



Høringssvar fra SUF MED om Administrationsplan

Økonomiudvalget har på møde den 24. april 2012 vedtaget at sende indstilling vedrørende administrative effektiviseringer i høring i fagudvalgene og i de enkelte forvaltningers hovedudvalg (HSU/MED). Sundheds- og Omsorgsforvaltningens Hoved-MEDudvalg (SUF-MED) har på møde den 7. maj 2012 drøftet sagen, og udarbejdet følgende høringssvar.

SUF-MED bakker grundlæggende op om bestræbelserne på at tilrettelægge administrationen i kommunen så effektivt og rationelt som muligt.

SUF-MED tager til efterretning, at dette kan ske gennem samling af en række administrative støttefunktioner indenfor regnskabs- og løn- og personaleområdet; hvorfor udvalget støtter den indstilling om administrative effektiviseringer, som Økonomiudvalget behandlede den 24. april 2012. Denne støtte er imidlertid betinget af, at det i den videre implementeringsproces og i den efterfølgende driftsfase sikres, at:

- Etablering af den nye enhed til administration af regnskab, løn og personaleadministration bygger på de erfaringer Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har med etablering af administrative fællesskaber. I den forbindelse skal projektet være opmærksom på vigtigheden af et præcist formuleret opgavesnit og at der ligger en plan for hvordan decentrale enheder fortsat vil kunne varetage de administrative opgaver, som ikke samles.
- Projektet - både i implementeringsfasen og i den efterfølgende driftssituation – prioriterer et godt arbejdsmiljø med mulighed for faglig og personlig udvikling højt. I den forbindelse skal projektet være opmærksom på ikke at indhøste administrative besparelser for tidligt, idet risikoen for fejl i sagsbehandlingen ikke må stige som følge af samling af de administrative støttefunktioner.
- Projektet inddrager medarbejderrepræsentanter der kan bidrage med viden om gode procedurer og forretningsgange; og institutionsledere der kan bidrage med viden set fra kundeperspektivet.
- Opgavevaretagelsen tilrettelægges på en måde, så institutionsledere og ledere i de centrale forvaltninger kan koncentrere sig om ledelsesopgaver og ikke er nødt til at kontrollere output fra den fælles enhed. I den forbindelse skal projektet være opmærksom på vigtigheden af at man fortsat på lokalt niveau

09-05-2012

Sagsnr.
2012-68568

Dokumentnr.
2012-362564

Sagsbehandler
LM

Administrationscentret

Sjællandsgade 40 G, 2
2200 København N

Telefon
3530 3499

E-mail
DK84@suf.kk.dk

EAN nummer
5798009291004

skal have adgang til information, så man kan vejlede medarbejderne – ikke mindst vedrørende lønforhold.

- Den fælles regnskabs- og løn- og personaleadministration organiseres, så den er robust over for sygdom, ferie og personaleudskiftning. Serviceniveauet må ikke være afhængigt af at en bestemt medarbejder er på arbejde.
- Den fælles regnskabs- og løn- og personaleadministration har kendskab til de typer af institutioner/forvaltningsenheder, den servicerer, så der skabes en forståelse af at være en del af en sammenhængende administration i kommunen.
- Den fælles regnskabs- og løn- og personaleadministration kan varetage alle de opgaver der flyttes ud af forvaltningsregi – herunder udviklings- og undervisningsopgaver indenfor personaleområdet.

Herudover finder SUF-MED, at det er:

- Vigtigt med entydig indgang for både institutionsledere og tillidsrepræsentanter til de nye enheder, så man ikke skal henvende sig mange forskellige steder.
- Vigtigt, at det i implementeringsfasen gøres helt klart, hvorvidt den fælles løn- og personaleadministration også servicerer spørgsmål direkte fra medarbejdere, eller om enheden udelukkende servicerer institutionsledelsen. Hvis den fælles løn- og personaleadministrative enhed ikke kan servicere kommunens medarbejdere direkte, er det af afgørende betydning, at der udarbejdes procedurer der sikrer, at medarbejderne automatisk modtager de informationer vedrørende eget ansættelsesforhold, som de har brug for.
- Vigtigt, at tillidsrepræsentanter i forvaltningerne får mulighed for at trække på ekspertise og løndata fra den fælles løn- og personaleadministration.
- Vigtigt, at man i implementeringsfasen opererer med et højt informationsniveau – evt. ved etablering af en FAQ.

På vegne af SUF-MED

Lene Sillasen
Adm. direktør og
formand for SUF-MED

Marianne Rasch
FTR for DSR og
næstformand for SUF-MED



07-05-2012

Sagsnr.
2012-30814

Dokumentnr.
2012-352374

Sagsbehandler
Lisbet Jensen

Børne- og Ungdomsforvaltningens hovedsamarbejdsudvalgs høringssvar vedr. administrative effektiviseringer i Københavns Kommune

Børne- og Ungdomsforvaltningens hovedsamarbejdsudvalg (HSU) har modtaget Økonomiudvalgets indstilling om administrative effektiviseringer i Københavns Kommune. Indstillingen blev sendt i høring den 24. april 2012 og hovedsamarbejdsudvalget behandlede indstillingen på sit møde den 2. maj 2012, hvor BUF's direktion præsenterede baggrund, formål, principper for organisering og snitflader, den videre proces og medarbejderinddragelse.

Hovedelementerne i Administrationsplanen er:

- Samling af registreringsopgaver på regnskabsområdet
- Samling af opgaver på det løn- og personaleadministrative område, herunder personalejura
- Ny model for området for Facility Management med fokus på samling af opgaver og etablering af en fælles enhed
- Etablering af samlet licens- og kontraktstyring på it- og telefonområdet

og HSU drøftede særligt samling af løn- og personaleadministrative opgaver og registreringsopgaver på regnskabsområdet.

HSU kan som udgangspunkt tilslutte sig de overordnede idéer og intentioner i indstillingen og udtrykker tilfredshed med, at medarbejderne rent faktisk også bliver inddraget i processen. HSU lægger vægt på intentionen i Administrationsplanen om, at der bliver bedre muligheder for kvalitet i opgaveløsningen og større mulighed for udvikling for den enkelte medarbejder, når opgaverne samles i en stor enhed.

Der er dog nogle bekymringspunkter, HSU mener, der bør tages hensyn til, hvis Administrationsplanens mål om anden organisering og effektivisering skal lykkes.

Der er bekymring over, at den nye enhed er forankret i KS, og de negative oplevelser skoler og klynger har med servicen og betalingen af ydelser i KS. Det er dog positivt, at det ser ud til, at afregningen overgår fra aktivitetsstyring til bevillingsstyring. Der er ligeledes bekymring for størrelsen af den nye enhed og om nærhed i servicen derved forsvinder.

Det er vigtigt, at der i så høj grad som muligt sker en faktisk omflytning af personaleresurser både decentralt og centralt til den nye, fælles administrative enhed. Dermed kan skoler og klynger i højere grad fo-

HSU sekretariat

Gyldenløvesgade 15
1502 København V

Telefon
3366 4284

Mobil
2053 7675

E-mail
lisjen@buf.kk.dk

EAN nummer
5798009386144

kusere på kerneydelserne. I den forbindelse skal arbejdet tilrettelægges således, at de administrative opgaver også forsvinder fra enhederne.

Der er bekymring overfor de udfordringer, der ligger i implementeringen – for skoler og klynger især hvordan skoler og klynger i gennemsnit kan overføre 1/3 årsværk plus overheadudgifter til den nye, centrale enhed. Det er vigtigt at målrette effektiviseringerne, så det er reel administration, der spares på – og ikke kerneydelserne.

Der er en bekymring om, hvorvidt der er afsat nok økonomiske midler til, at medarbejderne får den rigtige kompetenceudvikling for at kunne varetage eventuelle nye opgaver, og om der afsættes økonomiske midler til aftrædelsesordninger til de ældre medarbejdere, der ønsker at gå på pension i forbindelse med flytningen. Det er vigtigt at tilrettelægge arbejdet for de tilbageværende administrative medarbejdere, så det også for dem bliver en administrativ lettelse og ikke en større byrde.

