

## **Kommentarer – ophør af det forpligtende samarbejde**

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
<b>Center for Borger, Økonomi og IT</b>	<b>Morten Vestergaard</b>	<p>Organisationsændringen har været i høring i centeret, og der er fremkommet følgende hovedbudskaber:</p> <p><b>Lokation af det nye center</b></p> <p>Det nye jobcenter kan med fordel placeres i Brohuset. Brohuset er let tilgængeligt for borgere med og uden handicaps, er tæt på Ishøj Centrum med gode parkeringsmuligheder, for både borgere og medarbejdere.</p> <p>Det vil være en ulempe at placeringen f.eks. bliver i Industrikvarteret (det store, der ligger ved Bauhaus mv.), da adgangsforholdene er problematiske medmindre du har bil mv.</p> <p><b>Nuværende organisering af Borgerservice</b></p> <p>Borgerservice/Ydelsesteamet</p> <p>Er i dag bestående af i alt 14 medarbejder, 5 enheder</p> <p>Temaleder og en Fagligleder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controller/administrator og bogføring</li> <li>• Kontanthjælp, uddannelseshjælp og hjemsendelsesydelse</li> <li>• Fleksløn, ledighedsydelse, enkeltydelser samt andre ydelser efter Lov om aktiv socialpolitik</li> <li>• Akutråd og vejledning herunder de boligsociale projekter</li> <li>• Kontrolgruppen</li> </ul>	<p>Ledelsen i CBOI skal først og fremmest takke medarbejderne for at bidrage med et nuanceret indspil til høringen omkring den nye organisation.</p> <p>Ledelsen tager i sine bemærkninger udgangspunkt i, at Jobcenteret fremover skal være en stærk og bæredygtig organisatorisk enhed, der i samspillet med den øvrige organisation skal medvirke til at løfte Ishøj Kommune samlet set.</p> <p>En nødvendig, men ikke tilstrækkelig, betingelse for dette er, at Jobcenteret kommer godt fra start. Opmærksomheden i planlægningsfasen skal derfor være på, at skabelsen af en ny organisatorisk enhed ikke medfører markante produktionsnedgange i overgangsfasen. Dette betyder dels reduceret service overfor borgerne men også en markant risiko for betydelige økonomiske tab for kommunen. Tab som ikke vil kunne indhentes på et senere tidspunkt. Det er derfor centralt, at der i overgangsfasen afsættes ekstra personalemæssige ressourcer, således at der både er kræfter hos medarbejderne til at pakke ned og flytte ind, og samtidig sikre at borgerne fortsat betjenes.</p> <p>I forlængelse heraf er det således centralt, at der snarest ansættes en chef for det nye Jobcenter, der kan planlægge og sætte rammerne for flytningen og den fremadrettede styring af området. Det anbefales, at den nye chef tituleres Beskæftigelseschef og har en både bred og dyb erfaring inden for området, således at der kan sikres en solid opbygning af det nye center og en solid styringskæde mellem det politiske niveau og den daglige sagsbehandling.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p><b>Borgerservice/ front</b></p> <p>Teamleder/ Borgerservice pr. 15.03.2021</p> <p>Er i dag bestående af 13 medarbejdere</p> <p>Pas/kørekort, bolig opskrivning, indskudslån, folkeregister, friplads, sygesikring, brilletilskud, sygedagpenge, Digitale selvbetjeningsløsninger og Betaling og ejendomme. Kørsel til læge, aftenskoler, NemID.</p> <p>Fordele ved den nye organisering</p> <p>Det vurderes at det mest hensigtsmæssige vil være, at det samlede Jobcenter og Ydelsesteam ”kommer under” Kommunaldirektøren, jf. Forslag til organisationsplan, da dette vil give et godt modspil og sammenspil til socialområdet og vil være en del af planen med den kommende Helhedslov om helhedsorienteret sagsbehandling – over snitflader.</p> <p>Fordelene ved at sammenlægge Jobcenter og Ydelsesteamet er særligt tydeligt i forhold til det samarbejdet over snitfladerne samt i forhold til afklaring af den enkelte borgers sag(r), som vurderes at vil blive hurtigere og mere smidigt.</p> <p><b>Ydelse, sygepenge</b> og Beskæftigelse (Jobcentret) er forbundet lovgivningsmæssigt, da de samlede lovgivningerne sammen skal hjælpe borgerne frem til varige forsørgelse, samt at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked.</p> <p>Borgerne vil ved sammenlægningen opleve en nemmere/lettere og smidigere tilgængelighed. Et nyt samlet jobcenter muliggør én indgang, samt sikrer et mere sammenhængende forløb for borgerne, på baggrund af en større tværfaglig indsats.</p>	<p>Opgaver i Jobcenteret:</p> <p>I forlængelse af ovenstående er ledelsen af CBIO enig med medarbejderne i, at hele Ydelsesteamet fra det nuværende Borgerservice skal overgå til det nye Jobcenter. Dvs. både de opgaver der vedrører ydelser, men også opgaverne vedrørende akutrådgivning, boligsociale projekter samt kontrolgruppen. Det skal dog noteres, at kontrolgruppen også med lige så stor vægt har samarbejdsflader til de opgaver der ligger i Borgerservice – front, som fx folkeregisteret.</p> <p>Hertil kommer, at det anbefales, at også opgaven omkring sygedagpenge (der i dag ligger i Borgerservice – front) også flyttes til det nye Jobcenter. Begrundelsen herfor er, at sygedagpenge har en fagligt naturlig samarbejdsflade både med Ydelsesteamet og med de opgaver, der kommer fra Vallensbæk.</p> <p>Fremtidens Borgerservice:</p> <p>Ledelsen fra CBOI vil som følge af ovenstående anbefalinger vedr. Jobcenteret henlede opmærksomheden på den tilbageværende medarbejdergruppe og opgaveportefølje i Borgerservice. Byrådets vision om én indgang til kommunen via Borgerservice vil ikke kunne forfølges med de resterende medarbejdere i Borgerservice og medarbejderne i Optrækning og Ejendomsskat.</p> <p>Det anbefales derfor, at der ses nærmere på den samlede opgavefordeling i organisationen med henblik på at overfører opgaver og ressourcer til Borgerservice, dels for at få en mere sammenhængende borgeroplevelse dels for at udnytte den samlede organisations ressourcer mere hensigtsmæssigt. De af medarbejderne foreslåede opgaver er et fornuftigt udgangspunkt til en start.</p> <p>Såfremt man ikke vælger at arbejde videre med en sam-</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p><b>Akut Råd og vejledning</b> skal følge ydelse og derved det nye Center. Funktionen, Akut råd og vejledning, kan være og er ofte bindeleddet mellem det sociale område og beskæftigelsesdelen.</p> <p>I den nuværende funktion ses endvidere, at Akutrådgiveren træder til med overblik og henvisning til relevante medarbejder/kollegaer når borger med komplekse problemstillinger ikke kan navigere rundt imellem afdelinger/teams. Yderligere ses det ofte af akutrådgiveren kan være en vigtig medspiller i borgers sag(er) da akutrådgiveren også en funktion uden myndighed hvilket giver en anden tilgang samt dialog med borgere der henvender sig, for råd og vejledning eller lignede.</p> <p>Akutrådgiver varetager endvidere opgave vedr. ansøgning om enkelttydelser til huslejerestancer og kan hurtigt og sikkert afgøre sagerne ud fra et socialfagligt perspektiv. Yderligere har akutrådgiveren et godt og direkte samarbejde med de berørte boligselskaber og advokatfirmaer, som er med til at sikre en hurtig vurdering for en udsættelsestruet borger.</p> <p><b>Kontrolheden</b> følger Ydelsesteamet da der i forbindelse med kontrolsager skal og er et tæt samarbejde. Samarbejdet mellem Ydelses – og kontrolteamet vil være langt smidigere og sagsbehandlingen kan udføres lettere ved en hurtig og smidigere afklaring, som en ”samsidning” vil kunne afstedkomme.</p> <p>Kontrolheden er i dag med på ydelsesmøder hvor vi bliver inddraget i ny lovgivning mm.</p> <p>Jobcentret har løbende kontakt med borger der modtager ydelse jf. LAS og det giver os en anden mulighed for at samarbejde omkring borgere, i særdeleshed borgere der er registreret uden fast bopæl, såfremt vi er en del af hinandens hverdag.</p>	<p>menhængende borgeroplevelse er ledelsen opmærksom på, at Opkrævning og ejendomsskat også kan have andre organisatoriske placeringer.</p> <p>Såfremt man ønsker at udvikle Borgerservice til kommunens kontaktcenter vil det være hensigtsmæssigt, at den fysiske placering holdes centralt fx med den nuværende placering, således at der er nem adgang for borgerne og en tæt kontakt til de øvrige centre der er centrale samarbejdspartnere.</p> <p>Kontaktcentertanken skal ses som den eneste indgang til kommunen, dvs. hvor borgerne har kontakt med kommunen uanset om det vedr. telefonisk kontakt, personlig kontakt eller digital kontakt. Dette forudsætter, at borgerservice udvikles til et tværgående videnscenter med bredere faglige kompetencer end i dag.</p> <p>Ledelsen af CBOI er opmærksom på, at den tidligere organisationsændring tilbage i 2018 ikke har skabt et sammenhængende center, en fælles retning og en passende medarbejdertilfredshed. CBOI fik d. 1. februar 2021 fastansat en ny centerchef og d. 15. marts tiltrådte ny leder af Borgerservice. Den ny ledelse er sammen med de øvrige ledere i centeret meget opmærksomme på, at der skal bygges en ny organisation op både i det nye Jobcenter, som der overgår medarbejdere til og i Center for Borger, Økonomi og IT, der skal indtage en ny og anderledes rolle, når Jobcenteret indgår i Ishøj Kommune.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p><b>Opmærksomhedspunkter ved den nye organisering</b></p> <p>Hvis man ønsker at bevare visionen om ” en indgang” Nem indgang” ses det med fordel, hvis man placerer Borgerservice/front i Brohuset. (ikke nødvendigvis organisatorisk).</p> <p>Endvidere er det vigtigt at se på hvilke opgaver der fremadrettet skal ligge i Borgerservice, således at Borgerservice fremadrettet bliver en central indgang for borgerne til kommunen. De opgaver der konkret kunne ses på er fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Omstilling</li> <li>• Pension / personligtillæg / Helbredstillæg</li> <li>• Kropbordende hjælpemidler</li> <li>• Skoleindskrivning</li> <li>• Pladsanvisningen/ tilbudsdelen</li> <li>• Boliganvisningen</li> <li>• Begravelseshjælp</li> </ul> <p>Betaling og ejendomme mener at de ikke nødvendigvis bør ligge i Borgerservicefront, da en stor del af deres arbejde også er intern og eksterne samarbejdspartnerne.</p> <p><b>Personale</b></p> <p>Det vurderes at være en fordel at ændringerne først træder i kraft tidligst pr. 1. september 2021, da Ydelsesteamet er ved at imple-</p>	

