



Kolding
Kommune
en del af trekantområdet

Sammen designer vi livet

Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen

Introduktion

2024

Indholdsfortegnelse

Velkommen til forvaltningen	3
Livsfaserne i Kolding Kommune	6
Livsfaserne i forvaltningen	7
Fra børnelivsfasen til ungelivsfasen	7
Livsfaserne ung og voksen i Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen	7
Borgerens Centrum	8
Selværd og Sammenhæng	10
De bærende værdier	12
Tillid	13
Ordentlighed	13
Åbenhed	13
Forvaltningens organisering	14
Chefgruppen	15
De tværgående stabe	16
Udvikling og Digitalisering	16
Socialøkonomi	16
Administration og Jura	17
Økonomi og Personale	17
Kommunikation og Service	17
Sådan arbejder vi	19
... i ledelseskæden	19
... når opgaven sætter holdet	19

Velkommen til forvaltningen

Efter kommunalvalget i 2021 fik forvaltningerne en klar opgave af politikerne i Kolding byråd: vores organisation skal være mere borgervendt. Det betyder, at vi skal arbejde og organisere os på en måde, så borgerne oplever, at deres indsatser er sammenhængende og giver mening for dem i den livsfase, som borgerne er i.

I denne folder kan du læse om vores forvaltning, vores nye organisering, og hvad jeg som direktør – sammen med jer – vil arbejde for.

Vi står over for en vigtig opgave med at gøre vores organisation mere borgervendt: Vi skal arbejde for, at de unge og voksne, som har brug for vores støtte, oplever, at vores indsatser giver mening for dem i netop deres livsfase, og at vi hjælper dem med at løse deres problemer.

Vi har taget de første skridt ved at samle vores indsatser i ungelivsfasen og voksenalivsfasen mest muligt – præcist hvordan kan I se i vores nye organisationsdiagrammer inde i folderen. Som I også kan læse om, så er Borgerens Centrum forsat vores fælles tilgang arbejdet med borgerne. Vejen mod en borgervendt organisation er en (spændende) rejse, som vi kun lige er begyndt på.

I dette hæfte kan du også læse mere om vores forvaltnings tre bærende værdier: tillid, ordentlighed og åbenhed. Det er værdier, som vi alle skal gøre os umage for at arbejde efter.

Jeg glæder mig til, at vi skal samarbejde om at gøre den størst mulige forskel for mennesker og virksomheder i Kolding Kommune.

Rigtig god læselyst.



Thomas Rindhoff

Social- og
Arbejdsmarkedsdirektør





Livsfaserne i Kolding Kommune

Vi har en ambition om, at vi skal møde borgerne som én sammenhængende kommune og med indsatser, der tager udgangspunkt i den enkelte borgers livsfase. Det skal være os som kommune, der håndterer kompleksiteten. Den skal borgerne ikke mærke.

Derfor er vi i Kolding Kommune både politisk og administrativt opdelt og organiseret efter livsfaser for børn, unge, voksne og ældre. Med denne organisering får vi de bedst mulige forudsætninger for at styrke samarbejdet om borgerens centrum og for at skabe helhedsorienterede, sammenhængende og tværfaglige indsatser.

I den nye forvaltningsstruktur har Kolding Kommune følgende 5 forvaltninger:

- By- og Udviklingsforvaltningen
- Børne- og Uddannelsesforvaltningen
- Centralforvaltningen
- Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen
- Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen

Livsfasen UNG: Borgere er i livsfasen ung, hvis de ikke har en kompetencegivende uddannelse, eller hvis de er ikke-forsikrede ledige.

Livsfasen VOKSEN: Borgere er i livsfasen voksen, hvis de enten har en kompetencegivende uddannelse, er forsikrede ledige, eller hvis deres forsørgelsesgrundlag på anden måde er afklaret.

Livsfaserne i forvaltningen

Fra børnelivsfasen til ungelivsfasen

Indsatser til børn og deres familier er samlet i Børne- og Uddannelsesforvaltningen, indtil børnene går ud af grundskolen. Afslutningen af grundskolen markerer nemlig også afslutningen på børnelivsfasen. Herefter træder børnene ind i ungelivsfasen og de unge, der har brug for særlig støtte, går over til at være tilknyttet Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen. For vores to forvaltninger er det en overgang, som kræver, at vi gør os umage med at samarbejde, koordinere og holde fast i Borgerens Centrum som vores fælles tilgang til borgerne.

