet op i det administrative efterslæb.

CMU Forvaltning støtter Børn, Skole og Kultur i nedenstående udsagn:

Høringsvar fra Børn, Skole og Kultur til organisationsændring

I Afdelingen Børn, Skole og Kultur hilser vi det velkomment, at der med organisationsændringen er lagt op til, at børneteamet fremadrettet vil blive en del af vores afdeling. Vi vurderer, at det vil bidrage til en meningsfuld og helhedsorienteret tilgang i arbejdet med børn og deres familier.

Der er dog også en række punkter i forbindelse med organisationsændringen, som vi i afdelingen kan være bekymrede for. Disse vil vi beskrive i det følgende.

Et af punkterne vi er bekymrede for i forbindelse med organisationsændringen, er vores afdelingschefs tid, da der med en større medarbejderstab og en bredere opgaveportefølje vil blive mindre tid til sparring og ledelse på de enkelte områder. Et af målene, der er beskrevet i høringsmaterialet, er, at der skal skabes faglig ledelse tættere på medarbejdere, som skal sikre tydeligere forventninger til opgaveløsning, bedre rammer for at medarbejdere kan få sparring og en tæt personaleledelse. Vi vurderer, at denne målsætning kan blive svær at indfri, da det allerede i dag kan være udfordrende at få tid til sparring. Således kan vi frygte, at der vil blive længere mellem mulighed for at få sparring m.m., når vi bliver flere medarbejdere i afdelingen, men ikke nødvendigvis tilsvarende flere ledere.

Et af de andre punkter, vi er opmærksomme på fra medarbejdersiden, er antallet af stillinger. Vi er blandt andet bekymrede i forhold til er den vakante konsulentstilling. Der er i forslaget lagt op til at denne fordeles med 1/3 på hvert område. Der står ikke noget om konkret om, hvordan dette realiseres. Vi er i tvivl, om der vil blive ansat en person i stilling, der skal dele sin tid mellem tre afdelinger, eller om der blot fordeles 1/3 lønmidler ud til hver afdeling. Hvis det påtænkes at ansatte en person i stillingen, anbefaler vi, at denne stilling er fast forankret i én afdeling. Vi er dog generelt bekymrede for, om konstruktionen med denne stilling eller disse lønmidler kan sikre, at der ikke bliver et øget arbejdspress i de nuværende konsulentstillinger i afdelingen.

Vi er ligeledes bekymrede ift. nedlægningen af en stilling som afdelingschef, hvor der ikke fordeles lønmidler ud til de øvrige afdelinger til at løfte ledelsesopgaver. På samme måde er vi bekymrede for, hvordan man med fordelingen af en halv teamlederstilling til hver afdeling kan sikre, at der bliver ressourcer til at løfte ledelsesopgaverne i afdelingen.

Vi er desuden nysgerrige på, hvordan man konkret vil understøtte medarbejdernes trivsel og skabe et godt arbejdsmiljø ved organisationsændringen, da vi oplever, at organisationen har været presset på mange områder over den seneste tid.

Som det fremgår af ovenstående finder Børn, Skole og Kultur, at organisationsændringen på vores område giver mening i forhold til at skabe en helhedsorienteret tilgang til arbejdet med børn og deres familier. Som medarbejdere har vi dog en række bekymrings- og opmærksomhedspunkter ift. de økonomiske- og tidsmæssige ressourcer ift. fremtidig opgavevaretagelse, adgang til sparring og faglig ledelse. Vi er bekymrede for, om disse elementer vil kunne få negative konsekvenser for opgavevaretagelsen og arbejdsmiljøet i afdelingen.

Med venlig hilsen

CMU Forvaltning