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>mentere KY. Yderligere vil alle, muligvis med enkelte undtagelser, have holdt sommerferie.</p> <p>Vi ønsker dog at flytningen sker inden 1. januar 2022, da processen ellers vil blive for lang også set i forhold til hvilken påvirkning en forstående flytning og opbrydning har, på den enkelte medarbejder.</p> <p>Endvidere er det vigtigt at man gennemtænker den endelig organisering.</p> <p>Borgerservice/Font bliver ikke nævnt dette, det afstedkommer utryghed.</p> <p>Betaling og ejendomme mener at de ikke nødvendigvis bør ligge i Borgerservicefront, da en stor del af deres arbejde også er intern og eksterne samarbejdspartnerne.</p> <p><b>Historie</b> Borgerservice har de senest år være ude for flere organiseringsændringer og strukturændringer.</p> <p>Den seneste i 2018, som har skabt mange frustrationer for medarbejder, da medarbejderne ikke følte sig hørt og aldrig har forstået meningen med den ændring, der blev foretaget.</p> <p>Siden 2018 afdelingen kæmpet med utallige af længerevarende sygemeldinger, herunder at de to oprindelige teamleder er gået begge gået ned med stress og efterfølgende fratrukket deres stillinger.</p> <p>Ved ændringen i 2018 placeret man organisatorisk Betaling og ejendomme i Borgerservice/front, men det stadig ikke lykkes at integrerer enheden i Borgerservice front.</p>	

