

Den fremtidige beskæftigelsesindsats i Gladsaxe

I BUB har vi det seneste år arbejdet målrettet med at forme den fremtidige beskæftigelsesindsats i Gladsaxe. Med beskæftigelsesreformen følger markante ændringer i lovgrundlaget og de økonomiske rammer reduceres, men den giver også et større fagligt råderum og åbner for nye muligheder.

Når flere proceskrav bortfalder, bliver der mere plads til at bruge vores faglighed til at tilrettelægge en indsats, der giver mening for den enkelte ledige. Det har vi valgt at se som en mulighed for at styrke mødet og samarbejdet med borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere – og til at skabe endnu bedre rammer for, at medarbejdere og ledere kan bruge og udvikle deres faglighed.

Vores ambition er at forme fremtidens indsats i fællesskab og på et solidt fagligt og vidensbaseret grundlag. Derfor har MED-udvalg, det politiske niveau, medarbejdere og ledere været tæt involveret i arbejdet, ligesom borgere og virksomheder har bidraget med vigtige perspektiver. På dette grundlag besluttede BUB-MED i efteråret en række fokuspunkter, som danner rammen for den fremtidige indsats. Med afsæt i de politisk besluttede pejlemærker udtrykker fokuspunkterne blandt andet ambitioner om, at borgerne skal have en individuelt tilrettelagt indsats, der tager afsæt i deres behov for støtte til at komme i uddannelse eller beskæftigelse, samt at borgerne som udgangspunkt skal have én gennemgående sagsbehandler¹.

Med afsæt heri har fire udviklingsgrupper arbejdet med at perspektivere fokuspunkterne. Grupperne har vist stort engagement og leveret værdifulde bidrag, som er væsentlige for arbejdet. Udviklingsgruppernes afrapporteringer bliver et vigtigt element, når vi fra foråret implementerer og løbende justerer indsatsen. Der er mange konkrete opmærksomhedspunkter og gode råd til bl.a. at styrke samarbejdet, skabe fælles forståelse, tryghed og faglig udvikling i forbindelse med implementeringen. Afrapporteringerne samt de indkomne høringsvar til forslaget til ny organisering har bidraget til udformningen af den nye organisering, som der er beskrevet i dette notat.