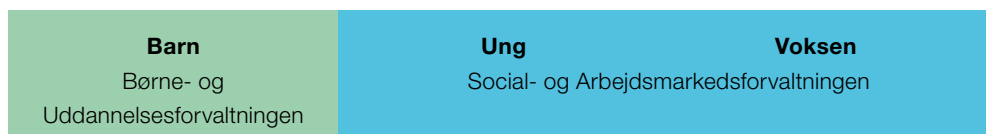
Den administrative organisering i Kolding Kommune følger den politiske organisering, så Børn og Uddannelse har det politiske ansvar for indsatser til børn og deres familier i børnelivsfasen, mens Social og Arbejdsmarked har det politiske ansvar for indsatser til unge efter grundskolen og voksne.

Livsfaserne ung og voksen i Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen

I Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen arbejder vi i livsfaserne ung og voksen og med indsatser på tværs af uddannelse, beskæftigelse og social.

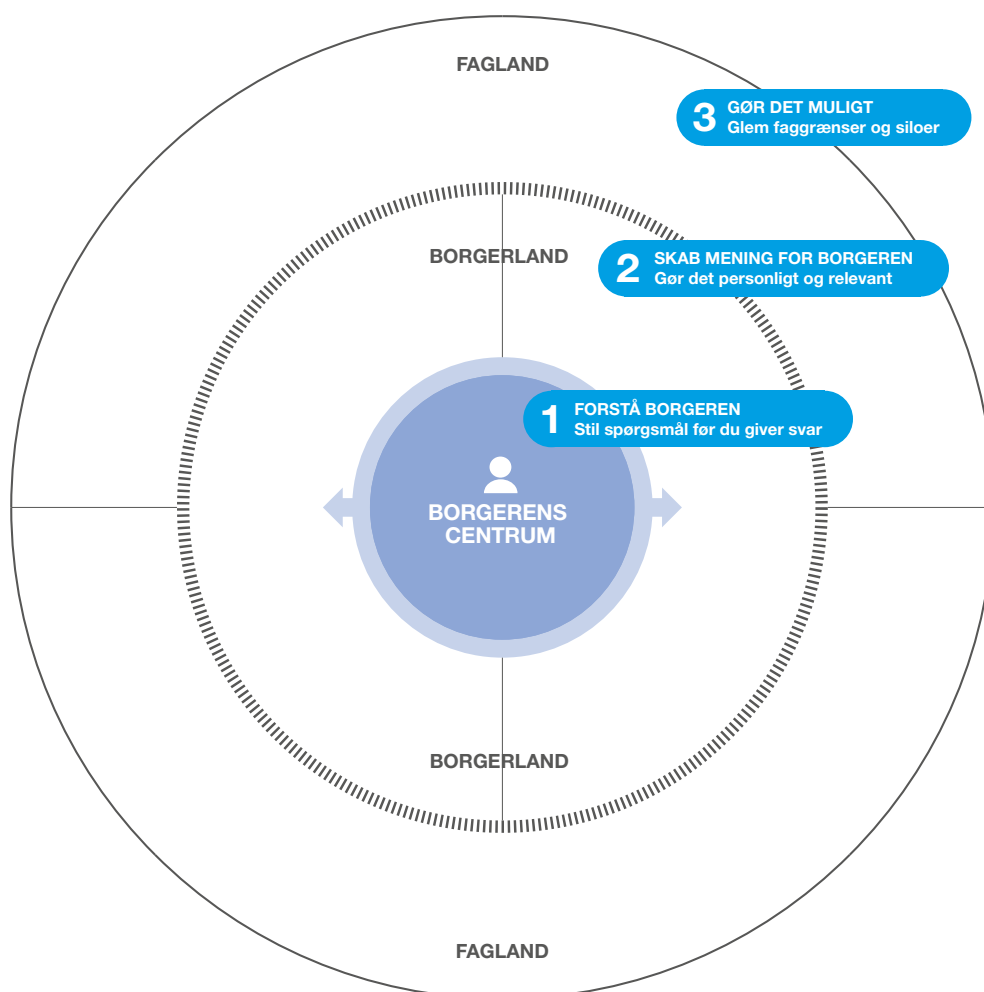
Vi har lavet en fælles definition af livsfaserne ung og voksen, som vi har brugt til at organisere os efter internt i vores forvaltning. Vores definition tager udgangspunkt i den forståelse, at det at være ung handler om, at man etablerer sig, finder en vej i livet og gør sig klar til tilværelsen som deltagende samfundsborger med uddannelse og arbejde.