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
<b>Ishøj Uddannelse og Job</b>	<b>Mette Hensel</b>	<p>LokalMED i Ishøj Uddannelse og Job (IUJ) har på mødet d. 10. marts behandlet forslaget om ny organisering. I den forbindelse fremsendes nærværende høringssvar til politisk behandling.</p> <p>Ishøj Uddannelse og Job blev etableret 1. april 2019 på baggrund af den politiske aftale ”Bedre veje til uddannelse og job”, som blev indgået oktober 2017.</p> <p>I den forbindelse fik kommunerne til opgave, at sikre og koordinere en sammenhængende indsats på tværs af uddannelses-, social- og beskæftigelsesindsatsten med det formål at støtte unge fra</p>	<p>Ledelsen vil indledningsvist gerne anerkende det store arbejde som leder og medarbejdere i IUJ har gjort for at opbygge en faglig stærk organisation.</p> <p>Ishøj Uddannelse og Job (IUJ) lægger igennem hele høringssvaret stor vægt på det tværorganisatoriske samarbejde omkring de unge. Ledelsen anerkender, at IUJ både har opgaver rettet mod skoleområdet og beskæftigelsesområdet. Ledelsen er derfor enig i, at det også i en ny organisering bliver vigtigt at fortsætte det</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>7. klasse til det fyldte 25 år i at gennemføre ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse<sup>1</sup>.</p> <p>Ishøj Uddannelse og Job varetager og koordinerer i dag opgaverne i aftalen samt de tilknyttede lovgivninger<sup>2</sup>, herunder bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uddannelses og erhvervsvejledning i grundskolen fra 7.-9. klassetrin samt 10. klasse</li> <li>• Vejledning om 15-17 åriges pligt til at være i uddannelse eller beskæftigelse</li> <li>• Opsøgende og opfølgende indsats for unge under 25 år, som hverken er i gang eller har gennemført en ungdomsuddannelse</li> <li>• Forebyggelse af frafald på ungdomsuddannelser ved tæt opfølgning, samarbejde med ungdomsuddannelsesinstitutioner og monitorering af unge</li> <li>• Målgruppevurderinger til Forberedende Grunduddannelse (FGU)</li> <li>• Afklaring, vejledning og opfølgning i forbindelse med særligt tilrettelagt uddannelse (STU)</li> <li>• Koordinering og udførelse af KUI kontaktpersonordning og ungekoordinatorindsats</li> <li>• Den tværgående ungeindsats er organiseret, forankret og koordineret af Ishøj Uddannelse og Job og sker i samarbejde med medarbejdere og ledere fra CBF, CVV og Jobcenteret i Vallensbæk</li> </ul> <p>Desuden har IUJ følgende andre meningsgivende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unge med Kant (UMK) – et uddannelsesforberedende tilbud til unge sårbare unge mellem 18-29 år, som har behov for støtte til at starte og fastholde sig i uddannelse</li> </ul>	<p>tværgående samarbejde på tværs af uddannelses- og beskæftigelsesområdet samt tilgrænsende områder. Ledelsen vil i forbindelse med etablering af den nye organisering gerne invitere medarbejderne til sammen at finde veje og værktøjer til at sikre det gode samarbejde også fremadrettet.</p> <p>Ishøj Uddannelse og Job foreslår i høringssvaret to nye organisationsmodeller. En model (1) hvor IUJ inkl. grundskolevejledningen flytter til Center for Beskæftigelse (CB) og samtidig indoptager jobcenterindsatsen for unge op til 30 år. Hvad angår den Skolestyrkende indsats (DSI) bemærkes det i høringssvaret, at DSI er skoleledernes ansvar og kan betegnes som en folkeskoleklasse, hvorfor medarbejderne, i princippet, kan placeres andet sted. En anden model (2), hvor IUJ forbliver i CDU.</p> <p>I forhold til en model 1 så er det ledelsens vurdering, at den interne organisering af jobcenteret skal drøftes med medarbejderne i Jobcenteret samt at den nye jobcenterchef skal have indflydelse herpå. Der kan på nuværende tidspunkt derfor ikke tages endeligstilling til, om indsatsen skal samles for unge op til 30. I forhold til model 1 og forslag om, at grundskolevejledningen også skal flytte til CB, så vil ledelsen anerkende, at der uanset organisationsmodel vil være snitflader. Det er ledelsens vurdering, at man bør prioritere sammenhængen mellem lærer og elever på skolerne. Derudover er grundskolevejlederne også tidsmæssigt mest på skolerne. Samlet set vurderes det derfor</p>

<sup>1</sup> Jf. LBK nr. 1301 af 04/09/2020. Bekendtgørelse af lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

<sup>2</sup> LBK nr. 1301 af 04/09/2020: Bekendtgørelse af lov om kommunal indsats for unge under 25 år, BEK nr. 1015 af 04/10/2019: Bekendtgørelse om introduktionskurser og brobygning til ungdomsuddannelser, BEK nr. 1016 af 04/10/2019: Bekendtgørelse om Uddannelsesparathedsvurdering og procedurer ved valg af ungdomsuddannelse samt BEK nr. 1014 af 04/10/2019: Bekendtgørelse om pligt til uddannelse, beskæftigelse eller anden aktivitet.



Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uddannelsesvejledning i helhedsplanen</li> <li>• Den Skolestyrkende Indsats (DSI)</li> <li>• Straksaktivering med fast tilknyttet uddannelsesvejleder</li> </ul> <p>Ishøj Uddannelse og Job har, på trods af vores korte levetid, etableret et stærkt fundament, som er til stor gavn for alle unge fra 7. klasse indtil det 25. år. De unge mødes af en pædagogisk- og læringsorienteret tilgang, der er forankret i uddannelsesvejledningsopgaven.</p> <p>Ishøj Uddannelse og Job ønsker, at der tages stilling til følgende to scenarier ud fra argumenterne i dette høringssvar og beskrivelser af vore kerneopgaver:</p> <p><b>1. Scenarie: Ishøj Uddannelse og Job udvides og der skabes en ny Ungeenhed</b></p> <p>Ungeenheden forankres i Lov om Kommunal indsats for unge under 25 år og de tilhørende lovgivninger på vejledningsområdet samt i Lov om aktiv beskæftigelse for unge op til 30 år. Alle medarbejdere og opgaver i IUJ organiseres under Center for Beskæftigelse og målgruppen for indsatsen udvides således at uddannelsesvejledning vejleder unge op til 30 år. Medarbejderne fra jobcenteret, som arbejder med unge under 30 år, virksomhedsoverdrages til denne enhed pr. 1. januar 2022, hvor der allerede er etableret kontorpladser.</p> <p>En samlet ungeindsats for alle unge fra 7. klassetrin op til 30 år, vil give Ishøj Kommune mulighed for at skabe ”en indgang”.</p> <p>Det vil betyde færre snitflader og en større overskuelighed for de unge og for øvrige samarbejdspartnere i og udenfor Ishøj kommune.</p> <p>Andre kommuner har forankret grundskolevejlederne under Beskæftigelse, bl.a. Hvidovre, Albertslund og Glostrup og ifl. disse kommuners KUI ledere er det en løsning der fungerer, da der er en rød tråd i uddannelsesvejledningen og en særlig opmærksomhed på overgange.</p>	<p>mest hensigtsmæssigt, at grundskolevejlederne forbliver organisatorisk i CDU.</p> <p>Den skolestyrkende indsats (DSI) er en indsats for elever i 7. – 9. klasse, som går i folkeskole i Ishøj DSI drives efter folkeskoleloven (som en udskolingsklasse), men hvor undervisningen tilrettelægges på en særlig måde. Det er skolelederne der visiterer til og har det ledelsesmæssige ansvar for klassen og for eleverne som går der. Det er derfor ledelsens vurdering, at Den skolestyrkende indsats fortsat skal være organisatorisk forankret i CDU.</p> <p>I forhold til den foreslåede model 2 (IUJ bliver i CDU), er det ledelsens vurdering, at der med samling af IUJ og Jobcenterindsatserne i det nye Center for Beskæftigelse vil kunne skabes et stærkt fagligt og tværfagligt fundament for at bringe flere unge i uddannelse og job ved både at have indsigerne fra den vejledningsmæssige, pædagogiske og læringsorienterede tilgang og indsigerne fra jobcenterfagligheden. Samtidig er ledelsen enig i IUJs betragtninger om, at en samling af indsatsen for unge i forhold til uddannelse og beskæftigelse, vil kunne give en mere sammenhængende indsats til de unge med den tilføjelse at det vedrører unge, der har forladt grundskolen.</p> <p>Ledelsen vil derfor fastholde sit forslag til organisering, hvor IUJ flyttes til Center for Beskæftigelse, men at grundskolevejledningen og Den skolestyrkende indsats forbliver i CDU.</p> <p>IUJ skriver i sit høringssvar, at der skal være opmærksomhed på, at vejledning ikke er en myndighedsopgave og rollerne derfor er vigtige ligesom det er vigtigt at de unge mødes af et uddannelsesfokus. Ledelsen vil</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>At implementere Lovgivning om aktiv beskæftigelse (LAB) for unge under 30 år i en ny Ungeenhed sammen med uddannelsesvejledningen vil betyde, at der vil være flere muligheder for at hjælpe de unge i uddannelse og beskæftigelse ift. de indsatsmuligheder der alene ligger i LAB.</p> <p>- <b>Opmærksomhedspunkt</b> Uddannelsesvejledning er uvildig og <i>ikke</i> en myndighedsopgave. Derfor er det <i>meget</i> vigtigt at rollerne er tydeligt opdelt. Det er vigtigt at etablere en Ungeenhed, som en selvstændig enhed under Center for Beskæftigelse med egen indgang således at de unge, som det første mødes med et uddannelsesfokus. Vi ønsker med en ny enhed at fortsætte det forbyggende og vejledende arbejde således at færre søger offentlig forsørgelse samtidig med at vi i en ny enhed, i samarbejdet vil have fokus på at nedbringe antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse.</p> <p>o <b>Grundskolevejledningen</b> Vejledningsaktiviteterne foregår på folkeskolerne, men opgaven er forankret i Lov om kommunal indsats for unge under 25 år, hvis målgruppe er unge fra 7. klassetrin til det fyldte 25. år og derfor er det vigtig at denne opgave fortsat vil være forankret i den kommunale ungeindsats: <i>"Vejledningen skal give således, at der for den enkelte sikres sammenhæng og progression i vejledningsindsatsen."</i><sup>3</sup></p> <p>I Bekendtgørelse af Lov om Folkeskolen henvises der til lov om kommunal indsats i de henseender, hvor skoleaktiviteter har betydning for de unges uddannelsesplan og aktiviteter som bl.a. skal medvirke til elevernes valgparathed. Eksempler herpå er følgende:</p>	<p>gerne takke for opmærksomheden og er enig i, at det er et vigtigt fokus i det videre arbejde med den nye organisering.</p> <p>IUJ skriver i deres høringssvar at de finder, at en placering i Brohuset er glimrende, og at det vil være en oplagt mulighed at give unge under 30 år egen indgang. Det er ledelsens indstilling, at spørgsmålet om placering af indgange bør ske i samarbejde med det samlede CB og i sammenhæng med planlægningen af det nye byggeri.</p> <p>IUJ peger i deres høringssvar på vigtigheden af administrativ understøttelse. I forbindelse med den konkrete implementering af en ny organisation vil der efter dialog med medarbejderne blive taget stilling til den konkrete placering af opgaver og medarbejdere i den nye organisation.</p>

<sup>3</sup> §1, Kap. 1, stk. 7. i LBK nr. 1301 af 04/09/2020. Bekendtgørelse af lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>§7 a. "I 8. klasse skal eleverne deltage i introduktionskurser til ungdomsuddannelse, jf. lov om kommunal indsats for unge under 25 år."</p> <p>Stk. 2. "Den ungeindsats, som kommunalbestyrelsen har etableret efter kapitel 1 d i lov om kommunal indsats for unge under 25 år, og skolens leder iværksætter fra 8. klasse en målrettet indsats for elever, der er vurderet ikkeuddannelsesparate, jf. lov om kommunal indsats for unge under 25 år. I 9. klasse deltager elever i brobygning, i det omfang lov om kommunal indsats for unge under 25 år fastsætter dette. Den målrettede vejledningsindsats og brobygning sker efter lov om kommunal indsats for unge under 25 år."</p> <p>Og</p> <p>§ 7. I undervisningen i grundskolen indgår følgende obligatoriske emner:</p> <p>(...)</p> <p>3) uddannelse og job.</p> <p>Stk. 2. "Undervisningen i uddannelse og job skal tilrettelægges i samarbejde med den ungeindsats, som kommunalbestyrelsen har etableret efter kapitel 1 d i lov om kommunal indsats for unge under 25 år."</p> <p>Og</p> <p>§9, Stk. 4. "Skolens leder kan med inddragelse af den ungeindsats, som kommunalbestyrelsen har etableret efter kapitel 1 d i lov om kommunal indsats for unge under 25 år, tilbyde elever med særligt behov herfor undervisningsforløb i 8. og 9. klasse, hvor praktisk og teoretisk indhold kombineres i en undervisning, der kan finde sted på og uden for skolen."</p> <p>Der er i IUJ's levetid etableret et stærkt samarbejde med skolerne, hvor der i fællesskab udvikles på de opgaver som er forankret i Lov om kommunal indsats. Disse opgaver har til formål at skabe bedre rammer for, at eleverne kan træffe et uddannelsesvalg på et reflekteret grundlag.</p> <p>Opgaver som pt. er forankret i IUJ: Koordinering af erhvervsprak-</p>	

