

Hørings svar

Forslag vedrørende ændret organisering i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen af d. 26. marts 2017

Uddannelseshuset Socialcenter

I nedenstående fremgår svar på forslag om omorganisering i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen, på baggrund af fremsendte materiale via nyt fra FB d. 26. marts 2017.

Baggrund:

Tilbage i 2014 oprettede man Uddannelseshuset, i et samarbejde mellem UU, Jobcenter og Socialcenter. Vi flyttede over tid sammen her i Kayerødsgade 37, og for to år siden blev huset indviet. Formålet med at samle alle tre afdelinger under samme tag var, at højne samarbejdet omkring borgeren. Der har været udfordringer, både lavpraktiske ting som kontorplads, men også mere alvorlige ting som samarbejdsvanskeligheder i ledergruppen – sidstnævnte har frem til efteråret 2016 haft stor betydning for huset. At blive et samlet hus har været en proces der har taget tid - en proces der skal tage tid for at resultatet bliver godt.

Vi medarbejdere har på nært hold oplevet den daglige fordel ved at være et samlet hus, for én samlet målgruppe, hvor nærhed og kendskab til hinandens fagområder, har højnet arbejdet med de enkelte borgere.

Ved omstruktureringen i 2014 var medarbejderne inddraget ved nedsættelse af arbejdsgrupper mv. Det er ærgerligt at man ikke har valgt at inddrage medarbejderne inden forslaget udarbejdes, i hvordan en omorganisering kunne se ud, for at drage nytte af den brede viden der findes i kommunen, og dermed arbejde ud fra værdigrundlaget om blandt andet at arbejde inddragende og inkluderende og bringe ressourcerne i spil.

Da der for to år siden blev holdt indvielse for Uddannelseshuset, holdt rådmand Mai-Britt Iversen en tale hvor hun lagde vægt på mulighederne for at lave en helheds orienteret indsats omkring borgeren i det nye Uddannelseshus. Ved den fysiske tæthed i afdelingerne, vil vi kunne mødes nemmere, og på den måde arbejde effektivt, målrettet og hurtigt i forhold til vores indsatser. Det er meget ærgerligt, at man efter så kort tid, nu overvejer at nedlægge Uddannelseshuset i sin nuværende form.

Der skal i det efterfølgende ikke herske nogen tvivl om, at vi medarbejdere i Uddannelseshuset Socialcenter er yderst bekymret for konsekvenserne ved det udsendte forslag, især i forhold til de borgere vi arbejder med, men også i forhold til vores faglighed og arbejdsmiljøet.

Samarbejdet mellem Jobcenter og Socialcenter:

Det fremgår, at forslaget til omorganiseringen udspringer af behov for besparelser på godt 25 millioner kr. i Familie- og beskæftigelsesforvaltningen. Der peges på, at det er meningsfyldt, at såvel beskæftigelsesopgaven som udbetalingsopgaven ligger i samme afdeling, da der dermed vil forventes en større sammenhæng mellem beskæftigelsesaktiviteterne i lov om aktiv beskæftigelsesindsats, og udbetaling af ydelser i lov om aktiv socialpolitik. Samlingen af Jobcenter og Ydelsescenter under samme organisation, sætter ledelsen for det nye Ydelsescenter Aalborg og de forskellige Jobcenter Aalborg

afdelinger tættere sammen, under samme Job- og Ydelseschef. Men adskillelsen af ydelses- og socialdelen, samt den fysiske adskillelse af jobcenterrådgivere og socialcenterrådgivere giver anledning til stor bekymring og frygt for en negativ mærkbar konsekvens for samarbejdet omkring borgeren.

Siden kommunalreformen i 2007 har der været flere eksempler på, at Social- og Jobcentret har været adskilte. Første eksempel er det tidligere Socialcenter Central, som ikke sad fysisk sammen med tilhørende Jobcenter. Et andet eksempel er her i forbindelse med Uddannelseshuset blev oprettet, hvor vores jobcenter i en periode placeret i Vejgaard. Det betyder meget for samarbejdet, at der er en daglig og nær kontakt og kendskab til hinanden. Vores bekymring er, at sagsbehandlingstiden for borgeren vil blive længere og mere kompliceret, idet borgeren vil opleve at skulle henvende sig flere steder, end blot den fælles indgang vi har her i Uddannelseshuset. Det er vores store bekymring, at det vil få betydning for fagligheden og den nuværende helhedsorienteret indsats omkring borgeren.