Venlig hilsen

Else Sommer / Erik Steppat
formand / næstformand

Bilag:
Tillæg til hørings svar fra AC
Hørings svar fra HK, KKE og AC

HK, AC og Embedsmandsforeningen i BUF Centraladministration

Høringssvar vedrørende "Administrationsplanen"

Medarbejderne i Børne- og Ungdomsforvaltningens administration, repræsenteret ved HK, AC og Embedsmandsforeningen ønsker at bemærke følgende til høringsmaterialet.

Er centralisering løsningen - Hvor ligger opgaverne bedst?

Igennem de sidste 3 år har administrationen i BUF gennemgået en del organisatoriske ændringer, idet der har været en bevægelse mod en centralisering af en række områder, bl.a. Løn og personale. Vi har derfor en række erfaringer i forhold til fordele og ulemper samt dilemmaer der opstår når der centraliseres.

Centralisering ved samling af Løn- og Personalearbejdet har været en succes i BUF, idet større enheder er mindre følsomme overfor fravær, bedre til indkøring af ny personale, og vidensdeling. Samtidig er der etableret en serviceindgang, så institutionerne kun skal henvende sig ét sted for at få svar på alle spørgsmål, uanset om det drejer sig om drift, økonomi eller Løn- og Personale. Herudover har etableringen af LPA portalen i KMD regi medført en ubureaukratisk arbejdsgang, hvor oplysninger om nyansættelser mm sendes direkte ind. Det vil sige, at løn og personale ikke videreformidler oplysninger til KMD, hvilket er den mest rationelle arbejdsgang, men rådgiver efter behov.

For regnskabsdelen er de samme synspunkter gældende. Især skal påpeges, at der allerede er taget skridt til effektiviseringer bl.a. med selvbetjeningsløsningen. Der kan dog stilles spørgsmålstejn ved om selvbetjeningsløsningen faktisk er en effektivisering, da mange af arbejdsgangene tager længere tid at løse.

Under de forandringer der har fundet sted har der i vores kredse været diskussioner om betydningen af nærhed til institutionerne. Løsningen på en personale sag er kompleks, og kan ikke alene ske via en netbaseret rådgivning. Rådgivning i sådanne sager er relationsbåren, og det er vigtigt at leder og personalemedarbejder har en gensidig forståelse og tillid, idet det er rådgiveren der har det faglige overblik, og lederen der har beslutningskompetencen. Dette nærhedsprincip anser vi som et vigtigt led i vores daglige arbejde.

I forvaltningen er der mulighed for samarbejde med HR, Arbejdsmiljøafdelingen, og kontakt til fagforvaltningen, hvis beslutninger ofte har konsekvenser for løn- og personalearbejdet.

Etablering af klynger vil på sigt medføre, at administrationen effektiviseres i det decentrale led. Det har været en længere proces, og den fulde effekt er endnu ikke slået igennem. I denne forbindelse er vi bekymret over hvilke konsekvenser administrationsplanen kan få i det decentrale led af BUF, hvis effektiviseringsgevinsten fastholdes, idet de fleste arbejdsgange i forvejen hviler på selvbetjening og IT løsninger. Samtidigt vil der fortsat være behov for decentrale indberetninger af oplysninger i forhold til personale og økonomi.

Vi er ikke overbeviste om at der er et behov for en yderligere centralisering af opgaverne, især da prisen for forandringen er, at tanken om én indgang til alle henvendelser forlades, og mulighed for at integrere løn- og personalearbejdet i forvaltningens øvrige virke udhules.

Såfremt administrationsplanen gennemføres, anbefaler vi, at samarbejdsfladerne til BUF beskrives, og der hurtigt tages stilling til hvordan arbejdet i service og kommunikation skal organiseres i fremtiden.

Vi anbefaler også at der arbejdes videre med en struktur der i videst muligt omfang opretholder nærhedsprincippet i forhold til de decentrale institutioner.

Forudsætningerne

Ens behandling af sager

Implicit i høringsmaterialet ligger der et mål om større ensartethed i aftaler, sagsgange, og politikker i personalesammenhænge.

Vi må påpege, at en fælles administrationsenhed ikke vil medføre at vi kommer tættere på sådanne mål, idet det fastslås i materialet at den nye enhed alene har rådgivende og udførende opgaver.

Ønsker man at forfølge et mål om større ensartethed og fælles politikker og aftaler fordrer det, at ændringen starter i toppen af organisationen (hvor beslutninger træffes) og ikke i bunden.

Effektivisering

I høringsmateriale er der et ønske om effektivisering. Medarbejderne er ikke imod at arbejdsgange effektiviseres. Vi kan dog være bekymret for at effektiviseringen medfører en større specialisering, således at det daglige arbejde for medarbejderne bliver ensformigt og monotont – italesat i medarbejdergruppen som "pølsefabrik effekten".

Vi er ikke overbeviste om, at der i BUF kan effektiviseres i forhold til IT løsninger, idet LPA i forvejen er udtryk for en forenkling og effektivisering, som vi betragter som mindre bureaukratiske fordi oplysning kun skal testes én gang. Yderligere effektivisering frygter vi vil påvirke muligheden for individuel rådgivning af vores decentrale ledere. Samtidigt er der blandt medarbejderne en erfaringsbåren skepsis omkring at effektiviseringsgevinster indregnes i budgettet før de nye arbejdsgange og nye teknologiske løsninger er på plads.

Et af de steder hvor der sker en del dobbelt arbejde i vores system er de mange forhandlingsniveauer der er før en uenigheds sag sendes videre til Kommunernes Landsforening. Der skal således være en uenighed decentralt, i BUF og i Økonomiforvaltningen (som behandler sagerne i samarbejde med BUF) inden sagen går videre til KL. Oftest medfører dette at samme synspunkter drøftes på alle 3 niveauer inden den går videre.

Høringsmaterialet beskriver ikke hvorledes forholdet bliver i den nye konstruktion.

Vi anbefaler, at der i det videre arbejde med et administrationsgrundlag kigges på hvorvidt der er en effektiviseringspotentiale i forhold til forhandlingsniveauer, og hvilken konsekvenser det har for struktur og arbejdstilrettelæggelse.

Det vil i fremtiden ikke være muligt at rekruttere medarbejdere til monotone opgaver, og det vil på sigt medvirke til at vanskeliggøre fremtidige organisationsændringer, hvor smidighed i arbejdstilrettelæggelsen kan komme på dagsordenen. Vi ønsker derfor at der arbejdes videre med modeller for strukturering af arbejdsopgaverne således at der kan tilbydes alsidige arbejdsopgaver hvilket vil forhindre "pølsefabriks effekten".

Processen

I BUF har vi på det sidste været igennem en række omstruktureringer. Generelt er det vores oplevelse, at der er behov for en højere grad af opmærksomhed omkring midler til teambuilding, kulturudvikling, og uddannelse til personale der får ændret deres arbejdsopgaver.

Vi anbefaler derfor at dette behov indarbejdes i budgettet for omlægningen.

Medarbejderne har ikke tillid til at effektiviserings målene alene kan opnås ved naturlig afgang.

Opbygningen af en ny organisation fordrer at der er tillid til ledelsen og en god energi(?) i gruppen i forhold til opbygning af en ny organisation.