Når de unge enten har fået et arbejde eller en kompetencegivende uddannelse – eller på anden måde har fået deres forsørgelsesgrundlag afklaret - så er de trådt ind i livsfasen voksen.



Borgerens Centrum

- Et fælles udgangspunkt på tværs af forvaltninger



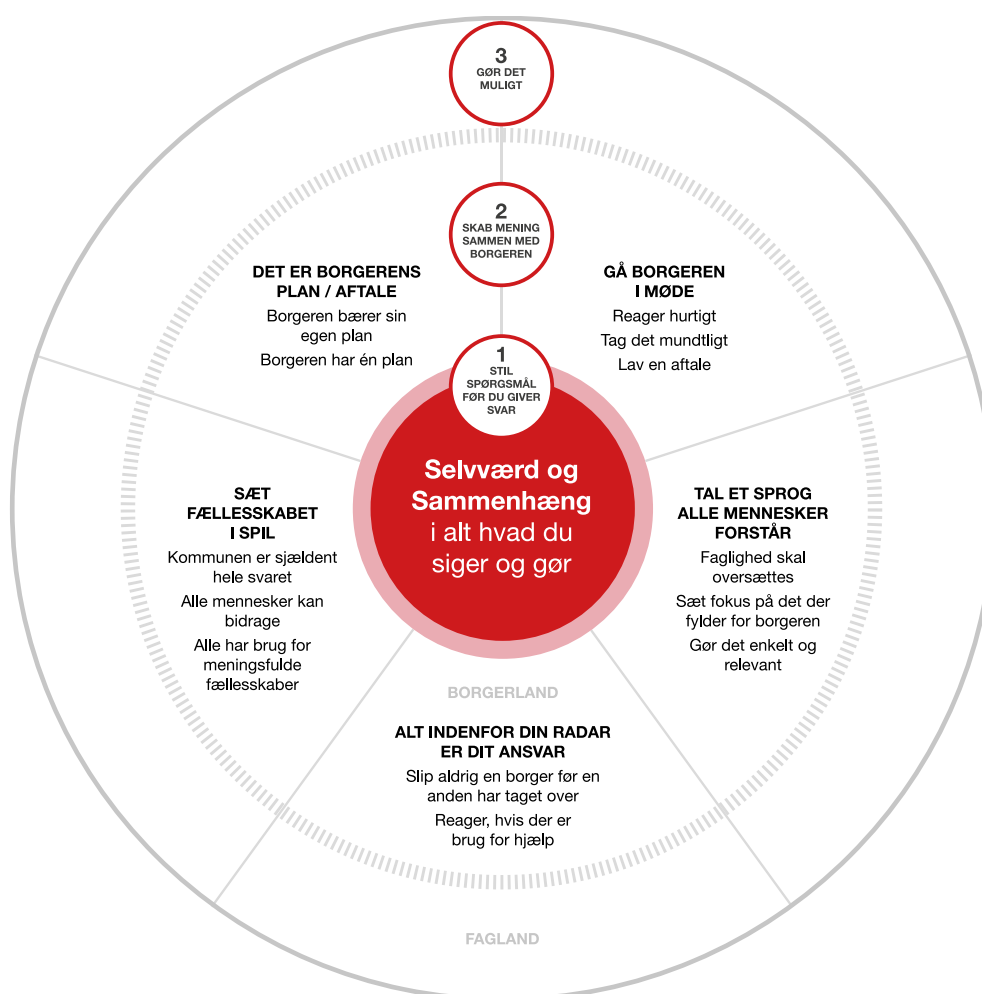
I Kolding Kommune arbejder alle forvaltninger ud fra Borgerens Centrum og 1-2-3-modellen som vores fælles tilgang til borgerne. Det giver os et fælles udgangspunkt, når vi skal skabe sammenhæng og løsninger på tværs, hvor vi er nysgerrige og stiller spørgsmål til borgeren, før vi begynder at tænke i faglige løsninger. Vi tager altså udgangspunkt i borgernes og virksomhedernes virkelighed og lader systemet komme til dem – ikke omvendt.