Formålet med samlingen i Uddannelseshuset var jo netop at bringe denne adskillelse til ophør til gavn for den enkelte borger, der ved samlingen skulle opleve en hurtigere og mere helhedsorienteret sagsbehandling, hvor snitfladerne og den daglige løbende kontakt i sidste ende var til gavn for borgeren. Med det forslag der er lagt til høring går man fra noget der er forsøgt forenklet til nu noget mere kompliceret.

I det fremsendte forslag bruges begrebet "Back Office". Det henleder tankerne på noget ikke synligt, og i værste tilfælde ikke-kontaktbart, for borgerne. *Hvordan tænker forvaltningsledelsen, at kontakten til Ydelsescentret skal foregå?* Når de henvender sig i vores information, er det vigtigste for borgeren ofte, at få oplyst hvornår de kan forvente at få en afgørelse på deres forsørgelsesgrundlag. Derfor er vi enige i, at hvis forslaget vedtages, skal det være muligt for borgeren at komme i kontakt med personale allerede i indgangen, som har kendskab til gældende regler i Lov om Aktiv Socialpolitik. Grundet lovens kompleksitet, kræver det også et kvalificeret og til formålet uddannet personale.

Flere rådgivere til de mest udsatte borgere:

Det står nævnt i forslaget af d. 26. marts 2017, at det kun er en lille gruppe som vil opleve at de får flere rådgivere end de har i dag. Den gruppe som modtage ydelser og samtidig støtte jf. Lov om Social Service §§ 85 og 107. Vi har ikke de nøjagtige tal, men ud fra antal sager i Ydelsescentret og Uddannelseshuset Socialcentret, er der over 800 sager som får socialpædagogisk bistand § 85 eller botilbud § 107 i Lov om Social Service. Det må dermed siges, at det er en stor andel af kommunens mest udsatte borgere, som fremover skal forholde sig til en ekstra rådgiver. Modtager de kontanthjælp (eller integrationsydelse, eller uddannelseshjælp mv) vil de få en jobcenterrådgiver, en ydelsesrådgiver og en servicelovsrådgiver - ud over deres bostøtte, måske også misbrugsbehandler, og har de børn kan der også være en familiegruppe rådgiver plus foranstaltninger til børnene. Det har betydning for borgerne at de får flere rådgivere, særligt den mest udsatte gruppe, uanset hvor mange der bliver ramt.

Af forslaget fremgår en forventning om, at ved specialisering kommer der større effektivitet. Vi undrer os dog over denne formulering, da vi ud fra nuværende struktur allerede er specialiseret, i de tre eksisterende afdelinger. Her i Uddannelseshuset Socialcenter er myndighedsrådgiverne specialiseret i de under 30 årige og den lovgivning og tilbud der følger denne gruppe.

I dag har vi et helhedsorienteret fokus på borgeren, idet det er samme rådgiver der tager sig af ydelsesdelen og servicelovs delen. Vores erfaring er, at netop det at vi kan komme så langt rundt om borgeren på en gang, løfter arbejdet omkring borgeren til et højere og mere effektivt niveau. Ved

adskillelse af de to opgaver, må det forventes at der opstår en mere besværlig arbejdsgang og vejledning omkring borgeren, end den vi har i dag.

Vi kan være bekymrede for, at man ikke får stoppet bostøtte ansøgninger, hvis man laver en specialiseret enhed. Når den nuværende myndighedsgruppe har samtaler, kan vi ofte pejle os ind på, at det måske ikke er en bostøttesag, men snarere vejledning om, hvor behovet for hjælp kan afdækkes uden en indsats. Hvis vi får en specialiseret enhed, vil der komme en konkret ansøgning. *Hvordan og hvem skal sikre sammenhængen mellem socialsagen og ydelsessagen? Hvor skal den generelle råd og vejledning forpligtigelse ligge?*

Der fjernes måske snitflader ved at samle i en specialgruppe, men samtidig opstår der nye snitflader. For blot at nævne nogle:

- Sociallovsafsnit – ydelsessagsbehandling
- Jobcenter – Sociallovsafsnit
- Sociallovsafsnit – udfører enhed
- Jobcenter – udfører enhed
- Familiegrupperne – sociallovsafsnit
- Familiegrupperne – ydelsessagsbehandling

Af forslaget fremgår, "...at indsatsen på ungeområdet (herefter task force-projektet) har vist, at det er vigtigere at få koordineret indsatserne på serviceloven med jobcenterindsatserne, end spørgsmålet om antallet af sagsbehandlere tilknyttet borgeren..."