For dette kan lykkes samtidig med antallet af årsværk nedbringes, ønsker vi at

- *Der afsættes budgetmidler til uddannelse til de medarbejdere der må forlade organisationen.*
- *Der afsættes budgetmidler til fratrædelsesordninger. Mange er berørt af større omlægninger i de sidste år og bør få mulighed for at fratræde på gunstige vilkår – feks ekstra pensionsindbetaling, tillægelse af pensionsår mv.*
- *Der indføres et ansættelsesstop. Vi er opmærksomme på, at det kan give problemer i opgaveløsningen i overgangsperioden, og er villige til at drøfte hvor længe før indførelsen af ændringen ansættelsesstoppet skal implementeres.*
- *At der er mulighed for omplacering i hele opsigelsesperioden. Dette vil medføre at længden af ansættelsesstoppet kan nedbringes*

Af hensyn til at vi kan blive en del af den samlede organisation, anbefaler vi at medarbejdere fra alle forvaltninger flyttes samtidigt.

Dette kan blive en udfordring i forhold til at driften fortsætter under så stor en omlægning.

Vi foreslår derfor, at man i stedet for at vi flytter efter forvaltning, at flytning sker efter funktion.

Det er et stort ønske fra medarbejderne at de medinddrages personligt i forhold til hvilke opgaver de skal løse i den nye organisering.

Vi foreslår derfor, at der afvikles MUS i forbindelse med overgangen, og at medarbejderne får tilsagn at ønsker vil blive imødekommet så vidt muligt.

På vegne af:

HK, AC (v/ Tania Karpatschhof) og Embedsmandsforeningen (v/Hamis Jongo)



John Saunders

HK Tillidsrepræsentant og næstformand for ASU

Tillæg til høringssvaret om administrationsanalysen fra ACerne i BUF

Måske ikke overraskende har jeg på AC vegne en række kommentarer til det høringsvarudkast som blev udarbejdet af HSU på sidste møde.

- Vi synes, det er bekymrende, at hele beregningsgrundlaget i administrationsanalysen udelukkende bygger på 6 by nøgletalsanalyser, der dels ikke tager højde for Københavns Kommunes status som metropol. Men i måske endnu højere grad bygger på 6 by nøgletal, som sammenligner København med byer som Esbjerg og Randers som qua deres størrelse alene har nogle helt andre problemstillinger end København. Desuden påpeger KL, at 6 by nøgletalssammenligninger øjensynligt er behæftigede med så mange usikkerheder, at de(hvem?) er gået i gang med at udviklet et mere avancerede system, der kan bruges til denne type af benchmarking af kommunernes administrative udgifter.
- Erfaringerne med Koncernservice har indtil nu været noget blandede. En del forvaltninger og institutioner har ventet meget længe på den billigere og bedre service, og det har ikke altid været lige åbenlyst, at det også i sidste ende var det, der var resultatet. Faktisk var det først efter en enorm mediekampagne at lykkes det at få politikerne råbt op og tvunget nye og mere fleksible indkøbsaftaler igennem. Københavns Kommunes institutioner har desuden i flere år sloges med en anden koncernstruktur nemlig Københavns Ejendomme, der ligesom tilfældet har været med Koncernservice har været meget længe om at finde sin ben og som udefra har virket som en uigennemsigtig jungle at finde rundt i, ligesom at sagsbehandlingstiderne og den tunge sagsbehandling også har medført en vis irritation. Erfaringer er altså, at kommunens koncernkonstruktioner til tider har vist sig som en bureaukratisk monopollignende konstruktion som ofte er endt med at koste institutionerne ikke bare penge men også tid, i det den personlige viden og erfaring er erstattet af tunge sagsbehandlings systemer. Der er i januar 2012 gennemført en evaluering ved to spørgeskemaer til henholdsvis enhedsledere og til medarbejderne i administration fællesskaberne i sundhedsforvaltningen, der bekræfter denne problemstilling.
- Der er en helt særlig problemstilling i, at Koncernservice indeholder f.eks cheflønninger i beregningen af overhead. Resultatet er, at det koster den enkle forvaltning helt op til 100.000 kr. pr. medarbejder at overflytte dem til koncernservice. I BUFs tilfælde vil den øvelse koste i nærheden af 6 millioner kr. Midler som kun kan tages fra driftrammen. Sat på spidsen er det altså temmelig paradoksalt, at man for at effektivisere en serviceydelse risikere samtidigt at kommer til at spare på kernerdriften

- Ifølge den procesplan, der ligger for etableringen af de nye løn og regnskabsenheder under koncernservice, er der lagt op til en forskudt overflytningsplan, hvor medarbejderne fra de forskellige forvaltninger flyttes med ca. 3 måneders interval med det udmærkede mål at sikre driften for institutionerne imens løn og personale enheden etableres. Desværre medfører det, særligt for de medarbejderne fra de forvaltninger der flyttes relativt sent i processen, herunder BUF, at det kan være svært at få reel indflydelse på etablering af den nye enhed og de nye kontor, ligesom det kan være vanskeligt at få indflydelse på, hvilke opgaver man kommer til at sidde med fremadrettet. De berørte medarbejder har derfor klart udtrykt ønske om at processen fremskyndes, således at de flyttes så tilpas tidligt at de kan være med i etablering af den nye løn og personale enhed og få reel indflydelse på udformningen af deres fremtidige arbejdsopgaver.

På vegne af ACerne i BUF

Tania Karpatschof

Fællestillidsmand for ACerne i BUF

Store beslutninger skal tages på korrekt grundlag

Høringssvar vedrørende Administrationsplan 14, på vegne af Skolesekretærerne,
i Valby, Kgs. Enghave & Vesterbro, samt Brønshøj, Husum & Vanløse.

Alle har stor forståelse for, at administration skal være effektiv, og det vil vi meget gerne bidrage til. Vi føler et stort ansvar for at løse de administrative opgaver mest effektivt, netop derfor finder vi det nødvendigt at udtrykke vores store bekymring vedr. denne indstilling, da vi ellers risikerer, at Økonomiudvalget og senere BR træffer beslutning om Administrationsplan 14 på et forkert grundlag.

Det, vi læser i Økonomiforvaltningens indstilling "Administrative effektiviseringer i Københavns Kommune (2012-35023)" (herefter blot kaldet indstillingen), stemmer nemlig flere steder ikke overens med vores opgaver og virkeligheden ude på skolerne.

Vi har følgende bekymringer, som vi uddyber efterfølgende.

- Forankringen i KS.
- At, det forslåede opgavesplit (modsat Administrationsplan 14's intention) netop medfører ekstra processer.
- At standardiseringen af kontoplanen gør det mere tidskrævende og svært at styre økonomien.
- Hvordan sikrer man opretholdelse af serviceniveauet i forhold til det pædagogiske og tekniske personale?
- Hvordan sikrer vi de faglige kompetencers fremadrettede tilstedeværelse i skolernes administration, samt et fortsat godt arbejdsmiljø og bestående arbejdsglæde, på en skole, hvor nogle af de kompetence tunge opgaver er væk?
- Hvordan kan man tale om effektiviseringspotentiale, når vi er blevet trukket i budgettet en gang?
- De beskrevne opgaver, bliver i dag løst af en sekretær eller administrativ leder. Hvordan giver det mere ledelsesrum til kerneopgaven, nemlig det pædagogiske, at de opgaver nu centraliseres i KS?
- Er økonomiudvalget og BR overhovedet bevidst om de opgaver der løses på skolen – og holder det beregnede potentiale, taget alle øvrige opgaver der løses, i betragtning?
- Hvordan ved vi overhovedet om de løsninger der er indført; - selvbetjeningsløsningen, workflow, barsel flyttet til KS, er så effektive som de beskrives?
- I Administrationsplan 14, er ingen steder nævnt ulemper eller kritikpunkter.

Forankringen i KS:

Det vækker bekymring, at den nye fælles enhed forankres i KS, da vi hidtil har en del negative erfaringer med servicen herfra. Derudover er både afstand og fysisk størrelse ikke positivt medvirkende til nærhed i opgaveløsningen. "Nærheden" bliver en stor og svær opgave at løfte for fællesenhedens personale, og erfaringer fra KS taget i betragtning, frygter vi, at løsningen ikke bliver så god en service, som skolens administrative personale kan give skolens ledelse og øvrige personale (både pædagogisk og teknisk personale) i dag.