På den måde sikrer vi os både, at borgerne og virksomhederne får en tilfredsstillende kontakt til kommunen, og at vi får brugt vores faglighed på den rigtige måde. At vi tjener deres bedste – og det fælles bedste.

De forskellige forvaltninger har mulighed for at konkretisere Borgerens Centrum og 1-2-3-tilgangen, så det passer endnu bedre ind i de opgaver, som de enkelte forvaltninger arbejder med.

På Arbejdsmarkedsområdet bruger vi også Borgerens Centrum som tilgang til samarbejdet med virksomhederne på den måde, at vi her taler om borgerens og virksomhedernes centrum. Socialområdet tager konkretiseringen Selvværd og Sammenhæng med ind i Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, mens fælles børne- og ungesyn også er en måde at bringe Borgerens Centrum i spil på.

Selvværd og Sammenhæng



Selvværd og Sammenhæng er en konkretisering af Borgens Centrum, som socialområdet har udviklet sammen med senior- og sundhedsområdet. Mere specifikt har vi tilføjet fem leveregler, som skaber tydelighed omkring hvilke handlinger, der skal til i vores hverdagspraksis for at skabe Selvværd og Sammenhæng for borgerne.

Kernen i Selvværd og Sammenhæng er, at når et menneske har brug for hjælp, møder vi borgeren ligeværdigt, og sammen udforsker vi borgerens drømme og ønsker. Borgeren er ekspert i sit eget liv, og vi møder borgeren med tillid og nysgerrighed. Vi tager udgangspunkt i menneskets styrker og ressourcer, og den viden bruger vi til at hjælpe borgeren med at mestre hverdagen.

Når et menneske har brug for hjælp, skal borgeren møde en kommune, der forholder sig til menneskets samlede ønsker og behov for hjælp. Vi opfatter det som vores opgave at skabe en sammenhængende støtte til borgeren, og derfor tager vi ansvar for helheden sammen.

Når vi har forstået borgerens ønsker og behov, bruger vi vores faglighed til sammen med borgeren at designe en hjælp og støtte til borgeren, der opleves som meningsfuld. Vi laver en plan sammen med borgeren, der sikrer, at borgeren lykkes med at skabe den ønskede forandring i sit liv. Vi inddrager borgerens netværk og finder løsninger, der er fagligt og ressourcemæssigt bæredygtige. Vi har fokus på, at vores løsninger skal bidrage til borgerens udvikling og inklusion i samfundet. Sammen med borgeren følger vi aktivt op i forhold til at sikre, at hjælpen løbende tilpasses borgerens behov.

De bærende værdier

Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen skal være et godt sted at være medarbejder og leder. Vi har tre bærende værdier, som hjælper os med at være en organisation, hvor vi har tillid til hinanden, udvikler os og løfter i flok.

Tillid

Vi skal være en organisation, hvor vi kan udfordre hinanden, stille spørgsmål og afprøve idéer, og vi skal kunne være trygge til at komme med input i tillid til, at vi bliver mødt med åbenhed. Det samme gælder, når noget er svært eller ikke går efter planen, for det skal vi turde dele, så vi sammen kan finde gode løsninger. Tillid betyder også, at vi tror på hinandens gode intentioner. At vi tror på, at alle gør deres bedste, arbejder ud fra de samme mål og inden for de rammer, der er givet. Der skal være plads til, at vi begår fejl, for det kan vi ikke undgå, hvis vi vil være en organisation præget af udvikling.

