



Dato: 11. december 2017

Organisationsændring (grundfortælling)

Baggrund

I Ishøj Kommune har vi mange dygtige og engagerede medarbejdere og ledere. Kerneopgaverne styres og løses med en høj grad af professionalisme og dedikation. Vi har styr på økonomien, og der arbejdes på fornem vis med at udrulle Grundlag for lederskab og følgeskab som vores fælles værdier og kompas for den samlede organisation. Alt det skal fastholdes og videreudvikles.

Tiden er nu kommet til at give vores overordnede organisering et eftersyn. Den nuværende struktur med 10 centre og 7 stabsenheder kan især set udefra men også indefra virke uigenemskuelig. Sat lidt på spidsen er det en noget fragmenteret organisering, som bedst kan sammenlignes med humlebi. Den burde ikke kunne flyve, men det gør den. Det er direktionens vurdering, at den flyver, fordi vi har dygtige chefer og medarbejdere, som kompenserer for svaghederne i strukturen. Fremadrettet ønsker vi en enklere og mere entydig organisering, der understøtter synergien og helhedstænkningen mellem fagområderne. Vi ønsker derfor at slå centre og stabe sammen, således at kommunens overordnede organisation i fremtiden består af i alt 9 centre.

Formål med organisationsændring

Organisationsændringen skal tjene flere formål.

1) NemIndgang

Kommunens organisation består i dag af 10 centre og 7 stabsenheder. Som borger, virksomhed eller forening i Ishøj kan denne organisering være svær at overskue og forstå. Fremadrettet vil man "kun" skulle forholde sig til 9 centre, når man skal finde den rette indgang til kommunen. Og når man så har fundet den rette indgang, vil man oftere kunne få løst sin sag inden for samme center. Der vil fortsat være sager, der går på tværs af centre, men der vil være færre sager, som skal koordineres af mere end to enheder/centre. Det er dog en forudsætning, at etableringen af større enheder ikke blot afløses af faglige siloer inden for centrene med hver sine indgange.



2) *Øget robusthed*

Ishøj Kommune er en mindre kommune, hvor vi hele tiden skal være bevidste om vores faglige og organisatoriske bæredygtighed. Det gælder især på områder, hvor vi har få ansatte. Da vi ikke har uanede ressourcer til blot at ansætte flere med samme faglighed, er vi nødt til at anskue faglighed lidt bredere end større kommuner ved at lade medarbejdere med beslægtede eller komplementære kompetencer og opgaver arbejde tættere sammen. Det er en af vejene til at skabe og vedligeholde stærke faglige miljøer og attraktive arbejdspladser. De fleste stabsenheder er små og de mindste ned til 3-5 medarbejdere. Disse enheder er fagligt, økonomisk og organisatorisk sårbare fx ved sygdom, barsel, jobskifte og spidsbelastninger. For at opnå en mere robust organisation lægges stabsenhederne sammen med eksisterende centre eller flere mindre enheder slås sammen til ét center.

3) *Synergi*

Sammenlægningen af stabsenheder/centre betyder fusion af faglige områder, som vi i direktionen vurderer, har potentiale for større synergi. Det kan være synergi i form af optimering af driften, videreudvikling af servicen til borgerne eller ligefrem afprøvning af helt nye innovative idéer og løsninger (gennem tværfaglig idégenerering). Ved at bringe medarbejdere og ledere med forskellige kompetencer og erfaringer tættere sammen kan vi styrke videndeling omkring metoder, resultater og emner af betydning for kommunens udvikling.

4) *Styrket koordinering og beslutningskraft i koncernledelsen*

Koncernledelsen (KCL) er ansvarlig for at sikre den fornødne kobling mellem politiske og strategiske målsætninger, stram økonomistyring og tydelige resultater i den daglige drift. Denne kobling styrkes med en mere enstrengt organisering og større entydighed i det ledelsesmæssige ansvar. Samtidig skal organiseringen understøtte den tværgående og helhedsorienterede tænkning på chefniveau og dermed styrke organisationens evne til at løse komplekse og tværgående problemstillinger. KCL+ afskaffes som chefforum. Når den overordnede organisering er besluttet, vil der naturligvis være afsmittende virkning på andre områder, så som MED- og Sikkerhedsorganisation, lige som kommunens øvrige lederfora får et serviceeftersyn.