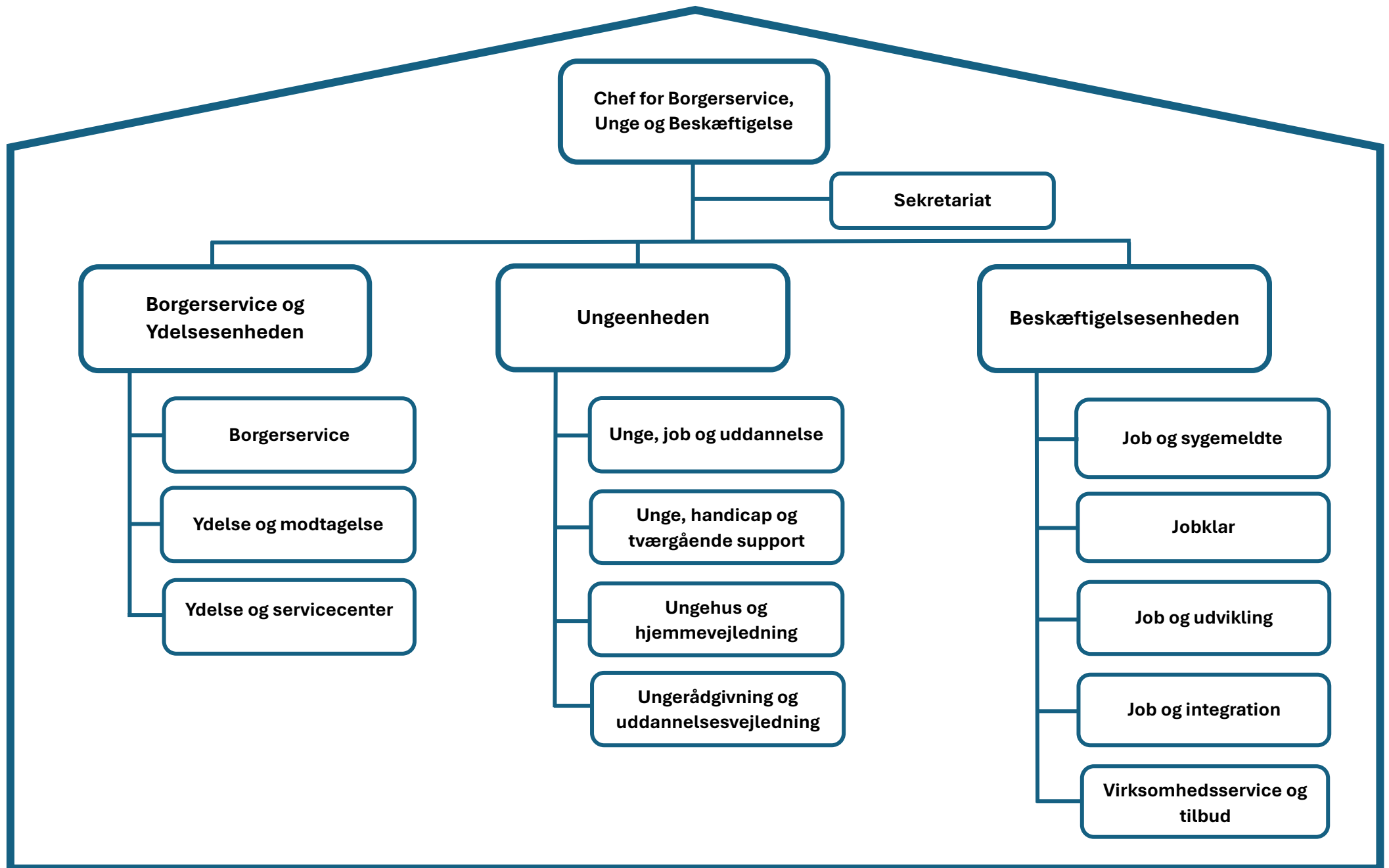
Når vi fra maj tager hul på arbejdet i de nye rammer, vil implementeringen ske gradvist. I ledelsen er vi opmærksomme på, at der fortsat er mange samtaler, som endnu ikke er taget, og at disse drøftelser skal vi have sammen, når den nye organisering er på plads. På samme måde er de angivne teamnavne fortsat arbejdstitler.

Som vi har sagt flere gange forventer vi ikke, at alle kompetencer er på plads fra starten, og både implementering og opkvalificering vil derfor være et centralt fokus over de kommende år. Samtidig vil vi fastholde den arbejdsform med medarbejderinddragelse, som vi det sidste år har opbygget erfaring med sammen. Den har tydeligt vist sin værdi og vil derfor fortsat være et vigtigt element i det videre arbejde.

Vi sætter i endnu højere grad fokus på, at vi har en fælles opgave og et fælles ansvar i enheden. Den nye organisering giver mulighed for at arbejde tættere sammen på tværs og styrke fællesskabet om borgerne – så vi alle bidrager til, at indsatsen bliver meningsfuld og sammenhængende.

¹ BUB-MED's fokuspunkter, udviklingsgruppernes afrapporteringer, de politisk besluttede pejlemærker for BUB og opsamlingen på arbejdet med viden om hvad der virker i beskæftigelsesindsatsen kan læses [her på Kompas](#).

Borgerservice, Unge og Beskæftigelse



Centrale tværgående elementer i forslag til ny organisering

- **Organisering i tre enheder.** Den nuværende tredeling fastholdes, men med et tydeligere opgavesnit mellem enhederne – fx samles indsatsen til alle unge under 30 år i én enhed, mens borgernes indgange samles i en anden. Samtidig styrkes samarbejdet på tværs: Vi er én fælles afdeling med fælles opgaver. Den nye organisering skaber tydelighed og sammenhæng og giver samtidig mulighed for fleksibel bemanding. Med den nye organisering får Ungeenheden et klart og samlet fokus på unge og implementering af Ungeløftet.

Det fastholdes at have et sekretariatet med to medarbejdere, som varetager grunduddannelse, kompetenceudvikling, supervision, ledersparring, tværgående koordinering og diverse netværk, som de gør det i dag.