Task force-projektet blev meget hurtigt iværksat for omkring tre måneder siden, og er derfor endnu ikke fået etableret fuldt ud. De borgere hvor der i løbet af de sidste tre måneder er blevet bevilget førtidspension, har været klargjort til rehabiliteringsteammøde inden og vil have fået tilkendt førtidspension uafhængigt af task force-projektet. De borgere som er flyttet ud fra midlertidige botilbud, mens projektet har eksisteret, har uanset task force-projektet forberedt udflytning inden projektets opstart – rådgivere har således ikke haft tilknytning til disse, da planen har været at borgeren, skal flytte f.eks. i egen bolig inden for kortere tid. I resterende sager er der ikke bevilget førtidspension, hvorfor det kan undre, at man på så kort tid, som projektet har eksisteret kan konkludere, at det giver en effekt. I øvrigt sidder den gruppe af rådgivere der er i Task forcen, både med socialdelen OG ydelsesdelen, og har netop mulighed for at komme hele vejen omkring borgeren. Det vil den nye organisering ikke give mulighed for.

Der har tidligere i socialcentrets eksistens (siden kommunalreformen 2007) været oprettet en specialgruppe, som ophørte med at eksistere, efter mange problemer med medarbejdere der blev sygemeldt med stress og ikke kunne nå deres arbejde. Vi er meget bekymret for en gruppe rådgivere som udelukkende skal sidde med bevilling af, og opfølgning på, bostøtte og botilbud.

Det kan blive enormt sårbart med specialisering, især i forhold til serviceloven. Da vi ikke på samme måde vil have mulighed for at dække ind for hinanden ved eks. sygdom. Hvis en rådgiver er syg i en uge, så er det ikke muligt for kollegaer at hjælpe til, så pgl. ikke kommer for langt bagud. På nuværende tidspunkt sørger vi for at hjælpe hinanden i makkerskaberne ved sygdom, ved eksempelvis at tage et par ansøgninger om

uddannelseshjælp, så man ikke kommer for langt bagefter. Gennemgående for Uddannelseshuset Socialcenter er, at alle i myndighedsgruppen kan alt, og det er netop det som gør os mindre sårbare. Det gælder i øvrigt både på serviceloven og aktivloven.

Samarbejde mellem myndighedsrådgivere og bostøtterne i Team Bostøtte:

Erfaringen har vist, at der er mange fordele ved at myndighedsområdet og udfører er tæt placeret sammen. Det giver mulighed for gensidig orientering omkring lovgivning, det giver et nært dialogbaseret samarbejde mellem bestiller og udfører, hvilket giver mulighed for at der handles hurtigt og smidigt i de enkelte sager. I den nuværende konstellation opnår vi en bred fælles faglig forståelse, den forståelse er vi bekymret for er i fare ved en ændring i struktureringen, hvor Team Bostøtte flyttes langt væk fra myndighedsrådgivere – socialcenter som jobcenter. Vi har i dag et tæt samarbejde, som efter de to-tre år Uddannelseshuset har eksisteret, fungerer og giver resultater.

Team Bostøtte mærker tydeligt forskel på om der samarbejdes med ekstern eller intern rådgiver - tilgængelighed er et godt middel til effektive arbejds gange. Lige nu er 50% af vores bevillinger internt i huset.

Det undrer, at man ikke kan fastholde en ideologi og strategi omkring de mest marginaliserede borgere i Aalborg kommune, men vi anerkender den store udfordring i, at der mangler mange millioner til at få enderne til at nå samme i den slukne kasse.

Vigtigst af alt er fagligheden og dermed muligheden for at skabe en positiv udvikling i den enkelte borgers liv. Det bedste redskab til det, er et tæt samarbejde mellem bostøtte og rådgiver, hvorfor en fysisk placering i samme hus som bestillerne af bostøtte opgaven, er mest hensigtsmæssigt for arbejdet med og omkring borgeren.

Såfremt forslaget vedtages, giver det god mening, at tilbageværende projekter pr. 1 januar 2018 og kvinderådgiver funktionen jf. lov om Social Service § 109 st. 7 følger støttekorpsen, idet der er tale om en udfører funktioner som arbejder ud fra samme metode, som et af støttekorpsets makkerskaber.