Det foreslåede opgavesplit:

I det foreslåede opgavesplit ser vi ikke effektiviseringer af de dimensioner, som der opremses. Flere af de foreslåede split medfører netop en ekstra arbejdsgang i forhold til i dag. Her vil vi blot nævne nogle eksempler.

Hvis vi f.eks. ser på side 3+4 i Bilag 1 "Model og business case for samling af registreringsopgaver på regnskabsområdet":

- Intern afregning:
Det er ueffektivt at den samme medarbejder som opgør betalingskravet ikke er den samme, som sender den interne faktura. Det er 2 personer, som skal have fat i den samme opgave! Det vil være hurtigst klaret, hvis blot 1 person (medarbejderen på skolen) klarer opgaven i en og samme arbejdsgang.
Resultat: ingen effektivisering – faktisk mindre effektivt end i dag.
- Kreditor:
På en skole er der mange personer, der køber varer og størstedelen er faktisk pædagogisk personale, der *ikke* har adgang til Citrix og dermed *ikke* kan modtage, kontere og godkende fakturaer elektronisk. Dermed er forretningsgangen ikke effektiviseret, for enten kan det teknisk ikke lade sig gøre på den nye måde, eller også skal en medarbejder i skolens administration alligevel printe og aflevere fakturaen til indkøberen. Og senere modtage fakturaen fra indkøberen, - her efter kontere og godkende den i systemet.
Resultat: umulig opgavesplit eller ingen effektivisering.
- Bank og kasse:
Daglig afstemning af den fysiske kasse splittes, så skolens medarbejder tæller pengene og afstemningen af kassen mod KØR udføres af Regnskabsservice. Hvordan kan det være mere effektivt, at 2 medarbejdere har fat i den samme opgave hver sit sted? Oven i det skal skole-medarbejderen vel på en eller anden måde (som ikke er beskrevet) rapportere sin optælling til Regnskabsservice. Det er dobbeltarbejde.
Resultat: ingen effektivisering – faktisk mindre effektivt end i dag.
Derudover står det ikke beskrevet, hvordan opfølgningen på brug af betalingskort skal udføres af Regnskabsservice. Hvordan kommer bonerne fra skolens personaler (der køber

ind via firmadankort) ind til Regnskabsservice? Og hvis en administrativ medarbejder på skolen skal hjælpe hermed, så har vi igen 2 medarbejdere, der arbejder med den samme opgave og en ekstra proces. Det skrives faktisk i indstillingen, at ekstraproceser ikke må forekomme.

Resultat: ingen effektivisering – eller faktisk mindre effektivt end i dag.

Hvis vi f.eks. ser på side 4 i bilag 2 "Model og business case for samling af løn- og personaleadministrative opgaver i KK":

- Øvrig personaleadministration:

Her står bl.a. at den fælles enhed skal foretage al registrering af ferie, samtidig med at skolen skal indberette ferieplanlægning (vi går ud fra, at det er til den fælles enhed). Igen en opgave hvor 2 medarbejdere 2 forskellige steder har fat i den samme opgave, som ville være løst langt mere effektivt, blot af medarbejderen på skolen. Igen en uønsket ekstra proces.

Resultat: ingen effektivisering – faktisk mindre effektivt end i dag.

Standardisering af kontoplanen:

En standardisering af kontoplanen vil gøre det yderst vanskeligt at styre økonomien på skolerne. I dag har vi mange forskellige medarbejdergrupper, der køber ind – især på de børne- og undervisningsrettede konti. Når en medarbejder, fra en af de grupper, har brug for et overblik på, hvor meget de har brugt af budgettet i år, kommer de i dag typisk på kontoret og får en oversigt fra KØR. Med en standardisering af kontoplanen, frygter vi at miste dette overblik. Så det kan godt være, at det i første omgang bliver nemmere at kontere udgifterne, men arbejdet efterfølgende bliver bare dobbelt så besværligt, når vi skal danne os et overblik over, hvor mange penge de forskellige enheder har brugt, så vi kan styre forbruget/budgettet på forsvarlig vis. Uden dog at kende de eksakte detaljer for standardiseringen, så frygter vi at det, samlet set, *ikke* bliver en effektivisering for skolerne.

Opretholdelse af serviceniveauet ift. det pædagogiske og tekniske personale:

I forbindelse med opgavesplittet på løn- og personaleområdet er det bl.a. nævnt, at den fælles enhed varetager alle forespørgsler i forbindelse med lønsedlen (side 4 i indstillingens bilag 2 under opgavesplittet "Service og support til medarbejdere"). Det betyder i realiteten, at hvis en lærer eller en rengøringsmedarbejder har et spørgsmål til sin løn, så skal den administrative medarbejder på skolen sige: "Det må jeg desværre ikke hjælpe med, vil du være sød at kontakte Fællesenheden". Her skal vi tænke på, at en lærer f.eks. ikke sidder på et kontor hele dagen og kan ringe til Fællesenheden, hun skal nå at ringe i sit frikvarter (hvis hun da ikke lige har gårdvagt). For denne medarbejders synspunkt, er det langt mere effektivt at få hjælp på skolens kontor i dag. Her kan de blot smutte forbi i næste frikvarter, og så har vi svaret til dem. For en rengøringsmedarbejder (og især dem af anden etnisk oprindelse) kan det også være en svær

opgave at henvende sig telefonisk eller elektronisk til Fællesenheden, for at få svar på et spørgsmål. Her skønner vi, at virkeligheden vil være meget lig situationen i dag – nemlig at den administrative medarbejder hjælper disse medarbejdergrupper med svar på deres spørgsmål. Resultatet er igen: ingen effektivisering – snarere tværtimod, hvis vores adgang til systemerne mindskes, da vi jo egentlig ikke sidder med opgaven længere.

Altså tager den nævnte effektivisering – eller centralisering i KS, meget mere tid fra de nævnte medarbejders kerneopgaver, end i dag – og det er jo netop det planen efter sigende skal sikre, mere tid til kerneopgaven!

I dag sikrer et effektivt sekretariat på skolen, alle medarbejdere tid til kerneydelsen. Resultat: igen er resultatet ikke den effektivisering, der regnes med i indstillingen.

Hvordan sikrer vi de faglige kompetencers fremadrettede tilstedeværelse i skolernes administration, samt et fortsat godt arbejdsmiljø og bestående arbejds glæde, på en skole, hvor nogle af de kompetence tunge opgaver er væk?

- Særligt når de opgaver, der kræver gode og kompetente sekretærer, for en stor del, forsvinder?

Ifølge Administrationsplan 14, forsvinder en del af de opgaver, som sekretærer nu på egen hånd har uddannet sig til, at varetage gennem mange år.

I andre offentlige administrationer har selvsamme omstruktureringer fået mange meget kompetente og veluddannede medarbejdere til at søge væk fra den pågældende arbejdsplads. Hvilket har betydet, at man efterfølgende måtte erkende, at kompetencer, det ville tage år at genopbygge, var forsvundet.

Undervejs i processen, forsvandt ligeledes arbejds glæden og tilliden til direktionen, fordi man flyttede opgaver uden den nødvendige dialog med medarbejderne.

Vi kan være bekymrede for, at man i denne centralisering i effektiviseringens navn, mister god, stabil og meget kompetent arbejdskraft. Samtidig vil dette betyde forringet service for forældre, det pædagogiske personale samt ledelsen.

I dag skal en sekretær på en skole jo ikke blot tage en telefon og sætte et stykke plaster på. I dag skal de kende forvaltningslov, overenskomster, lærerarbejdstid, elever og deres udfordringer, lønsedler, elevsystemer, økonomistyringssystem, lov om barsel, bogføringsregler, forældreansvarslov, lytte til et barn i krise, ja sågar forældre i krise, tale med alle, svare på spørgsmål om alt, guide forældre og elever i diverse it systemer, Forældreintra, skoleport, elevintra, oprette personale og sætte dem i løn og helst kunne tale flere slags sprog. Dette blot et

lille udvalg af de mangfoldige opgaver der løses i skolens sekretariat af kompetente medarbejdere, - og det har taget år at sørge for at disse kompetencer var til stede.