Ordentlighed

Ordentlighed skal være til stede i alt hvad vi siger og gør. Vi skal respektere hinanden, lytte til hinanden og tage hensyn til hinanden. Det er ordentlighed at skabe tydelighed om, hvad vi forventer af hinanden og hvilke mål, vi arbejder efter - uanset om man er medarbejder eller leder. Vi tager ansvar for vores egne opgaver og for, at vi er en del af noget større i en sammenhængende organisation. Ordentlighed skal også være en bærende værdi i opgaverne i hverdagen, uanset om man arbejder med borgere, virksomheder, økonomi, ledelse eller noget helt femte. Vi skal handle i overensstemmelse med normer for god forvaltning og åbent kunne tale om det, hvis vi oplever dilemmaer, hvor det bliver svært at leve op til.

Åbenhed

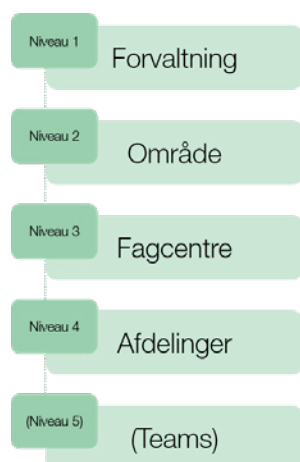
Åbenhed skal være en bærende værdi i vores organisation. Vi skal dele information og viden med hinanden, og beslutningsgrundlag, planer og processer skal være synlige, gennemsigtige og tilgængelige. Vi skal være åbne om, hvad vi gør, og hvorfor vi gør det, ligesom vi skal være nysgerrige på hinandens intentioner og perspektiver. Vi skal kunne forklare vores beslutninger og handlinger, så andre kan forstå meningen og sammenhængen. Åbenhed giver fælles viden, der kan udfordres af andre, så vi sammen kan finde de bedste løsninger, og mere fælles viden klæder alle i organisationen bedre på til at kunne arbejde og lede både opad, nedad og til siden.

Forvaltningens organisering

Det er vores tilgang, at det er os som organisation og ikke borgerne, der skal håndtere kompleksiteten.

Derfor har vi lavet en organisering, hvor vi samler indsats til unge i Ungeområdet, mens indsats til voksne vil blive løftet i et samarbejde mellem Arbejdsmarkedsområdet og Social- og Handicapområdet. På den måde integrerer vi indsatserne i livsfaserne mest muligt, så vi kan møde borgerne med et sammenhængende tilbud, der tager udgangspunkt i den livsfase, de er i.

Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningens organisation er bygget op omkring denne fælles struktur:



Du finder organisationsdiagrammerne for Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen på www.kolding.dk/om-kommunen/organisation/ under ledelse ved Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen:

- Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen
- Social- og Handicapområdet
- Arbejdsmarkedsområdet
- Ungeområdet.

Chefgruppen



Thomas Reintoft
Social- og Arbejdsmar-
kedsdirektør

Tlf: 79 79 40 40
@: threi@kolding.dk



Maja Decovski Hansen
Arbejdsmarkedschef

Tlf: 79 79 86 79
@: ymaja@kolding.dk



Ole Graversen
Ungechef

Tlf: 28 88 60 69
@: olegr@kolding.dk



Gülcan Güven Grud
Social- og Handicapchef

Tlf: 79 79 09 89
@ gulgr@kolding.dk



Helle Damgaard
Økonomichef

Tlf: 79 79 60 91
@ dhell@kolding.dk

Vakant
Administrationschef

Tlf:
@

De tværgående stabe



Udvikling og Digitalisering

Udvikling og Digitalisering understøtter forvaltningens områdechefer, ledere og medarbejdere med at udvikle fagområderne fagligt og organisatorisk. Her løser konsulenterne opgaver såsom projektledelse, temadage, procesledelse, præsentationer, analyser og politiske oplæg. Staben hjælper også politikerne med at formulere politiske målsætninger – fx i politikker og strategier - og er derefter tovholder på at sikre, at vi som forvaltning realiserer de politiske beslutninger. Staben assisterer og faciliterer ligeledes de frivillige sociale organisationer

Staben har ansvaret for at sikre de overordnede strategiske rammer for vores it-systemer og for at understøtte forvaltningens arbejde med velfærdsteknologi og digitale løsninger. Udvikling og Digitalisering sekretariatsbetjener forvaltningens chefgruppe og understøtter chefgruppen i den strategiske ledelse af forvaltningen.