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>tik uger, informationer til skolelederne om nye regler på området, herunder bl.a. regler for uddannelsesparathedsvurderinger, bro-bygnings- og introduktionskurser mm.</p> <p>Uddannelsesvejlederne er tilkøbt til at undervise i faget Uddannelse og Job samt til at deltage i alle skole/hjem samtaler på 8. klassetrin, hvilket stadig vil være en mulighed på trods af ny organisering, hvis dette stadig ønskes.</p> <p>I IUJ er vi desuden ved at etablerer et tættere samarbejde med vores lokale uddannelsesinstitution Next ift. aktiviteter der kan være medvirkende til at højne søgetallet til EUD efter 9. klasse. Dette samarbejde er altafgørende for at vi lykkedes med Ishøj Kommunes 30 % målsætning ift. søgetal til EUD i år 2025.</p> <p>Alle ovennævnte opgaver er opgaver, der stadig kan varetages på trods af ny organisering under et Center for Beskæftigelse og som mange andre kommuner allerede lykkedes med.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Den Skolestyrkende Indsats (DSI)</b></li> </ul> <p>DSI er skoleledernes ansvar og kan betegnes som en folkeskoleklasse, hvorfor medarbejderne, i princippet, kan placeres andet sted. Hvis DSI beholder forankringen i CDU skal der være en særlig opmærksomhed på at det tætte samarbejde med uddannelsesvejleder i grundskolen, da de stadig er vejledningsansvarlige for eleverne i DSI.</p> <p>Den fysiske placering af DSI har betydning for de unge, som oftest har skoleværing og dårlig erfaring med skolesystemet og for forældrene, som ofte har mistet tiltroen til kommunen og skolerne. Derfor er det vigtigt at være fysisk placeret på et neutralt sted.</p> <p><b>2. Scenarie: Vi forbliver som en samlet enhed under Center for Dagtilbud og Uddannelse</b></p> <p>Da Ishøj Uddannelse og Job kun har eksisteret siden 1. april 2019, er vi stadig i gang med at implementere opgaver, skabe en fælles kultur og forståelse i og omkring kerneopgaven. Derfor ønsker vi at forblive under CDU og få arbejdsro til at videreudvikle IUJ. En mulighed kunne være, at man om f.eks. 2 år igen ser på organise-</p>	

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>ringen, samt hvad IUJ har udrettet og derefter genovervejer om IUJ skal forankres under Center for Beskæftigelse.</p> <p>At der er en forankring under CDU betyder at der er tæt samarbejde og en sammenhængende vejledning for unge fra folkeskolens 7. klasse til det fyldte 25. år. Dette betyder at der er en fælles viden og tilgang til de unge – en <i>rød tråd</i> gennem uddannelsesvejledning, Den Skolestyrkende Indsats og ungevejledningen.</p> <p>Al uddannelsesvejledning er uvildig, hvilket betyder at vi vejleder de unge ift. deres kompetencer og ikke mod specifikke eller bestemte uddannelsesinstitutioner.</p> <p style="text-align: center;">- <b>Opmærksomhedspunkt</b></p> <p>Det tætte samarbejde som vi i dag har med medarbejderne på beskæftigelsesområdet skal bestå og evt. udvides således at vi i samarbejdet lykkedes med at få endnu flere unge til at gennemføre en ungdomsuddannelse og derved forebygge passiv forsørgelse.</p> <p><b><u>LokalMED henleder ydermere opmærksomheden på nedenstående 5 punkter:</u></b></p> <p><b>1. Forbyggende og dannende vejledning</b></p> <p>Den primære opgave i Ishøj Uddannelse og Job består i at vejlede de unge til uddannelse, forebygge frafald og støtte de unge der har behov for det i svære overgange. Et vejledningsforløb er en proces, som indholdsmæssigt varierer fra ung til ung og som kan strække sig over tid afhængig af den unges udfordringer og behov.</p> <p>Vejledningen er forebyggende i den forstand, at indsatsen skal medvirke til at den unge vælger uddannelse frem for passiv forsørgelse i jobcentret. Der er imidlertid bekymring for hvorvidt vejledningens dannende formål vil kunne bestå i en kultur præget af andre rationaler. Vil der eksempelvis fremover være tilstrækkelig tid til karrierelæringsprocesser og arbejdet med at støtte de unge i at tage ansvar og beslutninger?</p>	

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger															
		<p>For at gøre tyngden af opgaven transparent vises herunder tabel<sup>4</sup> med fordelingen af unge:</p> <table border="1" data-bbox="577 276 1906 791"> <thead> <tr> <th data-bbox="584 280 730 536">Alder</th> <th data-bbox="736 280 842 536">Antal unge i Ishøj Kommune, januar 2021</th> <th data-bbox="848 280 1429 536">Antal fuldtidspersoner/Ishøj-unge på offentlig forsørgelse, januar 2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="584 541 730 600">15 år</td> <td data-bbox="736 541 842 600">259</td> <td data-bbox="848 541 1429 600"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="584 604 730 663">16 - 19 år</td> <td data-bbox="736 604 842 663">1092</td> <td data-bbox="848 604 1429 663">27</td> </tr> <tr> <td data-bbox="584 668 730 727">20 - 24 år</td> <td data-bbox="736 668 842 727">1492</td> <td data-bbox="848 668 1429 727">123</td> </tr> <tr> <td data-bbox="584 732 730 791"><b>I alt</b></td> <td data-bbox="736 732 842 791">2843</td> <td data-bbox="848 732 1429 791">150</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="568 834 1429 1198"> <b>2. Egen indgang</b>            Et jobcenter i Brohusets rammer giver gode muligheder for fortsat at udvikle det allerede rammesatte samarbejde med beskæftigelsesområdet i den kommunale ungeindsats (KUI). Det er i den forbindelse en oplagt mulighed at give unge under 30 år egen indgang, hvor de mødes af en kultur som signalerer uddannelse og mødes med <i>de</i> professionelle, der er relevante i deres forløb. Såfremt man vælger at bibeholde den nuværende indgang til IUJ, vil man sikre den relation og tryghed de unge i målgruppen allerede oplever ved at komme i IUJ's lokaler.         </p> <p data-bbox="568 1241 1429 1374"> <b>3. Tilgang til de unge</b>            Et grundlæggende princip i vejledningen er princippet omkring frivillighed. Det gode samarbejde mellem ung og vejleder/ungekoordinator handler om at skabe de bedste rammer for at den unge         </p>	Alder	Antal unge i Ishøj Kommune, januar 2021	Antal fuldtidspersoner/Ishøj-unge på offentlig forsørgelse, januar 2021	15 år	259		16 - 19 år	1092	27	20 - 24 år	1492	123	<b>I alt</b>	2843	150	
Alder	Antal unge i Ishøj Kommune, januar 2021	Antal fuldtidspersoner/Ishøj-unge på offentlig forsørgelse, januar 2021																
15 år	259																	
16 - 19 år	1092	27																
20 - 24 år	1492	123																
<b>I alt</b>	2843	150																