Det er en bekymring, at disse mennesker, søger andre steder hen og tager deres mange kompetencer med sig. Det er ikke alle mennesker, der magter at tage så mange opgaver ind på en gang, og faktisk løse dem effektivt og selvstændigt, i samarbejde med ledelse og forvaltning. Det gør vi i skolernes sekretariat.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere i en organisation føler sig nødvendige og værdsat.

Ligeledes må vi bemærke, at det fjerner arbejdsglæde, at man skal opleve at nogen sætter sig og laver en kalkule ift. sekretariatets opgaver over et besparelses potentiale, uden nogensinde at spørge en eneste decentral medarbejder om, hvordan det reelt foregår ude i sekretariaterne.

Hvordan kan man tale om effektiviseringspotentiale?

Når skolerne er trukket økonomisk tidligere, hvilke penge er det så man regner med at spare nu?

For os kan det se ud som om, at man har sat et besparelsespotentiale op, der faktisk ikke vil eksistere (se f.eks. side 8 i Indstillingens bilag 1), idet vi allerede har sparet pengene en gang. Men når man opdager, at det ikke kunne findes og at opgaverne så ligeså godt kan løses ude på skolerne igen, så er de kompetente medarbejdere forsvundet.

Er politikerne og økonomiudvalget klar over at vi i BUF, meget ansvarligt i flere år har gjort rigtig meget for at være mere effektive, og dermed har taget mange besparelser hjem?

Hvordan giver denne effektivisering mere ledelsesrum til kerneopgaven?

Kerneopgaven må være det pædagogiske, som vi forstår det. Alle de, i administrationsplanen nævnte, opgaver løses i dag af sekretærer og administrative ledere i fællesskab. Nu siger planen, at overflytningen af disse opgaver vil give mere ledelsesrum til kerneopgaven. Dette er ikke tilfældet, for netop disse opgaver, løses jo allerede i dag i sekretariatet, af det administrativt uddannede personale, således der allerede er frigjort tid til ledelse.

Så hvorledes vil flytningen af de nævnte opgaver give mere ledelsesrum?

Resultat: Det lyder flottere, end det reelt er effektivt, - ej heller giver det mere ledelsesrum, i praksis!

Er økonomiudvalget og BR overhovedet bevidst om de opgaver der løses på skolen – og holder det beregnede potentiale, taget alle øvrige opgaver der løses, i betragtning?

Vi kunne her beskrive alle de opgaver der løses udover de i planen nævnte, det ville fylde meget, så det har vi undladt. Vi nøjes med at stille spørgsmålet ovenfor! Og stiller os i stedet til rådighed

for spørgsmål til samme. Men der er mange opgaver og de er mangeartede! Skulle disse i stedet løftes af ledere, ville det jo fjerne fokus fra kerneydelsen.

Man har allerede nu, i administrationsplan 14 beskrevet en besparelse på 1/3 stilling, men hvordan skal det lade sig gøre? Mange sekretariater har fordelt opgaverne imellem sig og ikke på én sekretær eller én leder. Man forestiller sig vel ikke, at administrative ledere skal løse sekretæropgaver i stedet for lederopgaver? Eller, - at en skole kan undvære en sekretær? Set i lyset af, hvor mange andre opgaver der løses i skolens sekretariat, så forestiller man sig vel ikke en skole uden sekretærer?

Resultat: Alle opgaver løses i et miks, i løbet af en dag. Det vil betyde, at selv om man fjerner nogle opgaver hen over sekretariatet, kan medarbejderne alligevel ikke undværes i administrationens dagligdag, hvis alle skal betjenes professionelt og alle øvrige opgaver skal løses. Altså ingen økonomisk effektivisering.

Hvordan ved vi, at de løsninger der er indført til nu, er effektive og giver de beregnede besparelser?

Vi kan ingen steder se, at der er evalueret på, hvordan det går med løsningen af de opgaver der er overgået til KS. Vi ved, at vi flere gange har fremført klager over pris, service, svartider, selvbetjeningsløsninger og abstrakte svar fra KS.

Har man målt på effektiviteten af disse løsninger?

Har man taget de meget høje betalinger, for disse ydelser, i betragtning?

Har man regnet på, om man får det man har aftalt?

Er det effektivt?

Vi kan, som nævnt, ingen steder læse os frem til, at man har målt, evalueret endsige lyttet til de klager der har været. Ej heller kan vi se, om man har sikret sig mod alle de samme fejl i overtagelsen af de nye opgaver, med administrationsplan 14!

Manglende kritikpunkter i indstillingen til Økonomiudvalget:

Vi finder det foruroligende, at der i en indstilling af denne kaliber, ikke eksisterer ét afsnit med kritikpunkter og/eller ulemper. Denne manglende afvejning af fordele og ulemper undrer os meget, når man tager beslutningens konsekvenser i betragtning. Det er trods alt, en meget stor og omfattende Administrationsplan, der er til afstemning. Vi håber derfor meget, at vores hørings svar vil bidrage til denne afvejning og bringe lidt balance i regnskabet af fordele og ulemper ved en eventuel vedtagelse – alternativt en beslutning om at revidere den nuværende Administrationsplan 14.

Afslutningsvis:

Vi tror på, at der skal effektiviseres løbende, men at det gøres bedst, når det sker i samarbejde og dialog med dem der løser opgaverne nu. Det er ikke sket her, hvilket vi synes er meget beklageligt.

Gennem de seneste år, har vi været gennem flere omstruktureringer og opgave omlægninger, der har vist sig mere eller mindre effektive. Og alligevel er det gang på gang, lykkedes os at løse opgaverne på en moderne, effektiv og omkostningsfornuftig måde. Vores mål er at løse problemer og opgaver, der hvor de opstår, på en hurtig, hensigtsmæssig, professionel og serviceorienteret måde.

Vi tror, at de decentrale administrative medarbejdere, bedst løser de opgaver der vedrører de decentrale medarbejdere, idet de er nærmest til at vide, hvad der foregår derude. Vi kan blive bekymrede for, at der bliver alt for langt mellem problemet og problemets løsning.

Vi vil særdeles gerne være med til at effektivisere administrationen, men håber at I vil overveje/gentænke planen for BUF, idet der ikke er hold i effektiviseringspotentialet. Ligeledes er vi mange decentrale medarbejdere der stiller os til rådighed for diverse arbejdsudvalg, skulle vi, med dette høringsvar, opnå en nytænkning af administrationsplan 14.

Vi synes det er beklageligt, at i en tid, hvor alle taler om, medarbejderinvolvering, arbejdsglæde, tillid og ledelse, styrer Københavns Kommune overordnet, mod kontrol, styring, samt manglende medarbejderinvolvering. Det ville glæde os, om vi med vores høringsvar kan ændre fokus for jer, der er beslutningstagerne, på noget så vigtigt som denne plan.

Vi står til enhver tid til rådighed for uddybende spørgsmål til vores høringsvar, ligeledes deler vi gerne vores tanker og ideer omkring effektivisering med jer.

På skolesekretærernes vegne,

Lene Fladstrand

Valby Skole

&

Ditte Gjørt Sort

Kirsebærhavens Skole



02-05-2012

Vedtaget på ekstraordinært møde i HovedMED 15. maj 2012.

Sagsnr.
2012-68313

Høringssvar fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens HovedMED vedr. Administrationsplanen

Dokumentnr.
2012-381171

Økonomiudvalget besluttede den 24. april 2012 at fremsende indstillingen vedrørende omorganisering af kommunen administrative opgaveløsning i høring i fagudvalgene og i samarbejdsorganisationen i de respektive forvaltninger med høringsfrist den 25. maj 2012.