Udvikling og Digitalisering ledes af Christine Gyldehof.

Administration og Jura

Administration og Jura sekretariatsbetjener de politiske udvalg/råd og understøtter områdecheferne. Staben varetager ligeledes juridiske betjening, koordinerer GDPR og informations-sikkerhed. Staben leder desuden arbejdsmiljøindsatsen for den administrative organisation og sekretariatsbetjener LMU-Administration.

**Økonomi og Personale**

Økonomi og Personale varetager opgaverne med budgettering, budgetopfølgning, regnskab, takstberegning, økonomisk analyse og ledelsesinformation. Økonomi og Personale understøtter myndighedsafdelingernes økonomiske styring og løser økonomiske driftsopgaver for administrationen. Desuden understøtter og koordinerer staben forvaltningens personaleadministration.

Økonomi og personale ledes af Helle Damgaard.

**Kommunikation og Service**

Kommunikation og Service forestår service- og produktionsopgaver på Nicolaiplads 6 som udføres fra Reception, Kantine og Printhouse.

Kommunikationsteamet understøtter forvaltningens fælles mål, men også de kommunikationsmål, der er på de enkelte områder – eksempelvis kommunikationsindsatsen over for virksomheder og borgere på arbejdsmarkedsområdet.

Kommunikation og Service ledes af Mette Rahbek.



Sådan arbejder vi

... i ledelseskæden

Vi løser mange af vores opgaver i ledelseskæden og i den organisationsstruktur, som vi ser i vores organisationsdiagram. Her har vi som forvaltning fokus på at skabe klarhed om ledelsesopgaver og ledelsesansvar på det niveau og område, som den enkelte leder befinder sig på.

Det er også vigtigt for os, at der er sammenhæng i ledelseskæden. For at understøtte dette har vi to lederfora, hvor vi skaber rammerne for at styrke sammenhængen på og mellem ledelsesniveauer. Vi bruger bl.a. vores lederfora til dialog om de fremadrettede strategiske beslutninger og implementeringen af de politiske beslutninger.

Fælles lederforum er for alle ledere i forvaltningen. Dette forum mødes to gange om året med fælles og aktuelle temaer på dagsordenen.

Strategisk lederforum er for chefer og områdeledere på ledelsesniveau 1-3. Dette forum mødes 6 gange om året, typisk med aktuelle strategiske emner og projekter på dagsordenen.



... når opgaven sætter holdet

Vi skal løse vores opgaver på den måde, der giver bedst mening og mest værdi. Nogle opgaver kalder på en midlertidig organisering, hvor vi sætter et hold på tværs af vores almindelige organisation.

Det er vores ambition, at vi skal blive dygtigere til at arbejde mere agilt – det vil sige, at vi skal blive endnu bedre til at omstille os, gribe gode idéer og sætte et hold til at løse en opgave eller et problem i et afgrænset tidsrum.

Vi skal også organisere os i vores opgaver på den måde, som giver bedst mening og mest værdi. Nogle opgaver kalder på en midlertidig organisering, hvor vi sætter et hold på tværs af vores almindelige organisation.

Vores opgavestyling giver gode redskaber til at løse opgaver og mindre projekter. Ved større projekter bruger vi Kolding Kommunes fælles projektmodel. Vi er også en del af en designkommune, hvor vi sammen designer fremtidens velfærd, og derfor bruger vi designmetoder, når det skaber værdi for den opgave, vi står overfor.

Vi har en opgaveportefølje, som chefgruppen bruger som redskab til at prioritere og sikrer sammenhæng og retning i forvaltningens strategiske og tværgående opgaver. Der er mere information om redskaber, modeller og portefølje på vores side på Hercules.

**Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen**

Nicolajplads 6

6000 Kolding

Telefon 79 79 79 79

**Kolding
Kommune**
en del af trekantområdet

Sammen designer vi livet