- **Borgernes indgange bliver samlet.** Borgernes indgange organiseres, så de hurtigt og smidigt kan komme videre i deres forløb. En stor del af henvendelserne handler om ydelser, og derfor samles indgangene dér, hvor ydelsesfagligheden er tættest på. Modtagelsen på Gladsaxevej vil fremover fungere som en serviceindgang, hvor borgerne bliver mødt af værter, der registrerer og guider dem videre. Her vil borgerne også kunne få indledende råd og vejledning om beskæftigelse.
- **Tidlig visitation og faste rådgivere.** Det er visionen, at borgernes første samtale afholdes med den rådgiver, som også bliver borgernes faste rådgiver fremadrettet, så borgerne oplever færrest mulige skift. Der arbejdes med forslag fra udviklingsgrupperne til, hvordan visitationen bedst kan tilrettelægges, og der forventes at blive gennemført prøvehandlinger for at afprøve og justere løsningerne i praksis. Ikke alle detaljer er endnu fastlagt og konkrete beslutninger træffes i dialog med lederne på området.
- **Styrket jobrettet fokus.** Medarbejdere, der arbejder målrettet med at hjælpe ledige i job, vil fremover integrere myndighedsopgaven med rollen som jobkonsulent i én samlet funktion. Det skaber kontinuitet i borgerens forløb og reducerer skift af jobrådgiver og relationer. Medarbejderne vil fremover som udgangspunkt få titlen 'rådgiver', fx jobrådgiver, uddannelsesrådgiver eller ydelsesrådgiver, mens virksomhedskonsulenttitlen fastholdes. I samarbejde med BUB-MED bliver der udarbejdet klare rolle- og opgavebeskrivelser, og der vil blive lagt vægt på løbende inddragelse og kompetenceudvikling, så alle medarbejdere har de nødvendige forudsætninger for at varetage de nye opgaver.
- **Teams bliver organiseret efter borgernes behov for støtte til at komme i job.** Vi organiserer vores teams ud fra borgernes konkrete behov for støtte til at komme i uddannelse eller job – fremfor ud fra lovgivningsmæssige målgrupper på beskæftigelsesområdet. Mange borgere har på tværs af målgrupper lignende behov, og derfor giver det mening at samle fagligheder, så borgerne bliver mødt af de medarbejdere, der bedst kan hjælpe dem i deres konkrete situation. Samtidig samles borgere, som er omfattet af særlige regelsæt – fx sygedagpenge eller arbejdspligt – i teams med den nødvendige ekspertise, så indsatsen bliver så sammenhængende og effektiv som muligt. Denne organisering har desuden til formål at sikre kontinuitet i borgerens forløb. Hvis det undervejs viser sig, at borgeren har behov for en anden støtte til at komme i job eller uddannelse, end først antaget, medfører det ikke skift af rådgiver. Den samme rådgiver fastholder sagen og

inddrager efter behov kollegaers kompetencer, så borgeren får en sammenhængende indsats og den bedst mulige støtte.

- **Tæt samarbejde med virksomhedsservice.** For at understøtte det klare opgavesnit mellem enhederne samles virksomhedsservice i Beskæftigelsesafdelingen, hvor indsatsen for størstedelen af de borgere, som teamet servicerer, også er placeret. Det styrker samtidig Ungeenhedens mulighed for at fokusere entydigt på de unge. Kontakten mellem ledige og virksomheder er central for vores fælles opgave. Derfor vil teamet arbejde tæt sammen og koordinere med afdelingens øvrige teams samt med eksterne samarbejdspartnere, fx HRS og Erhverv, for at sikre sammenhængende og effektiv indsats.
- **Fælles målsætninger og metoder på tværs af teams og enheder.** Vi arbejder med ensartede metoder, såsom sammenhængende borgerforløb, IPS og faglig refleksiv praksis, og styrker faglig frisættelse gennem løbende sparring og opfølgning på tværs af hele afdelingen. Den fælles brug af metoder og tilbud skal styrkes og gøres lettere overskuelig, derfor samles koordineringen af tilbud i ét team. Samtidig understøttes vidensdeling og fastholdelsen af specialiseret viden ved at have fagkoordinatorer i alle enheder. Ambitionen er, at alle teams har adgang til en fagkoordinator – enten i eget team eller via en tværgående funktion.