HovedMED i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har behandlet høringen på et ekstraordinært møde den 15. maj 2012 og har afgivet følgende høringssvar.

Generelle betragtninger

Københavns Kommune arbejder målrettet på at nedbringe de administrative udgifter og øge fagligheden i opgaveløsningen. Med indstillingen til ØU fremlægges bl.a. de endelige modeller og business cases for den samling af opgaver på regnskabsområdet og det løn- og personaleadministrative område, som blev besluttet af Økonomiudvalget 1. februar 2012.

De foreslåede opgaver inden for regnskabsområdet og det løn- og personaleadministrative område, herunder personalejura for den fremtidige fælles enhed er allerede organiseret centralt i BIF og varetages i dag af henholdsvis Center for Driftsunderstøttelse (CDU) og af Kontor for Personale (PERS) i centralforvaltningen. Således vil en overflytning af opgaverne fra BIFs centrale enheder til en central enhed i KS være i tråd med organiseringen af de ydelser, der i dag bliver leveret til chefer og medarbejdere.

Ved oprettelse af de centrale enheder er det efter HovedMED's opfattelse vigtigt, at arbejdstilrettelæggelsen sker på en måde, der er stimulerende og udfordrende for medarbejderne, således at nuværende og fremtidige medarbejdere oplever den fælles enhed som en attraktiv arbejdsplads. HovedMED forudsætter, at serviceniveauet som minimum opretholdes på nuværende niveau overfor ledere og medarbejdere.

Det er HovedMED's holdning,

- at det er vigtigt at fastholde fagligt kompetent personale med tæt kendskab til BIF, herunder særlige overenskomster, aftaler og procedurer i BIF.
- at medarbejderen i den fælles enhed kan have en direkte "kundekontakt", således at der fx er tæt kontakt til de decentrale chefer/enheder frem for at den fælles enhed kun kan kontaktes via en fælles servicetelefon/mail-postkasse

**Personale- og
Organisations-udvikling**

1592 København V

Telefon
3317 3514

E-mail
SK10@bif.kk.dk

(Remedy). Dette er også vigtigt i forhold til ønsket om at fastholde en god servicekultur, hvor det er let for brugere/kunder hurtigt at få svar på spørgsmål og løst et problem.

- at medarbejderen varetager en bred opgaveportefølje og ikke bliver specialiseret ned på enkelte opgavefunktioner.
- at medarbejderne inddrages optimalt i den videre proces vedr. etablering af en central serviceringseenhed med udgangspunkt i aftalerne for medarbejderindflydelse og medbestemmelse, herunder etablering af et midlertidigt MED-udvalg.
- at medarbejderne får mulighed for at få indflydelse på, hvilke opgaver de skal sidde med
- at der sættes fokus på både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø i relation til samarbejde, opgaveløsning og de fysiske rammer, herunder særlig opmærksomhed på fysisk plads, indeklima, støj m.v.

Med venlig hilsen

Morten Binder

Formand

Jan Bolvig

Næstformænd

Hørings svar til ØU fra TMF MED om indstilling om administrationsplanen

TMF MED har følgende bemærkninger til indstillingen om administrative effektiviseringer

MED bemærkede at initiativerne der er beskrevet i indstillingen påvirker TMF relativt let i forhold til nogle af de andre forvaltninger. MED kan derfor på det overordnede niveau tilslutte sig indstillingen. Dog med det forbehold at det er svært at gennemskue konsekvenserne af alle de beslutninger der lægges op til. Der var følgende konkrete bemærkninger til indstillingen fra MED:

Kommunikation

MED finder at det er vigtigt, at det skal **kommunikeres ud** at det også er for **brugernes skyld** at administrationsplanen gennemføres, det er ikke kun for at effektivisere og spare. Medarbejderne skal kunne mærke at det giver mening for at de spiller med.

Sikker drift af IT

MED udtalte at det er fornuftigt, at der i indstillingen fokuseres på at få styr på kontraktstyringen på IT området. Det er dog vigtigt at pointere, at **det vigtigste for medarbejderne er, at KS har fokus på at få IT systemerne til at virke** bl.a. outlook og E-doc.

Løn og personale

MED udtalte i forhold til løn- og personaleområdet, at der skal være fokus på at sikre at medarbejderne inddrages tidligt i processen og at der sikres relevant kompetenceudvikling. Derudover udtrykte medarbejdersiden en hvis bekymring over at dette område skal overgå til KS..

Nærhed

MED pointerede at **nærhedsprincippet** opleves som værende utrolig betydningsfuldt for et godt samarbejde og god opgaveløsning. Det opleves som en stor styrke i det daglige samarbejde, at man har kendskab til dem man taler med om fx en personalesag. Det er således vigtigt at der fremadrettet fokuseres på at bevare nærheden i sagsbehandlingen. Det giver bedre resultater.

Ansvarsfordeling

MED fastslog desuden at det skal beskrives grundigt hvem der har ansvaret for hvad, således at der ikke er opgaver der falder ned mellem KS og forvaltningerne.

På vegne af TMF

Formand Hjalte Aaberg

Næstformand Carsten Rosenørn Due



Til ØU

09-05-2012

Høringssvar vedr. indstilling om administrationsplan fra Kultur- og Fritidsforvaltningens Hoved-MED

Sagsnr.
2012-68688

Dokumentnr.
2012-363163

Med et ønske om at sikre en god proces og den bedste løsning for de medarbejdere og ledere, der potentielt bliver berørt af administrationsplanen, har Hoved-MED som led i høringsprocessen i KFF udarbejdet et princippapir for forandringsprocesser.

Sagsbehandler
Lenette Duch Kallestrup

Hoved-MED peger på følgende tre principper, som bærende elementer i en positiv forandringsproces:

- god kommunikation
- tidlig inddragelse
- job- og kompetenceudvikling

Det er Hoved-MED's overbevisning, at sikres den tidlige inddragelse, den gode kommunikation, og den personlige støtte, såvel på det centrale som på det lokale niveau, vil dette ikke blot have en positiv effekt for den potentielt involverede, men også for alle andre i Kultur- og Fritidsforvaltningen, og Københavns Kommune som helhed.

Hoved-MED er endvidere enige om, at ledere og MED-repræsentanter har et fælles ansvar for succesfulde forandringsprocesser. Hoved-MED opfordrer derfor til, at den kommende implementeringsorganisation så hurtigt som muligt etablerer og formaliserer en ramme for samarbejdet og den systematiske medarbejderinddragelse.

Høringsprocessen

Dette høringssvar er udarbejdet på baggrund af tilbagemeldinger fra et enigt Hoved-MED.

Princippapiret *Den røde tråd – principper for forandringsprocesser i KFF* er udarbejdet på Hoved-MED's årlige temadag om budgettet, som blev afholdt den 11. april 2012. Principperne udgør *den røde tråd* for, hvordan vi i KFF gerne vil håndtere de løbende forandringer, som er en del af virkeligheden i en moderne virksomhed.

Princippapiret er blevet drøftet på ekstraordinært kontaktudvalgsmøde den 8. maj 2012.

På grund af den relativt korte frist har indstillingen om administrationsplanen været sendt i skriftlig høring i Kultur- og Fritidsforvaltningens Hoved-MED.

