

## 221 Borgerkonsulentmodellens organisering i to teams - revurdering

00.18.00-A21-1-20 – LeneMiln

### Resumé

Det blev på møderne i SSU, BUL og AET i juni måned besluttet, at forvaltningen skal vurdere yderligere muligheder for en fremtidig organisering af borgerkonsulenterne i TVP. Udvalgene skal således drøfte principper for den fremtidige organisering og dermed retningsbestemme det videre administrative arbejde. Sagen genoptages på de førstkommende udvalgmøder i november måned til endelig stillingtagen.

### Indstilling

Direktionen indstiller til BUL, AET og SSU, at

1. de skitserede modeller for organisering af borgerkonsulenterne drøftes
2. målgrupperne Unge og Familier fastholdes
3. borgerkonsulenterne forankres fremadrettet i Center for arbejdsmarked og med én fælles leder
4. forvaltningens videre arbejde tager afsæt i model A

### Direktionen, 21. september 2020, pkt. 2:

Se ovenfor.

### Børn, Unge og Læring, 29. september 2020, pkt. 222:

Ikke tilstede: Steen S. Hansen (A)

Ad 1 – Godkendes.

Ad 2 – Målgrupperne er som udgangspunkt de samme, men kan tilpasses teamets nye organisering, hvis det vurderes nødvendigt.

Målgruppebeskrivelser samt forventningen til sagsantallet i teamet forelægges fagudvalgene til udvalgmøderne i november 2020.

Ad 3 – Godkendes at borgerkonsulenterne forankres i "Center for Arbejdsmarked". Ledelsesdelen ønskes genoptaget på udvalgmøderne i november 2020.

Ad 4 – Godkendes at forvaltningens videre arbejde tager afsæt i model A med følgende ændring. Der tilføres 1 ekstra sagsbehandler til borgerkonsulentteamet i forhold til den nuværende ressourcetildeling, så teamet fremover kommer til at bestå af 6 fuldtidsstillinger, 5 medarbejdere og 1 leder.

Det forventes, at det nye borgerkonsulentteam er sammensat og klar til at fortsætte arbejdet i den nye organisering fra den 1. januar 2021.

### Arbejdsmarked, Erhverv og Turisme, 30. september 2020, pkt. 214:

BULs indstilling anbefales.

**Beslutning**

Anbefaling fra BUL anbefales.

**Sagsfremstilling**

I juni måned var Det Tværfaglige velfærdsprogram til politisk behandling. Forvaltningen anbefalede to mulige modeller for fremtidig reorganisering:

1. borgerkonsulentmodellens familieteam udfases
2. borgerkonsulentmodellens familieteam reorganiseres og tilføres personaleressourcer svarende til 2 årsværk

I den forbindelse blev Familieteamet midlertidigt sat på pause med forventning om genoptagelse senest 1. januar 2021. Samtidig blev det besluttet, at forvaltningen skal belyse sagen yderligere og vende tilbage til udvalgsbehandling i september 2020 med det mål at genopstarte borgerkonsulentmodellen i Familieteamet. Se eventuelt Bilag 3. *Sagsfremstilling juni 2020* for en nærmere beskrivelse.

Denne sagsfremstilling er således næste skridt i processen for en fremtidig organisering af Borgerkonsulenterne, hvor udvalgenes medlemmer giver input til de beskrevne modeller for at retningsgive forvaltningens videre arbejde. Sagen genoptages på udvalgenes næste møde til endelig stillingtagen. På dette tidspunkt vil der også foreligge en implementeringsplan for den nye organisering.

For en overordnet indflyvning til TVP og afsættet for valget af målgrupper se eventuelt Bilag 1. *TVP-Indflyvning*.

Forvaltningen har arbejdet videre for yderligere belysning af modeller for en fremtidige organisering af borgerkonsulenterne i TVP. Nedenstående har styregruppen valgt at beskrive tre mulige modeller. Styregruppen har valgt at afgrænse antallet af modeller. Modeller med udgangspunkt i at familieteamet skal fastholdes samtidig med, at Borgerkonsulenterne ikke tilføres yderligere ressourcer, belyses ikke nærmere i sagsfremstillingen. Hovedproblemet ved dette udgangspunkt for en fremtidig model er, at der ikke vil kunne opnås en tilstrækkelig volumen i Borgerkonsulentteamet og at det derfor ikke reelt kan fungere tværfagligt.

Der er heller ikke arbejdet med modeller, der flytter yderligere ressourcer fra centrene til borgerkonsulentteamet. Det er styregruppens vurdering, at det ikke vil være hensigtsmæssigt at tage yderligere årsværk ud af det almindelige driftsmiljø. Hvis ressourcerne tages ud af den almindelige drift, vil konsekvensen være, at den øvrige sagsbehandling vil blive yderligere presset ift. ressourcer og sagsbehandlingstider (se Bilag 3. *Sagsfremstilling juni 2020* for yderligere udfoldelse).

Se eventuelt Bilag 2. *Afgrænsning af modeller* for yderligere uddybning af baggrund for afgrænsning af modeller.

Der er i dag allokeret 8 halvtidsstillinger samt 2 halvtidsledere til borgerkonsulentmodellen i de to team.

Tre modeller:

**A. Ét Borgerkonsulent-team med fuldtidsstillinger**

Teamet består i denne model af 7 fuldtidsstillinger - heraf 1 lederstilling og 6 medarbejdere, hvoraf den ene stilling udfases efter 2 år. Teamet placeres i Center for Arbejdsmarked.

De nuværende borgerkonsulentressourcer fra de to eksisterende teams samles, men modellen kræver en tilførsel af yderligere ressourcer, der svarer til to årsværk, hvoraf det ene kun er for en periode på to år.