Borgerservice og Ydelsesenheden

Enhedsleder: Ulla Molin Hilskov

Borgerservice

Medarbejdere: 19-21

Ydelse og modtagelse

Medarbejdere: 17-19

Ydelse og servicecenter

Medarbejdere: 17-19

- **Borgerservice.** Borgerservice varetager fortsat de klassiske opgaver såsom folkeregister, pas, kørekort, valg, vielser, information, omstilling, kontrolarbejde samt øvrige administrative borgerserviceydelser.

Fremadrettet skal modtagelsen på Gladsaxevej udelukkende håndtere henvendelser relateret til beskæftigelsesområdet og Ungeenheden. Derfor flyttes den fysiske modtagelse af pensionister til Borgerservice på Rådhuset. Formålet er en klarere opgavefordeling, en mere sammenhængende modtagelse på Gladsaxevej samt en målrettet og relevant service til pensionister uden involvering af beskæftigelsesområdet. Hvis en pensionist møder personligt op på Gladsaxevej eller i Buddinge Byport hjælper vi så vidt muligt borgeren der.

Kontrolgruppen forankres fortsat i Borgerservice og varetager en strategisk funktion for både afdelingen og forvaltningen som helhed. Opgaven har et tæt og væsentligt samspil med særligt folkeregisterområdet og ydelsesområdet, hvorfor den fortsat placeres i Borgerservice og ydelsesenheden.

- **Ydelse og modtagelse.** Teamet fortsætter med at varetage opgaver såsom ansøgning om kontanthjælp, enkelttydelser og sanktioner. Som led i overgangen til den nye organisering nedlægges rådighedsteamet i sin hidtidige form. Teamet spiller en central rolle i den samlede enhed ved at sikre hurtig og korrekt håndtering af borgernes ydelser og samtidig understøtte et endnu tættere samarbejde med borgernes indgange og den samlede beskæftigelsesrettede indsats. Arbejdet med aktindsigter bliver ligeledes en del af teamets opgaver.

Opgaver vedrørende modtagelsen af borgere på Gladsaxevej – og på sigt i Buddinge Byport – bliver en integreret og central del af teamets opgaver. For at sikre, at ydelsesområdet er tydeligt til stede allerede i borgerens første møde med kommunen, samles disse opgaver i samme team. I modtagelsen mødes borgerne af kompetente værter, der registrerer, guider og sikrer, at de hurtigt kommer videre til det team, der følger deres forløb. Medarbejderne i modtagelsen har ikke egne sagsstammer og foretager ikke den endelige visitation, men er skarpe til at identificere borgerens behov, så de smidigt hjælpes videre til den rette støtte. Spørgsmål om ydelse håndteres straks, hvor det er muligt. Etableringen af den nye modtagelse indebærer en omfattende udviklingsopgave og kræver et vedvarende ledelsesfokus. Udviklingen af nye arbejdsgange, samarbejdsflader og roller – samt et øget fokus på værtskab, rådgivning og vejledning. Forankringen i Team Ydelse og Modtagelse understøtter, at denne udviklingsrolle prioriteres og ledes tæt.

- **Ydelse og servicecenter.** Teamet fortsætter med opgaver som udbetaling af sygedagpenge, fleksløntilskud, ledighedsydelse samt den administrative del af pensionsområdet og administration af borgernes ydelser. Også dette team spiller en central rolle i den samlede enhed ved at sikre hurtig og korrekt håndtering af ydelser og samtidig understøtte et endnu tættere samarbejde med den samlede beskæftigelsesrettede indsats.

Servicecentret fortsætter med de opgaver, som de allerede løser i dag, som en del af det samlede teams opgave. Modtagelsen og Servicecentret fortsætter således som to adskilte funktioner med hver sin leder, som det er tilfældet i dag. Placeringen af Servicecentret i dette team skal skabe et styrket grundlag for den fortsatte udvikling af området, hvor der er mange telefoniske henvendelser til hele Borgerservice, Unge og Beskæftigelse. Ledelsesopgaven er både omfattende og central og stiller krav om et stærkt strategisk og fagligt fokus for at sikre, at Servicecenteret forankres solidt i den nye organisering og fortsat understøtter en høj kvalitet i borgernes møde med hele BUB.