./ Den røde tråd – principper for forandringsprocesser i KFF



24-04-2012

Sagsnr.
2012-55461

Dokumentnr.
2012-321083

Sagsbehandler
Tine Kock Nielsen

Den røde tråd

- principper for forandringsprocesser i KFF

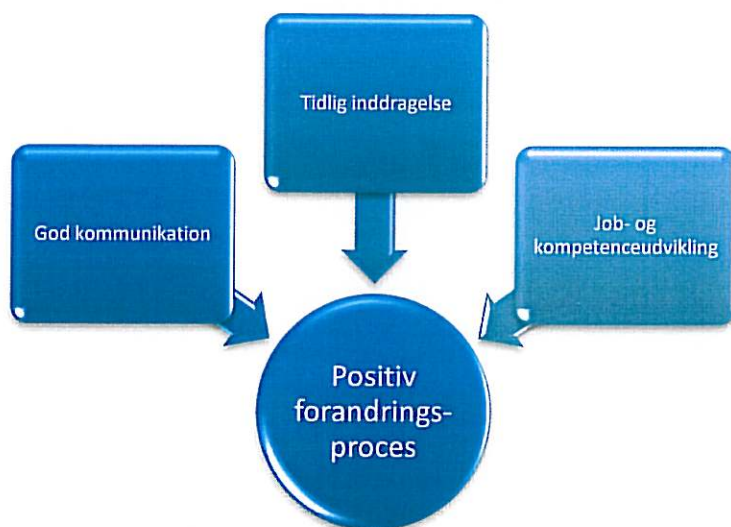
Københavns Kommune arbejder for at skabe bedre service til borgere og virksomheder, samt løbende at udvikle landets største og mest mangfoldige arbejdsplads.

Omstruktureringer er en del af denne virkelighed. Vi har derfor i KFF udarbejdet nogle principper, som udgør den røde tråd for, hvordan vi håndterer forandringer.

Forandringsprocesser er mange ting. Det kan være en fysisk flytning, de- eller centralisering af funktioner og ledelsesopgaver, fusion af institutioner, outsourcing af opgaver m.m.

Principper for forandringsprocesser i KFF skal sikre, at vi opnår en god proces og den bedste løsning for de medarbejdere og ledere, der potentielt er involveret, samt for alle andre i KFF og for Københavns Kommune som helhed.

KFF lægger vægt på tre principper:



Principperne kan følges på individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsniveau (KFF og KK).

Ledere og MED-repræsentanter har et fælles ansvar for succesfulde forandringsprocesser. I en tæt dialog sikres den tidlige inddragelse, den gode kommunikation, og den personlige støtte, såvel på det centrale som på det lokale niveau.

HR-afdelingen

Nyropsgade 1, 2. Sal
1602 København V

Telefon
33 66 39 04

Mobil
5171 7121

E-mail
tikock@kff.kk.dk

EAN nummer
5798009780577

Ad 1) Tidlig inddragelse

Det er vigtigt at skabe tryghed, mod og tillid til forandringen. I KFF identificerer vi så tidligt som muligt alle potentielt involverede medarbejdere og ledere, så de skal

- være en aktiv del af forandringen
- opnå indsigt i og medindflydelse på deres fremtidige virke
- indgå i dialogmøder, hvor der kan gives udtryk for følelser, bekymringer og forbehold
- opnå et tillidsforhold til nærmeste leder, så rygter hurtigt kan af- eller bekræftes
- høre erfaringer fra andre institutioner, der har gennemført lignende forandringer
- deltage i gensidig udveksling af information, som sikrer det fortsatte samarbejde, når forandringerne er gennemført.

Ad 2) God kommunikation

Det er vigtigt at skabe mening, så vi undgår rygtedannelse og negative bølger i organisationen. Derfor skal kommunikationen

- give klare svar på, hvad der allerede er besluttet, og hvad der stadig diskuteres
- kunne tilpasses målgrupper, så alle i KFF får svar på hvorfor/hvorhen, og de involverede får svar på, hvad omstrukturen betyder for dem
- skabe en platform, så alle har et sted, hvor de løbende kan opdatere deres viden, f.eks. via KKNet og fyraftensmøder
- skabe rum for dialog.

Ad 3) Job- og kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at medarbejdere og ledere føler sig hjulpet på vej og er klædt på til de nye udfordringer. Derfor skal de involverede have tilbud om

- at orientere sig mod de nye arbejdsfællesskaber
- at afklare job- og kompetencemuligheder
- at kvalificere sig via kurser, sidemandsoplæring, praktikophold, mentoraftaler, coaching, netværk m.m.

Til Økonomiudvalget

Den 24. maj 2012

Høringssvar til ØU indstilling om administrationsplanen fra HK-klubben i Økonomiforvaltningen.

Økonomiudvalget har på møde den 24. april besluttet at sende indstilling vedrørende administrative effektiviseringer i høring i fagudvalgene og i de enkelte forvaltningers øverste samarbejdsudvalg.

Økonomiforvaltningens HSU har møde efter tidsfristen, hvorfor indstillingen er sendt i skriftlig høring. På det grundlag fremsender HK-klubben i Økonomiforvaltningen nærværende høringssvar. Vi har følgende kommentarer til indstillingen:

Vi anerkender, at der er et effektiviseringspotentiale, ved at standardisere opgaveløsningen indenfor blandt andet de kontoradministrative støttefunktioner. Derimod er vi meget skeptiske overfor niveauet af det anførte potentiale, der er angivet i indstillingen, herunder bilagsmaterialet (business cases).

Såfremt effektiviseringspotentialet opretholdes, som forudsat i indstillingen, herunder implementeringsfaserne, finder vi det urealistisk at arbejdsmiljølovens bestemmelser om at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, herunder tilvejebringelse af balancen mellem ressourcer og opgaver, kan overholdes.

Vi opfordrer derfor til at effektiviseringspotentialet tidligst indregnes i budgettet, når de er dokumenteret, hvilket vil føre til øget nærvær, motivation, trivsel samt arbejdsglæde.

Indhentningen af modellens beregningsgrundlag er efter vores opfattelse sket på et spinkelt grundlag med stor risiko for, at potentialet bliver væsentligt mindre end forudsætningerne. Indstillingen med tilhørende bilag mangler en præcisering for, hvordan effektiviseringspotentialet fremkommer, herunder hvilke konkrete tiltag, der frembringer de respektive effektiviseringer.

Videre er det essentielt, at der er et klart snit mellem opgavevaretagelsen og opgavefordelingen, som der er enighed om imellem KS og de respektive forvaltninger.

Realiseringen af effektiviseringspotentialet forudsætter indikatorer for, om projektet er på rette vej, eller om der skal iværksættes tiltag for at rette op, ændre på de grundlæggende forudsætninger eller andre initiativer. Kort sagt, en nøje opfølgning på beregningsgrundlagets bestanddele såsom tider for svar og sagsbehandling, om ledelsesrummet er tilvejebragt, fjernelse af unødvendige arbejdsprocesser, etableret kultur hvor sparring og /eller videndeling trives, sikring af et aktuelt og relevant kendskab til enhederne mm.

For at KS, med overtagelsen af de nye opgaver, kan sikre en fortsat udvikling af dels organisationen og dels medarbejderne, henstiller vi til, at der målrettet arbejdes med kompetenceudvikling og især inddragelse af tillidsrepræsentanter for de respektive faggrupper og at der sikres gode betingelser for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

De bedste hilsener



Bo Vollertsen
Fællestillidsmand for HK
i Økonomiforvaltningen

Til Økonomiudvalget

Cc: CSO

Den 23. maj 2012

Høringssvar vedrørende administrative effektiviseringer

Økonomiudvalget har på møde den 24. april besluttet at sende indstilling vedrørende administrative effektiviseringer i høring i fagudvalgene og i de enkelte forvaltningers øverste samarbejdsudvalg.

HK/Kommunal Hovedstaden, Københavnbestyrelsen, tillader sig på den baggrund at sende nærværende høringssvar.

Vi har følgende kommentarer til indstillingen:

Vi sætter spørgsmålstegn ved realiseringen af det angivne effektiviseringspotentiale uden serviceforringelse, hvorfor det skal sikres, at der før, under og efter implementeringen, er balance mellem arbejdsopgaver og ressourcer.

Det er vigtigt, at effektiviseringsbesparelsen medregnes i budgettet i den takt det høstes - ikke før (som også anbefalet af Rigsrevisionen i forbindelse med sin udtalelse om implementering af digital tinglysning).