<sup>4</sup> Antal unge i Ishøj Kommune januar 2021 er trukket fra "FOLKE1" i statistikbanken.dk, Danmarks statistik og antal fuldtidspersoner i Jobcenteret januar 2021 er trukket fra jobindsats.dk  
 C:\pdf\in\0ce86d62-423d-41f6-ab19-05d639103e97.doc

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>selv kan foretage et valg, forpligtige sig og gennemføre et ønsket forløb. Der er bekymring for at denne måde at arbejde på vil kollidere med beskæftigelsesrådets lovgivning omkring ret og pligt og sanktioner.</p> <p><b>4. Tæt vejledningssamarbejde fra 7. klasse til det fyldte 25. år</b> Hvis det besluttes, på trods af ovenstående argumenter i scenarie 1, at dele af vejledningsopgaven skifter organisering er det en forudsætning at dette skifte ikke forhindrer det nødvendige og tætte samarbejde til grundskolevejlederne og Den Skolestyrkende Indsats. Dette samarbejde har stor betydning for at kunne bibeholde et givtigt professionelt vejledningsfællesskab, hvor der især er fokus på de svære overgange fra skole til ungdomsuddannelse. Det er derfor vigtigt at der fortsat vil være ledige arbejdspladser til rådighed i IUJ, således at grundskolevejlederne og DSI kan inkluderes i den lovpligtige sammenhængende ungeindsats.</p> <p><b>5. Administration</b> Det er af væsentlig betydning at vejledningsopgaven fortsat understøttes administrativt. I IUJ varetages denne opgave af en AC medarbejder, hvis opgaver skaber sammenhængskraft for medarbejderne i enheden. AC medarbejderen har en bred opgaveportefølje der bl.a. dækker statistiktræk, koordinering af aktiviteter i grundskolen (Brobygning, introforløb og Skills). Medarbejderen er superbruger af vores IT platform og understøtter derfor alle ansatte i IUJ i denne opgave inkl. grundskolevejlederne.</p> <p><b><u>B-sidens kommentarer til hørings svar vedr. ny organisering</u></b> Vi, medarbejderne i Ishøj Uddannelse og Job (IUJ), ønsker fortsat at være en uafhængig vejledningsenhed jf. Vejledningsloven LBK nr. 1097 af 28/09/2017. I denne sammenhæng ønskes en vejledningsfaglig leder, der har kompetencerne, det kræves for at arbejde inden for vejledningslovens rammer.</p>	

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>IUJ er en ung enhed, som har brugt de to første leveår på at rod-fæste sig i det nye regi. I forlængelse heraf er alle medarbejdere ansat af IUJ's nuværende leder, Mette Hensel, som vi aktivt har tilvalgt som vores leder. Den proces, vi har været igennem i IUJ, har resulteret i et godt og tæt samarbejde på tværs af vores teams, som nu lønner sig i arbejdet med de unge i Ishøj Kommune.</p> <p>Vi har en bekymring for, at de seneste to års arbejde og opstarts-udfordringer vi har haft, går tabt ved en opsplittelse af IUJ. Vi har pt. fået skabt et stærkt fundament, som vi meget gerne vil arbejde videre med.</p> <p>IUJ's viden om de unge i Ishøj Kommune fra grundskolen, DSI, Unge med Kant og kommunens øvrige unge skaber en rød tråd i arbejdet igennem et solidt fundament for overlevering, samarbejde og indsats, særligt for de mest udsatte unge, da vi kender og har kontakt til de unge i Ishøj Kommune – fra 7. klasse til deres 25. leveår.</p> <p>Den synergi, vi har i vores samarbejde om de unge fra grundskolen og DSI til ungevejledningen og Unge med Kant, ønsker vi at videreføre i et kommende samarbejde med jobcenteret, og derfor bør IUJ overføres som en samlet enhed. Styrken ved dette er en bred vejlederkultur med stærk faglighed samt god mulighed for sparring og vidensdeling. Hermed kan vi sikre en forebyggende indsats, som hjælper de unge fra grundskolen og DSI videre og ikke mindst fastholder dem i uddannelse eller job.</p> <p>Det er vigtigt for os, at vi i vores arbejde med den enkelte unge bevarer vores metodefrihed. I IUJ har vi i dag mulighed for opsøgende vejledning, fleksible arbejdstider og tilgange til vejledning. Den primære vejledningsopgave ligger ikke kun fysisk i IUJ, men også hvor de unge har behov for at mødes. På den måde kan vi møde de unge med en helhedsorienteret tilgang, som er det, der bl.a. skaber vores gode resultater.</p>	



Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>Lad os fortsat have muligheden for at bevare vores fulde fokus på uddannelsesvejledning og ikke på organisationsudvikling.</p> <p><b>På MED-udvalgets og personalets vegne</b></p> <p>Dennis Lind Gregersen – Arbejdsmiljørepræsentant</p> <p>Mette Hensel – Leder af Ishøj Uddannelse og Job</p>	
<p><b>Jobcentret (medarbejderhøringssvar)</b></p>		<p>Medarbejderne i Jobcenter Vallensbæk har gennem mange år løftet beskæftigelsen for både Ishøj og Vallensbæk og har gjort det på en måde der har resulteret i høje benchmarking placeringer for begge kommuner, på trods af udfordringer med uddannelsesniveau, integration, sociale problemer mv. Vi oplyser om at for Ishøj kommunes vedkommende har beskæftigelsesministeriet igennem 2019 og indtil Covid-19 benchmarket os blandt landets allerbedste kommuner. Ligeledes er Vallensbæk jobcenter benchmarket til at være landet bedste i forhold til integrationsindsats.</p> <p>Vi løser en opgave for begge kommuner hver dag og vi deler ønsket om et fagligt bæredygtigt jobcenter, i både Ishøj og Vallensbæk på den anden side af ophævelsen af samarbejdet som det står beskrevet i Bilag 1.</p> <p>Vi ser positivt på den organisatoriske placering, hvor der oprettes et selvstændigt center for beskæftigelse i Ishøj der refererer direkte til kommunaldirektøren. Det er en lignende konstruktion vi kender fra Vallensbæk og det giver de bedste muligheder for at sikre beskæftigelsesindsatsen i Ishøj ”en ny start”.</p> <p>Vi ser ligeledes særdeles positivt på anbefalingen om ansættelse af ny jobcenterchef hurtigst muligt, da der ligger en omfattende opgave der skal tages hånd om både inden og under selve overdragelsen. Dels i oprettelsen af det nye jobcenter, men også i fastholdelsen og dialogen med den gruppe jobcentermedarbejdere og ledere der snart får at vide at de starter et nyt arbejdsliv i Ishøj. Jobcenterchefen vil her spille en afgørende rolle for dagligdagen i</p>	<p>Først og fremmest vil ledelsen gerne anerkende den store indsats, som Jobcenteret i Vallensbæk har gjort i forhold til borgerne, og ledelsen ser frem til at byde medarbejderne fra Vallensbæk Jobcenter velkomne og ser frem til samarbejdet.</p> <p>Medarbejderne fra Jobcenter Vallensbæk (JB) anfører, at de sætter pris på ansættelse af ny jobcenterchef og ønsker deltagelse i ansættelsesudvalget. Dette ser ledelsen positivt på og vil sørge for, at der vil være repræsentation fra de kommende medarbejdergrupper i ansættelsesudvalget.</p> <p><b>Der bliver i høringssvaret desuden spurgt om muligheden for, at medarbejderne kan udpege TR og AMR samt etablere et selvstændigt MED. Det nye Center for Beskæftigelse (CB) vil følge samme struktur som øvrige centre i Ishøj Kommune, hvor der er mulighed for at nedsætte et LokalMED, hvor reglerne er:</b></p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>Ishøjs fremtidige jobcenter og dermed også have væsentlig betydning for medarbejderne i den tid der følger efter beskeden om en eventuel overdragelse.</p> <p>Vi tilslutter os ligeledes ønsket om at det prioriteres at der ansættes en centerchef med indgående kendskab til området og som har mulighed for at starte denne nye arbejdsplads op, med den ballast det kræver. Derudover ser vi at ansættelsen af en ny, men erfaren, centerchef vil give god mulighed for det ledelsesmæssige fokus det kræver at starte et nyt jobcenter op, som nævnt i bilag 1. Medarbejdere fra Vallensbæk jobcenter indgår selvsagt gerne i ansættelsesudvalget.</p> <p>Idet Jobcenter Ishøj bliver en selvstændig enhed, antager medarbejderne at dette også udmønter en selvstændig MEDstruktur hvor medarbejderne iblandt dem selv kan vælge egne tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentant.</p> <p>Vi ser gennem bilag 1 flere gode initiativer i forhold til at øge tværfagligheden i beskæftigelsen, samt give plads til inddragelse og samarbejde mellem forskellige instanser og øge sammenhængen for borgeren i mødet med kommunen. Vi ser god mening i at styrke samarbejdet mellem et nyt jobcenter og det nuværende Ishøj job og uddannelse både fysisk og organisatorisk, samt have fokus på samarbejdet med Center for voksne og velfærd, i kraft af væsentlige snitflader. Ligeledes giver det mening at inddrage ydelse i jobcenteret, da der her vil være et meget tæt samarbejde løbende, hvilket vi også kender i dag, fra jobcenter Vallensbæk.</p> <p>Vi er opmærksomme på at der er politisk bevågenhed på beskæftigelsesområdet. Dette er meget velkomment, da det selvsagt er et område der i høj grad også har vores fokus og som vi som medarbejdere og fagligt personale har høje målsætninger omkring. Den medarbejdergruppe som skal til Ishøj kommune besidder en ubetalelig og anerkendelsesværdig "know how" på borgergruppen, på lovgivningen og i høj grad på beskæftigelsesindsatsen.</p> <p>Vi har derfor også et ønske om at der politisk udvises et armslængdeprincip i en tiltro til vores faglighed og et ønske om dialog, fremfor øget kontrol, som det står beskrevet i bilag 1, da</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbejdspladsens størrelse skal være på minimum 14 ansatte for dannelse af LokalMED</li> <li>- Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter</li> <li>- Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 2 og ikke flere end 5.</li> <li>- Formand for udvalget er den øverste leder på det pågældende område, som også er øverste sikkerhedsansvarlig. Næstformand udpeges/vælges af og blandt personalegruppens medlemmer</li> <li>- Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personale sammensætningen</li> <li>- Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræ-</li> </ul>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>dette umiddelbart fremstår som et ærgerligt udgangspunkt at møde nye medarbejdere med og som ikke inviterer til den faglige udvikling vi ellers læser i den nye beskæftigelsesvision i bilag 1. Jobcentrets nedarbejdere ønsker derfor en uddybende beskrivelse af hvordan samspillet mellem valgte politikere og administration i Jobcenter Ishøj tænkes at skulle foregå og om politisk indblanding forventes at skulle være en del af Jobcenter Ishøjs værdigrundlag. <i>Beskæftigelsesvisionen – en ny start</i> lægger op til at Ishøj har en hensigt med at hjemtage beskæftigelsen. Udover at <i>være herre i eget hus</i> vil man gerne ændre på nogle ting og gøre beskæftigelsen endnu bedre til fordel for borgerne i Ishøj kommune. Dette ses både i den helhedsorienteret indsats hvor medarbejdere på tværs af organisationen, skal samarbejde og drage fordel af gældende snitflader, samt i nye tiltag for at brede relevansen fra straksaktivering ud til flere grupper af borgere og øge indsatsen for borgere der tidligere er straffet.</p> <p>Sideløbende omtales et ønske om en fortsat fagligt bæredygtig beskæftigelsesindsats der kommer godt fra start, ved at der bevares et fokus på den proces der er i gang og som fortsætter henover efteråret 2021 og selve overdragelsen ved årsskiftet til 2022. Her anerkendes det at der vil forekomme større forandringsmæssige krav til ledelse og medarbejdere og at man er opmærksomme på at det vil kræve ledelsesmæssigt fokus i den kommende tid.</p> <p>I forlængelse af dette, undrer det os at man har valgt at anbefale et antal medarbejdere der ligger på 30-35. Medmindre det er fordi man regner med at rekruttere yderligere efterfølgende.</p> <p>Tallet er umiddelbart baseret på en procentmæssig udregning af antal borgersager fra de to kommuner, sammenlignet med antal medarbejdere, hvorefter man har lavet en skarp opdeling. Dette har man gjort uden at tage højde for alt det der afledes af den nye beskæftigelsesvision, selve processen omkring ophævelsen af det forpligtigende samarbejde, samt konsekvensen af at miste de stordriftsfordele det forpligtigende samarbejde har givet.</p> <p>Vi vurderer ikke at dette er et realistisk tal, hverken i forhold til de visioner der gør sig gældende, men i særdeleshed heller ikke i</p>	<p>sentanter</p> <p>I høringssvaret gives der endvidere udtryk for at normeringen med 30-35 medarbejdere ikke er tilstrækkelige, da der ikke er samme stordriftsfordele som i Valensbæk og for at indfri de visioner, som Ishøj har for det nye CB.</p> <p>Da der er tale om en ny driftsopgave for Ishøj Kommune er det på nuværende tidspunkt vanskeligt at vurdere antallet af medarbejdere, der er behov for til opgaven. Som det også konstateres i høringssvaret, så er normeringen et udtryk for hvordan den nuværende normering er. Ledelsen vil endvidere anføre, at der også vil være stordriftsfordele at hente i samarbejdet med ydelsesteam og IUJ. Ligeledes vil der også være driftsmæssige fordele i forhold til den øvrige administration samt mulighed for lettere koordinering med fx de sociale indsatser.</p> <p>Da opgaven med drift af et jobcenter er ny i Ishøj Kommune, er ledelsen naturligvis interesseret i at have en god og tæt dialog med medarbejderne omkring tilrettelæggelsen af arbejdet og i at få skabt et godt arbejdsmiljø. Ledelsen vil derfor sørge for at der iværksættes en løbende evaluering af, hvordan det går med opbygningen af jobcenteret, resultaterne for borgerne og medarbejdernes arbejdsmiljø, når CB etableres.</p> <p>I høringssvaret spørger medarbejderne ind til, hvordan de fysiske rammer vil være for jobcenteret og ønsker at der bliver mulighed for at føre fortrolige samtaler. Ledelsen kan hertil bemærke, at der vil ske en inddragelse af medarbejderne i forhold til indretningen af de nye fysiske lokaler. Endvidere er ledelsen enige i, at</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>forhold til den lovgivning vi som medarbejdere har ansvar for at overholde så borgerne opnår den retssikkerhed der ligger os på sinde, og som også er et fokus hos jer.</p> <p>Vi går ind i en periode hvor vi gennem længere tid har haft stigende ledighedstal. Derudover mister vi snart nogle af de stor-driftsfordele vi har haft og som vi har været meget orienteret mod at drage fordel af i Vallensbæk jobcenter og er fagligt nødt til at brede os ud til større opgaveporteføljer, med det øgede tidsforbrug det giver. Vi skal afsætte medarbejdere til kompetenceudvikling, opkvalificering og eventuelt sidemandsoplæring. Vi siger farvel til tidligere medarbejdere, med rekrutteringsprocesser som konsekvens og som oftest en måned i undertal.</p> <p>Vi ser det ikke fagligt bæredygtigt at starte jobcenteret op med 30-35 medarbejdere (+ 20-22 fra ydelse og Ishøj uddannelse og job) der skal bestride de samme opgaver der ligger i jobcenteret i dag.</p> <p>Vi oplyser at der i uge 9 2021 var opgjort følgende ledighedstal for borgere i Ishøj kommune i januar måned:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A-dagpenge: 806</li> <li>- Kontanthjælp: 348</li> <li>- Uddannelseshjælp: 159</li> <li>- Sygedagpenge: 946</li> <li>- Jobafklaringsforløb: 62</li> <li>- Ressourceforløb: 69</li> <li>- Selvforsørg. Og hjemrejseydelse: 15</li> <li>- Ledighedsydelse: 75</li> <li>- Revalidering: 9</li> </ul>	<p>der skal være mulighed for at medarbejderne kan føre fortrolige samtaler. Hvordan de fysiske rammer for samtalerne vil være, vil blive planlagt i forbindelse med den samlede planlægning af byggeriet.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>- Flexjob 253</p> <p>- Forsørgelsesgrupper i alt: 2.733</p> <p>For at kunne sikre borgerne en god og kvalitetsmæssig sagsbehandling i henhold til gældende lovgivning, og for at tilbyde de ansatte medarbejdere et godt og betryggende arbejdsmiljø imod stress og udbrændthed, ønsker Jobcentrets medarbejdere at der fremadrettet i Ishøj jobcenter normeres efter de faglige organisationers vejledende sagstal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• For ledige jobparate borgere over 30 år: 35-55 borgere</li> <li>• For ledige aktivitetsparate borgere over 30 år: 30-50 borgere</li> <li>• For ledige job og uddannelsesparate borgere under 30 år: 30-50 borgere</li> <li>• For ledige aktivitetsparate borgere under 30 år: 25-45 borgere</li> <li>• For sygemeldte borgere: 35-50 borgere</li> <li>• For borgere på områderne for ressourceforløb, afklaring af førtidspension og fleksjob: 30-45 borgere</li> <li>• For borgere på integrationsområdet: 35-50 borgere</li> </ul> <p>Vi vil derfor opfordre til at der indledes forhandlinger med de faglige organisationer om sagsantallets størrelse for den enkelte medarbejder i Ishøj jobcenter hvori der blandt andet tages udgangspunkt i beregning på det lovmæssige krav på antal af afholdte samtaler.</p> <p>I forhold til timing tilslutter vi os anbefalingen om at medarbejderne opnår afklaring omkring 1. juni 2021 og at selve virksomhedsoverdragelsen finder sted 1. januar 2022.</p> <p>I den forbindelse vil vi gerne anbefale at der ligger flest mulige informationer vedrørende en eventuel arbejdsplads i Ishøj tilgængelig for medarbejderne i april, når de skal til at foretage ønsker om fremtidig placering. Dette for at skabe de bedste forudsætninger for at medarbejderne kan foretage et informeret valg om ønske, samt øge muligheden for at flest muligt kan få deres ønsker opfyldt, ved at ønskerne spredt sig ud på begge kommuner.</p>	