Borgerkonsulentmodellens styrke er i dag netop den faglige bredde i teamet. Det vil ikke være muligt at skabe den samme faglige bredde på i alt fem fuldtidslederstillinger, som der i dag eksisterer på i alt 10 halvtidsstillinger.

Styregruppens vurdering er imidlertid, at gennem uddannelse og oparbejdet erfaring kan opgaven varetages af et fremtidigt team, der består af 6 fuldtids medarbejderstillinger og en fuldtids lederstilling – og efter to år reduceres temaet til 5 fuldtids medarbejdere og en fuldtids leder. Den ene stilling kan udfases efter 2 år, idet teamet på det tidspunkt er konsolideret og behovet for efteruddannelse ikke længere vil være lige så stort. Antallet vurderes imidlertid fortsat at være sårbart i forhold til tab af viden ved nyansættelser.

Af hensyn til at øge volumen og den faglige bredde kan tovholderfunktionen (Samarbejdsmodellen) ligeledes placeres i dette team. Det vil blive undersøgt om andre tværgående funktioner med fordel kan flyttes til teamet.

Primære fordele:

- Heltidsstillinger vil rette et entydigt fokus på kerneopgaven
- Heltidsstillinger sikrer et entydigt ledelsesansvar fremfor delt ansvar
- Større fleksibilitet i muligheden for at intensivere indsatsen omkring borgeren
- Teamet vil have en volumen, der på sigt kan oparbejde de nødvendige kompetencer og faglige bredde

Primære udfordring:

- Ved at gå fra halvtidsstillinger til fuldtidsstillinger kan der ikke opnås den samme bredde i fagligheden
- Teamets volumen er lille, hvorfor der fortsat vil eksistere en sårbarhed i forhold til de faglige kompetencer, når der sker udskiftning i ansættelsen af borgerkonsulenter.
- Der skal sikres en fortsat forankring med de faglige miljøer i de øvrige involverede centre. Der skal således etableres en struktur, der sikrer denne forankring.
- Der skal tilføres yderligere ressourcer

#### B. To teams (model fra junimøderne)

Ungeteamet fortsætter i sin nuværende form med fem halvtidsstillinger og målgruppen og indsatsen tilpasses fortsat i takt med de erfaringer, som Ungetemaet høster.

Indsatsen i Familieteamet genoptages og borgerkonsulenterne arbejder fuld tid i teamet. For at fastholde borgerkonsulentmodellens styrker med en bred faglighed i temaet, tilføres der yderligere ressourcer svarende til to årsværk.

Familieteamet organiseres med en fælles ledelse og forankres i Arbejdsmarkedet.

Det er styregruppens vurdering, at det ikke vil være hensigtsmæssigt at tage disse årsværk ud af det almindelige driftsmiljø, men at der skal ske en opnormering på 2 årsværk. Hvis ressourcerne tages ud af den almindelige drift vil konsekvensen være, at den øvrige sagsbehandling vil blive yderligere presset ift. ressourcer og sagsbehandlingstider (se Bilag 3: *Sagsfremstilling juni 2020* for yderligere udfoldelse).

Primære fordel:

- Ungeteamet kan fortsætte som hidtil
- Heltidsstillinger i familieteamet vil rette et entydigt fokus på kerneopgaven
- Heltidsstillinger i familieteamet sikrer et entydigt ledelsesansvar fremfor delt ansvar
- Bredden i fagligheden fastholdes

Primære udfordring:

- Modellen kræver afsættelse af yderligere ressourcer
- Der skal sikres en fortsat forankring med de faglige miljøer i de øvrige involverede centre. Der skal således etableres en struktur, der sikrer denne forankring

### C. Ressourceneutral model

Ungeteamet fortsætter i den nuværende form med fem halvtidsstillinger og målgruppen og indsatser tilpasses fortsat i takt med de erfaringer, som Ungeteamet høster.

Indsatsen i familieteamet udfases og ressourcerne prioriteres fra Borgerkonsulentmodellen til styrkelse af indsatsen gennem Samarbejdsmodellen og den kan således hurtigere udvides til at dække flere målgrupper. Således bliver der ikke længere prioriteret den ekstra og intensive indsats til familierne, der ligger i borgerkonsulentmodellen. Derimod bliver der flere ressourcer til en større andel af familierne, og som kan modtage i en mere håndholdt og koordinerende indsats.

De familier som er visiteret til familieteamet tilbydes at deltage i samarbejdsmodellen.

Primære fordel:

- Ungeteamet kan fortsætte som hidtil
- Familieteamets ressourcer prioriteres til styrkelse af Samarbejdsmodellen, der giver flere familier en mere håndholdt og koordinerende indsats
- Samarbejdsmodellen kan indføres hurtigere, end det er planlagt på nuværende tidspunkt.

Primære udfordring:

- Borgerkonsulentmodellen vil ikke blive tilbudt til familier i Stevns Kommune

## Ledelse

I den nuværende matrixorganisation er medarbejderne både i TVP og i linjeorganisationen. Det giver udfordringer med delt ledelse. Det anbefales, at en fremtidig afdeling skal have et klart referenceforhold i et center. Ledelsesopgaven vil være krævende idet medarbejderne bliver udfordret af det tværgående arbejde indenfor områder, som de ikke nødvendigvis kender godt.

## Placering af den samlede TVP-afdeling

Det foreslås at placere TVP-afdelingen i Arbejdsmarked. Det vil styrke fokus på beskæftigelsesindsatsen overfor familier og unge.

### **Bilag**

- Bilag 1. TVP - Indflyvning
- Bilag 2. Afgrænsning af modeller
- Bilag 3. TVP sagsfremstilling juni 2020