Vi vil i den forbindelse henstille til, at det politiske, såvel som det administrative niveau, revurderer, hvornår besparelsen indregnes i budgettet.

Vi henstiller til, at der nedsættes et tværgående midlertidigt afdelingssamarbejdsudvalg bestående af tillidsrepræsentanter og ledere fra de 7 forvaltninger fra beslutning er truffet og indtil hele ændringen er gennemført og nyt SU/MED system er aftalt for enheden.

Som led i implementeringsprocessen anbefaler vi, at overførte tillidsvalgte, fortsætter deres hverv for en periode i den nyetablerede enhed, for dermed at sikre kontinuitet og kvalitet i processen.

Vi ser gerne, at de nuværende nedsatte arbejdsgrupper, samt nye, udvides med medarbejdere som konkret udfører opgaven i dag. Dette vil kvalificere implementeringen og medvirke til større sandsynlighed for smarte løsninger.

For at sikre udviklingsmuligheder for organisationen, og især medarbejderne, anbefaler vi at 10 % af den løbende konstaterede besparelse, forbliver i enheden til brug for kompetencegivende udvikling.

Vi ser en mulighed for at opnå effektivisering ved øget standardisering af opgaveløsningerne, herunder opgavearkitekturen, hvilket kan medvirke til færre fejl og dermed færre klager fra borgere og brugere.

Vi forudsætter ved denne centralisering, at de decentrale ledere og/eller andre faggrupper ikke overtager de administrative støttefunktioner, jf. indstillingens tanker om "bedre ledelsesrum". Vi forbeholder os retten til at vende tilbage, i fald dette observeres.

Vedrørende styringsmekanismer:

Vi ser gerne, at den nye enhed etableres som en fuldt ud bevillingsstyret enhed, for at skabe en klar og gennemskelig opgaveløsning samt økonomi forbundet hermed. Det kan med fordel aftales i en SLA hvilke konkrete forventninger, som de (de)centrale enheder bør have til servicering, herunder tider for ekspedition og svar.

Med venlig hilsen



Karla H Kirkegaard

p.v.a.

HK/Kommunal Hovedstaden
Københavnerbestyrelsen

Beregningsgrundlaget for administrationsanalysen

Administrationsplanen bygger på, at 6-by sammenligninger har påvist, at Københavns Kommune forsat har relativt høje udgifter til administration. Allerede i forbindelse med Rambøll-rapporten gjorde vi opmærksom på, at vi mener at det i bedste fald er meningsløst at sammenligne Københavns Kommune med byer som f.eks. Esbjerg og Randers Kommune. København er en metropol, og derfor har vi en række særlige opgaver og udfordringer.

Senest er vi blevet bakket op af KL der påpeger ”at det når det gælder kommunernes ressourceforbrug på det administrative område, knytter der sig imidlertid en række usikkerheder til både regnskabs- og personaleopgørelserne. Regnskabsopgørelsen, som ligger til grund indfanger for eksempel kun de centrale administrationsudgifter og medtager således ikke det administrative ressourceforbrug, der finder sted decentralt. For personaleopgørelsens vedkommende er hovedudfordringen, at det ikke er entydigt, hvilke stillinger der skal medtages som administrative. Dertil kommer, at personaleopgørelsen ikke medregner administrative udgifter ud over løn. Til gengæld medregnes en hel del medarbejdere, som ikke er en del af kommunernes administrative personale, men som kommunen kører løn for”.

Usikkerheden om kommunernes administrative ressourceforbrug betyder, at hele diskussionen om kommunernes administration ofte sker på et uoplyst og unuanceret grundlag. Det er blandt andet med baggrund i overstående, at vi finder det bekymrende, at hele beregningsgrundlaget i administrationsanalysen udelukkende bygger på 6-by nøgletalsanalyser. For det første at der ikke tages højde for Københavns Kommunes status som metropol, og de udfordringer det giver i form af f.eks. flere udsatte borgere. For det andet peger KL selv på, at analysen øjensynligt er behæftet med så mange usikkerheder, at de er gået i gang med at udvikle et mere avanceret system, der kan bruges til denne type benchmarking af kommunernes administrative udgifter.

Koncernservicefællesskaber

I Københavns Kommune har man siden 2006 forsøgt at nedbringe administrationsudgifterne ved at etablere koncernservicefællesskaber. Hensigten har været at levere bedre og billigere administration ved at samle kompetencer i et centralt center og levere en samlet ydelse til flere institutioner/kunder på tværs af kommunens forvaltninger.

Erfaringerne i Københavns Kommune med etablering af andre koncernservice-lignende strukturer er blandet. Dog er der en grundlæggende enighed om, at det tager tid før der reelt kan leveres en service, som opleves lig, eller bedre end den gamle. Derfor er det vigtigt at tage ved lære af de erfaringer som er gjort, i eksempelvis Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Her er der i januar 2012 gennemført en evaluering ved to spørgeskemaer til henholdsvis enhedsledere og medarbejdere i administrationsfællesskaberne. Hovedkonklusionerne fra både medarbejdere og enhedsledere er værd at bide mærke i:

- Det er vigtigt at bibeholde en eller anden form for placering i nærområdet for at sikre godt kendskab til lokalområdets særpræg og enhedernes forskelligheder
- Enhederne ønsker at have en primær kontaktperson
- Både ledere og medarbejdere påpeger, at der siden etableringen af de administrative fællesskaber er kommet mere bureaukrati og tungere arbejdsgange
- Særligt medarbejderne oplever, at ensretninger har gjort opgaveløsningen rutinepræget og upersonlig.

Som AC'ere vil vi gerne opfordre til, at man før der søsættes endnu en koncernstruktur evaluerer meget nøje på de erfaringer, der allerede er gjort med Koncernservice, Københavns Ejendomme og de administrative fællesskaber i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Dette for at blive helt sikre på, at det er en konstruktion der giver de forventede besparelser og stordriftsfordele og som samtidigt leverer den service som politikere, borgere og institutioner efterspørger.

Implementering af administrationsplanen

Udover ovenstående overordnede betragtninger har vi en række konkrete bekymringer til den foreslåede implementeringsplan.

Der er en helt særlig problemstilling omkring beregningen af overhead for de administrative medarbejdere, idet koncernservice i deres beregninger medtager f.eks. udgifter til løn og personale, som dog flyttes over til Koncernservice. Resultatet er, at det koster den enkelte forvaltning helt op til 130.000 kr. pr medarbejder at flytte dem til Koncernservice. I BUFs tilfælde vil denne øvelse altså koste i nærheden af 6 millioner kr., mens SOF skal aflevere omkring 13 millioner. Midler der er risiko for kan blive taget fra driftsrammen. Sat på spidsen er det altså temmelig paradoksalt, at man for at effektivisere en serviceydelse risikerer samtidigt at komme til at spare på kernerdriften

Ifølge den procesplan, der ligger for etableringen af de nye løn og regnskabsenheder under Koncernservice, er der lagt op til en forskudt overflytningsplan. Det betyder, at medarbejderne fra de forskellige forvaltninger flyttes med ca. 3 måneders interval, med bl.a. det udmærkede mål at sikre driften for institutionerne, mens løn- og personaleenheden etableres. Desværre kan det samtidigt betyde, at de medarbejdere, der flyttes relativt sent i processen, kan have svært ved at få reel indflydelse på etableringen af den nye enhed, f.eks. fordelingen af opgaver m.v.

Et sidste og vigtigt punkt er ønsket om medarbejderinddragelse i den videre proces. Indtil videre har medarbejderne ikke været inddraget, på trods af at de sidder med vigtig viden om, hvordan man kunne tilrettelægge deres arbejde på en anden måde. Vi opfordrer derfor til at både tillidsrepræsentanter og de medarbejdere, som sidder med de konkrete opgaver inden for løn, personale og økonomi, inddrages snarest muligt i den videre proces.

Tania Karpatschhof

AC repræsentant i det Centrale Samarbejdes Udvalg