

### **Input fra et ledelsesperspektiv, der kan bruges til OMU:**

- Der er behov for at sætte fokus på, hvordan vi etablerer nogle formelle arbejdsforum fra Center for Voksne til Socialafdelingen, der sikrer, at vi er en del af en fremtidig anbringelsesportefølje. Der er en samarbejdsaftale, der beskriver, at CBUF altid skal byde ind på de opgaver, som Socialafdelingen har. Kan vi indgå en lignende aftale om, at CFV altid kan byde ind?
- Det er vigtigt at tydeliggøre i høringsvaret, at vi er tilbud, der supplerer hinanden og ikke tilbud, der konkurrerer.
- Argumentationen om rammeaftale er ikke overensstemmende med hvordan virkeligheden ser ud. Alle institutioner har overvejende børn fra Aalborg kommune. Det bør overvejes, om tilbuddene skulle gå ud af rammeaftalen, da der vil være besparelser at hente ved mindre administrativt arbejde ifm. vedligehold af rammeaftalen. Det er ikke rammeaftalen, der giver kunder, men positive samarbejdsrelationer, der oplever at få et godt produkt. Rammeaftalen begrænser udvikling og forandring, da det skal afstemmes i regionen, da der må ikke være overlap. Konkret eksempel fra Danahus, da de ville lave døgn.
- CFV har ikke erfaring med at sikre overgang til skole og uddannelse, hvilket er essentielt for Bøgen og Stjernehusene.
- Positivt for Bøgen, Danahus og Stjernehusene, at de rykker tættere på misbrug.
- Positivt for tilbuddene i den nye udførerenhed, at der bliver mulighed for at styrke samarbejdet med Socialafdelingen.
- Aktuelt understøttes ledelsen af økonomisk uddannede medarbejdere i CBUF sekretariatet. Det betyder, at den nuværende ledelsen aktuelt har afsat meget begrænset tid til den type opgaver. Det betyder, at hvis denne opgave fremover skal varetages i den enkelte afdeling skal der prioriteres tid og andre opgaver skal nedprioriteres. Der er tillige behov for opkvalificering, da ledelsen typisk er pædagogisk uddannet.
- Den centrale økonomiske viden anvendes også aktivt ift. tilbudsudvikling, hvor det er et afgørende element, at der tænkes økonomisk bæredygtigt med afsæt i en faglig viden og kendskab til tilbuddene virkelighed. SA har ikke den samme erfaring med at styre indtægter og udgifter.
- Arbejdsmiljø, sygdom, personaleforhold – hvad er der de andre steder? Vi skal jo have det løst. Kapacitetstilpasse løbende. Fagretslige, arbejdstidsregler.
- Bekymring for det faktum, at CBUF aktuelt er en meget veldrevet organisation, hvor meget af besparelsen vil forsvinde ved konsekvenser som mistrivsel, sygefravær, evt. opsigelser, nedsat effektivitet m.v., som vi ved fra forskning ved er uundgåeligt i fusion.
- Aktuelt samarbejder ledelsen med konsulenter, der styrer, faciliteter og understøtter processer på tværs. Konsulenter er med til at sikre sammenhæng på tværs internt/eksternt samt ift. politikker/strategier, sikre faglig kvalitet og fremdrift både på ledelses- og på medarbejderniveau. Eksempelvis, er indsatsstrappen implementeret i CBUF, er kendt af medarbejdere/ledere og har allerede haft betydning i tilbudsudviklingen.
- Fra et brugerperspektiv er der en specialiseret viden på tværs, der går tabt, hvor fællesskabet bliver mindre.
- Er flytningen af Danahus, Bøgen og Stjernehusene til CFV afsøgt ift. en evt. etablering af børne- og unge tilbud i Ældre- og Handicap. Ville det give mere faglig mening? For Danahus har Ældre- og Handicapforvaltningen flere tilbud, hvor målgruppen er sammenlignelig.