- **Generelt for Borgerservice og Ydelsesenheden.** I takt med nye opgaver ønsker vi at gå i dialog med medarbejderne om, hvordan opgaverne og nye kolleger bedst kan indgå i de eksisterende teams. Samtidig er det vigtigt, at medarbejderne fortsat varetager deres nuværende opgaver, men med mulighed for variation gennem nye roller og opgaver, som den nye organisering giver mulighed for – og i et tempo, der giver mening for både opgaveløsningen og den enkelte medarbejder. Herunder kan flere medarbejdere få mulighed for at indgå i opgaver som værtsrollen, frontbetjening og telefoni. Målet er at styrke samarbejdet, skabe fleksibilitet og understøtte ønsker om faglig og personlig udvikling.

Ungeenheden

Enhedsleder: Anne Madsen

Unge, job og uddannelse

Medarbejdere: 16-18

Unge, handicap og tværgående support

Medarbejdere: 7-8

Ungehus og hjemmevejledning

Medarbejdere: 13

Ungerådgivning og uddannelsesvejledning

Medarbejdere: 19-21

- **Ungeenheden.** Med den nye organisering får Ungeenheden et klart og samlet fokus på unge. Vi forpligter os til at implementere målsætningerne fra Ungeløftet med følgende indsatsområder: øge antallet af unge, der kommer i job eller uddannelse, etablere og styrke samarbejdet med virksomheder og civilsamfund, skabe rammer for, at unge indgår i meningsfulde sociale fællesskaber og særlige målrettet indsats for kriminalitetstruede unge og unge med psykiske udfordringer.
- **Unge, job og uddannelse.** Teamet samler indsatsen for alle ledige unge under 30 år, som har behov for støtte til at komme i uddannelse eller job, herunder dagpengemodtagere og førtidspensionister. For at sikre kontinuitet og undgå unødige skift forbliver borgeren tilknyttet Ungeenheden, selvom vedkommende fylder 30 år. Teamet spiller en central rolle i at sikre høj kvalitet og en sammenhængende indsats på tværs af beskæftigelse, uddannelse og øvrige støttebehov – også i forlængelse af Ungeløftet.

Mødet med borgerne tager afsæt i deres støttebehov ift. uddannelse og job, og følger de samme principper som i de øvrige enheder, herunder brug af tilgange som IPS og ”Flere skal med”, hvor der bl.a. er fokus på brugen af lønnede timer.

Kommunens fritidsjobindsats og ungementorer flyttes til teamet, da flere af deres opgaver også ligger op ad KUI og beskæftigelseslovgivningen. Flytningen understøtter en udvikling af deres indsats til også at understøtte en mere beskæftigelsesrettede indsats for de unge under 18 år. Deres forebyggende indsats skal fastholdes som team og den tværfaglige sparring om uddannelse og beskæftigelse skal udbredes i endnu højere grad til hele Ungeenheden.

- **Unge, handicap og tværgående support.** Teamet fortsætter med at varetage opgaver inden for handicaprådgivning, psykologisk ungerådgivning og tværfaglig koordinering. Derudover vil teamet fremover også stå for tværgående supportfunktioner i den daglige drift, såsom telefoni, FrontDesk og andre administrative opgaver, der understøtter, at resten af enheden og BUB kan arbejde effektivt og sammenhængende.
- **Ungehus og hjemmevejledning.** Teamet fortsætter med at varetage opgaver som fx Kildevældets akutboliger, botræning i Ungehuset og hjemmevejledere. Teamet er centralt for hele indsatsen, fordi det sikrer, at unge med særlige behov får stabil støtte i hverdagen og oplever kontinuitet i deres forløb. Det styrker både den helhedsorienterede indsats og samarbejdet på tværs af afdelingen.

- **Ungerådgivning og uddannelsesvejledning.** Teamet fortsætter med at varetager opgaver vedrørende uddannelsesvejledning til STU, FGU osv. Teamets arbejde er vigtigt for hele afdelingen, da det bidrager til, at unge får den nødvendige vejledning og adgang til uddannelse og udviklingsmuligheder, hvilket skaber sammenhæng mellem beskæftigelses-, uddannelses- og støtteindsatser på tværs af enheden. Ungerådgiverne og kontaktpersonerne fortsætter deres arbejde med de unge der modtager støtte via barnets lov og med fortsat fokus på sammenhængende indsatser og gode overgange.