Arbejds miljø:

Vi er meget glade for vores arbejdsplads. Vi er stolte af den og af det arbejde hver faggruppe udfører. Alle er vigtige. Vores CU sikrer rette penge til rette tid, på baggrund af de bevillinger myndighedsrådgiverne laver ud fra gældende lovgivning. Team Bostøtte og projekterne er ude ved borgerne, midt i kaos og støtter borgeren på vejen til at klare sig selv, og vores sekretariatet sørger for at afdelingen kører som den skal. Vi sætter faglighed og stærkt samarbejde omkring borgeren højt. Det bliver vi rost for. Majbritt Iversen og Hanne Manata var på vores Stop Op Dag d. 23 marts, på besøg og lagde stor vægt på, netop vores evner og ry herfor. Majbritt Iversen har desuden i hjemløseavisen Hus Forbi af 4. april 2017 rost Uddannelseshuset for arbejdet omkring udsatte borgere.

I november 2016 lavede myndighedsrådgiverne i Uddannelseshuset Socialcenter et skriv til Thomas Lohmann og Hanne Manata. Dengang fremhævede vi netop, at vi er glade for den struktur, der er i afdelingen og at der er så forskelligartede opgaver. Vi ønsker ikke omstrukturering, da vi mener, at de forskelligartede arbejdsopgaver øger vores faglighed, og sikrer løbende udfordringer og udvikling. Samtidig giver det overskuelighed for borgeren, at det kun er én rådgiver, der skal kontaktes, og det giver mulighed for helhedsorienteret indsats. Nu bliver myndighedsrådgiverne bedt om at tage stilling til, hvad de helst vil arbejde med, i forbindelse med opsplitting af arbejdsopgaver. Det er en vanskelig proces – også fordi der ikke er klarhed over hvordan organiseringen og strukturen i det nye Ydelsescenter Aalborg bliver. Klart er dog, at for mange er netop den brede faglighed vigtig. Ved at fjerne den, forsvinder et væsentlig grundlag for at ønske at arbejde med netop disse felter.

Vi har et rigtig godt arbejdsmiljø. Vores leder for afdelingen stoppede i november 2016 og siden har vi fungeret med Irma Balsler som konstitueret leder. Ikke nok med vi har fungeret, vi har fungeret godt! Vi passer vores arbejde, vi yder en god service og støtte omkring de unge mennesker som er vores målgruppe. Det er altså en meget velfungerende afdeling på alle niveauer som man vælger at bryde op, såfremt forslaget bliver vedtaget. En omstrukturering vil allerede nu kunne få konsekvenser for afdelingens funktion, idet flere vil søge nye udfordringer og dermed efterlade ledige stillinger. *Vil sådanne stillinger blive slået op og hvordan tænker Forvaltningsledelsen at de vil sikre driften i de enkelte afdelinger frem til evt. omstruktureringen træder i kraft?*

Vi har forståelse for, at den nuværende økonomiske situation gør, at der er behov for at tænke anderledes, men vi undrer os over at man, for os at se, ikke tager udgangspunkt i det større perspektiv og sammenhænge. Vi ved at tilgængelighed og forudsigelighed i arbejdsgange er tid og ressource besparende, at vi kan beholde det gode arbejdsmiljø der er oparbejdet igennem de sidste år, hvilket giver lavt sygefravær. Vi mener også at der stadig er meget at hente på nye arbejdsgange, udvikling og fornyelse af indsatser, metode valg.

Vi mener at god drift og motivation til forsat fornyelse mod nye effektive metoder, sker bedst i trygge stabile forudsigelige rammer uden konstant omskiftelighed, at man kan beholde sin arbejdsidentitet er vigtigt for at man i fællesskab kan løse udfordringer såvel fagligt som økonomisk.

Normeringer:

Der er i forslaget nævnt hvad normeringen forventes at være i de nye afdelinger. *Det fremgår ikke hvordan forvaltningsledelsen er kommet frem til det individuelle tal på hver gruppe?*

Umiddelbart ser normeringen på Team Bostøtte ikke ud til at ændre sig. Der er til projekter og Kvinderådgiver afsat 10 normeringer, et tal som er svært at genkende på baggrund af nuværende projekter, hvoraf et vil være afsluttet i slutningen af 2017.

Servicelov inl. § 100 er normeret til 13 rådgivere. Der er omkring 440 § 110 sager som i dag varetages af tre rådgivere. Derfor må det formodes at man forventer at 10 rådgivere skal kunne varetage de øvrige opgaver i det nye servicelov afsnit, som indeholder bostøtte § 85, botilbud § 107, egenbetaling § 110 og handleplaner efter § 141 i Lov om Social Service. Det er efter vores erfaring langt for få rådgivere til at varetage den mængde sager og opgaver.