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer	Ledelsens bemærkninger
		<p>Et element der potentiel kan gøre en stor forskel her, er tegninger over det fremtidige jobcenter, der kan være med til at give medarbejderne et tydeligere billede af deres fremtidige arbejdsplads. Da vores arbejde i hovedparten består i at tale med primært borgere, men også virksomheder, samarbejdspartnere, mv., har rammerne omkring lige præcis dette element; samtalen, stor betydning for udførelsen af vores arbejde.</p> <p>Det betyder meget for vores arbejde at vi har mulighed for at have vores samtaler i enrum, da der som regel er tale om personfølsomme oplysninger og/eller sårbare situationer omkring borgere med fysiske, psykiske og sociale udfordringer og begrænsninger. Derfor vil udformningen af tegningerne for et fremtidigt jobcenter i Ishøj ligeledes være godt for medarbejderne at have med i deres overvejelser, således, at en virksomhedsoverdragelse af medarbejdere kan ske på en god og betryggende måde.</p> <p>På vegne af medarbejderne i Vallensbæk jobcenter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Signe Bech Mortensen, Tillidsrepræsentant HK – HovedMED</li> <li>- Michael Pedersen, Tillidsrepræsentant Dansk Socialrådgiverforening – RådhusMED</li> <li>- Finn Larsen, Arbejdsmiljørepræsentant – RådhusMED</li> <li>- Tore Brekke, Tillidsrepræsentant Dansk Psykolog Forening - HovedMED</li> </ul>	