Beskæftigelsesenheden

Enhedsleder: Gitte Rønman

Job og sygemeldte

Medarbejdere: 24-26

Jobklar

Medarbejdere: 10-12

Job og udvikling

Medarbejdere: 17-19

Job og integration

Medarbejdere: 17-19

Virksomhedsservice og tilbud

Medarbejdere: 5-7

- **Job og sygemeldte.** Teamet arbejder med borgere i alle aldre, som er omfattet af sygedagpengeloven, herunder borgere, der i udfasningsperioden er i jobafklaringsforløb. Teamet arbejder desuden med de handicapkompenserende ordninger. Indsatsen for disse borgere er samlet i ét team, hvilket sikrer opbygning og fastholdelse af specialiseret viden og kompetencer. Teamet har desuden særligt fokus på, at borgerne oplever smidige og trygge overgange til og fra fx dagpengeområdet eller Ungeenheden.
- **Jobklar.** Teamet arbejder med borgere over 30 år, som har behov for let støtte til at komme i uddannelse eller job. Teamet er organiseret efter borgernes behov for støtte til at komme i job, for at sikre, kontinuitet og individuelt tilrettelagte forløb. Teamet vil derfor arbejde med forskellige målgrupper, men da der er tale om borgere, der kun har behov for let støtte, vil målgruppen typisk bestå af dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere. Det betyder, at teamet ofte har kontakt til a-kasser og andre relevante samarbejdspartnere. Som en del af den sammenhængende indsats varetager teamet indsatsen for målgruppen fra starten af borgernes ledighedsforløb i kommunen – også hvis borgeren senere i forløbet viser sig at have behov for mere omfattende støtte.

Job og udvikling. Teamet arbejder med borgere over 30 år, som har behov for moderat til mere omfattende støtte til at komme i uddannelse eller job. Det kan være borgere på tværs af målgrupper, men vil typisk være aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb (til de er udfaset), herunder borgere med komplekse sociale og psykiske udfordringer, som kræver håndholdte og individuelt tilrettelagte forløb. Teamet varetager desuden alle opgaver vedrørende ledighedsydelsesmodtagere, borgere i fleksjob og indsatsen for førtidspensionister over 30 år.

Teamet er organiseret efter borgernes samlede behov for støtte til at komme i job, for at sikre kontinuitet og individuelt tilrettelagte forløb. Fokus er på borgernes behov og ressourcer, så de støttes til varig tilknytning til arbejdsmarkedet – uanset om det er fuld tid, småjob eller fleksjob. IPS-tilgangen er central, hvor nogle borgere får fulde IPS-forløb, mens andre modtager en IPS-lignende indsats. Samtidig sikre teamets brede metodiske tilgang – herunder blandt andet Sammenhængende borgerforløb – at alle borgere får relevant støtte, uanset parathed til arbejdsmarkedet.

- **Job og integration.** Teamet arbejder med integrationsborgere og borgere omfattet af arbejdspligten i alle aldre. Indsatserne samles i ét team for at sikre faglig specialisering, ensartet praksis og en mere sammenhængende indsats, så borgerne oplever trygge og koordinerede forløb. Mange af støttebehovene på tværs af målgrupperne ligner hinanden, hvilket understøtter, at indsatsen samles.
- **Virksomhedsservice og tilbud.** Teamet arbejder med virksomhedsservice og fungerer som afdelingens samlede og koordinerende team for interne tilbud, herunder tilbuddene på Gammellosevej. Mange af tilbuddene faciliteres af rådgivere fra de borgervendte teams. Formålet er at styrke sammenhængen mellem borgernes forløb og virksomhedernes behov samt sikre et samlet overblik over tilbudsviften. Teamet har en udadvendt og strategisk rolle over for virksomheder og arbejdsmarkedet, herunder samarbejde med HRS og kommunens erhvervsafdeling. Samlingen af de to områder skal fælles tilgang, tæt samarbejde og mulighed for strategisk udvikling, hvor tilbuddene løbende tilpasses borgernes og arbejdsgivernes behov.