Der er omkring 370 individuelle §§ 85 og 107 sager i Uddannelseshuset Socialcenter, og 404 §§ 85 og 107 sager i Ydelses- og Socialcenter, Det vides ikke hvor mange der er i Socialcenter Integration. Ud fra disse tal, er vi meget bekymret for den normering som fremgår i forslaget. Ud fra de vejledende sagstal der er på voksen handicap området hos Dansk Socialrådgiverforening vil en bemanning på 10 rådgivere komme til at få en voldsom stor sagsstamme. Ofte vil opfølgningen på voksen handicap være væsentlig mindre end den er på § 85 og § 107 – som det også ses i Aalborg. Sagerne er komplekse og derfor opfordrer vi på det kraftigste til, at man overvejer normeringen herpå igen og tilføjer langt flere normeringer.

Ydelsesbehandling og CU i det nye Ydelsescenter Aalborg er ifølge papirerne normeret til ca. 141 + et antal medarbejdere fra Serviceteam. Det er meget vanskeligt at kommentere på dette antal rådgivere, da det er meget lidt defineret hvordan arbejdsopgaverne skal tilrettelægges, og derfor vanskeligt at sige noget konkret herom. Vi håber dog, at ved en etablering af et samlet Ydelsescenter Aalborg, vil man inddrage det personale der skal være der i hvordan arbejdet skal tilrettelægges. Her i Uddannelseshuset Socialcenter overholder vi ansøgningsfrister. Alle rådgivere og CU medarbejdere kan varetage alle opgaver, og den brede faglighed, har stor betydning for vores arbejdsglæde og dermed også arbejdsmiljø.

Løn og arbejdsvilkår:

Der vil naturligvis være en naturlig proces omkring løn og arbejdsvilkår ved omstruktureringen. Dette område er der et andet system der tager sig af efter evt. ændringer er vedtaget, men vi vil alligevel gøre

opmærksom på, at vi forudsætter forhåndsftaler mellem kommunen og dvs. fagforeninger fortsat er gældende. Desuden forudsætter vi, at nuværende arbejdstids aftaler fortsat er gældende.

Vi forudsætter desuden, at der i sammenhæng hermed, er særligt fokus på lønforholdene ved en sammenlægning af Ydelse og Jobcenter, hvor vi forventer lønniveauet for rådgivere i Ydelsedelen er på niveau med rådgivere på jobcenterområdet.

Desuden forudsætter vi, at der ved omstruktureringen er særligt fokus på MED systemet og MED aftalen i den nye struktur, og at der arbejdes for, at det er på plads inden ændringerne træder i kraft, for at der er mulighed for at skabe ro på arbejdspladserne.

Hvad med kolleger som søger væk i mellemprioriteten og får andre stillinger allerede fra nu af og frem til 01.01.18? Bliver der ansat nye, skal vi oplære nye, psykisk pres kan blive fysisk. Arbejdspress for dem der er tilbage? Psykisk arbejdsmiljø?

Vores forslag til hvordan omorganiseringen skal se ud:

I forslaget fremgår det, at man ved forventer en mere effektiv arbejdsgang, færre snitflader og mindre sårbarhed i opgaveløsningen.

Vi er bekymret for, at en opsplittning af arbejdsopgaverne i det nuværende Socialcenter – i to dele, og den fysiske adskillelse fra jobcentret, netop vil have den modsatte effekt; mindre effektive arbejdsgange. De nuværende snitflader ændres, men vi oplever at der kommer nye til, og i nogle borgeres tilfælde (måske alles) flere snitflader.

Vi opfordrer derfor til, at man overvejer anden løsning. Som forslaget klart beskriver, er det tale om en omorganisering som har sit udgangspunkt i besparelser. Der er ingen tvivl om, at alle ansatte i Aalborg Kommune ønsker, at en sparerunde kommer til at "koste" mindst muligt for borgerne.

Derfor foreslå vi, at man frem for at splitte ydelses og socialdelen af, fastholder dem under en samlet afdeling, men tænker den i endnu nærmere sammenhæng med jobcentret, end den er i dag. Kan der være en samlet ledelse for hver af de nuværende afdelinger? Fx en ledelse for hele Uddannelseshuset (jobcenter og socialcenter).

En anden mulighed er, at alle de tre nuværende socialcentre samles under én ledelse som i forslaget, men fortsat fysisk er sammen med de jobcentre hvor deres nuværende målgruppe er, og fungerer som "satellit" afdelinger. Vi har siden november klaret os med en leder mindre end ellers. Og det går godt. Mere end godt. For os at se er der ikke behov for øverste ledelse (niveau 3.) fysisk placeret i vores afdeling. Ved en sådan løsning vil samarbejdet mellem medarbejderne forblive som det er, samtidig med der kan skæres ned på ledere. Huset vil bestå og borgerne vil ikke opleve nogen forandring, på baggrund af besparelser.

Uanset omstruktureringens endelige udseende, er det vigtigt at Team Bostøtte mv, får en fysisk placering i samme hus som bestillerne af bostøtte opgaven, som tidligere begrundet.

Herudover foreslås det, at der udvikles fælles IT system for JC og SA (+ Familiegrupperne). Det vil i første omgang være en udgift, men vi mener, at det vil kunne effektivisere. Ved at have et samlet system, har vi adgang til de samme oplysninger, og der vil derfor være bedre mulighed for at opnå viden til at belyse en sag bedst muligt. Lige nu har JC ikke adgang til EKJ, og vi oplever derfor, at det sommetider mangler vigtige oplysninger i sager, der skal på Rehab. Nogle gange ligger Familiegrupperne inde med oplysninger, som også har afgørende betydning for JC sagen og SA sagen. Ved at have et samlet system mener vi, at vi vil kunne optimere driften og optimere kvaliteten i sagerne.

Yderligere spørgsmål:

Der er mange uafklaret spørgsmål, som ikke fremgår af udsendte forslag og vanskeliggør processen med at give et fyldestgørende høringssvar. Derfor håber vi, at forvaltningsledelsen vil inddrage følgende spørgsmål og de gennemgående overvejelser i dette høringssvar, i den videre behandling af en evt. omstrukturering.

Skal det nye Ydelsescenter bestå af flere forskellige underafdelinger? Vil man skulle specialisere sig - under 30-årige, over 30-årige og en tredje gruppe med integration? Vil det blive endnu mere delt op end det, hvor nogle rådgivere kun sidder med tandbehandling, andre kun med kontanthjælp og andre igen kun med tilbagebetaling? Vil vi medarbejder få indflydelse herpå? Der skal ikke være nogen tvivl om, at det ønskes vi. Uddannelseshuset Socialcenter overholder – og har altid overholdt – svarfrister, sagsbehandlingstider og serviceniveau – Også selv om vi sidder med alle opgaver hver især, på myndighedsområdet.

Hvad skal der ske med vores interne sekretariat? Det fremgår ikke af forslaget, og giver stor usikkerhed for de medarbejdere hvis funktion er forankret der.

Er det fast besluttet at det nye Ydelsescenter Aalborg skal være beliggende i Kennedy Arkaden?

Hvor skal teamet der skal arbejde med servicelovsområdet fysisk være placeret, og udover §§§ 85, 100 og 107, påtænkes der yderligere opgaver i dette team?

Hvor skal opgaven som koordinerende sagsbehandler ligge, og hvem træffer beslutningen herom?

Ydelsesdel 141 ansatte og servicelovssager 13 ansatte – hvordan er man kommet frem til disse tal?

Hvordan tænker forvaltningsledelsen, at kontakten til Ydelsescentret skal foregå?

Side 2, stk. 3 – hvordan skal det forstås? *”At der etableres et samlet centralt Ydelsescenter, men med fortsat decentral borgerbetjening i Jobcenter Integration og Uddannelseshuset.”*

Snitflader – vi mangler en nærmere beskrivelse af eks. §110, overleveringsmøde ved det 18. år, udskrivningskonferencer, opprioritering, egenbetaling ect.

Der er ikke taget stilling til hvad der skal ske med Rehabiliteringsmøderne – og normeringen i forhold til deltagelse heri? Hvem skal deltage – og skal der være deltager fra begge de nye områder, servicelov og ydelse?

Vi ønsker en dialog omkring den fremtidige omstrukturering og konsekvenserne heraf. Derfor inviterer vi Familie-beskæftigelsescheferne, politikerne, direktøren mv. til at besøge os og se hvordan vi arbejder, samt drøftelse af formålet med dette organisationsændring.

Venlig hilsen

Medarbejderne i Uddannelseshuset Socialcenter

Medarbejderne i Uddannelseshuset Socialcenter
