

TVÆRGÅENDE INVESTERINGSFORSLAG

OFS 2021-2022

Forslagets titel: Ny fælles onboardingplatform i Københavns Kommune

Kort resumé: Med OFS 2020-2021 blev innovationsforslaget 'System understøttelse af kommunens onboardingproces' besluttet. Resultaterne fra innovationsforslaget viser, at der er et potentiale for at implementere en fælles digital platform på tværs af Københavns Kommune. Koncernservice vil derfor i samarbejde med forvaltningerne arbejde for at ensarte og system understøtte onboarding af nye medarbejdere vha. af ny funktionalitet i Service-portalen. Projektet blev ifm. budget 2022 udpeget til digitalt storskalaprojekt. Forslaget forventes at bane vej for yderligere cases.

Fremstillende forvaltning: Økonomiforvaltningen

Berørte forvaltninger:

- Økonomiforvaltningen
- Kultur- og Fritidsforvaltningen
- Børne- og Ungdomsforvaltningen
- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
- Socialforvaltningen
- Teknik- og Miljøforvaltningen
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Table 1. Forslagets samlede økonomiske konsekvenser

1.000 kr. 2023 p/l	Styringsområde	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Varige ændringer							
Effektiviseringsgevinst	Service	0	-2.075	-2.075	-2.075	-2.075	-2.075
Driftsomkostninger	Service	0	1.598	1.598	1.598	1.598	1.598
Samlet varig ændring	Service	0	-477	-477	-477	-477	-477
Implementeringsomkostninger							
Systemudvikling, ekstern leverandør	Anlæg	1.840	200	-	-	-	-
Projektledelse og leverandørstyring (KS)	Anlæg	135	70	-	-	-	-
Kommunikations- og uddannelses tiltag	Anlæg	75	-	-	-	-	-
Samlede implementeringsomkostninger	Anlæg	2.050	270	0	0	0	0
Samlet økonomisk påvirkning		2.050	-207	-477	-477	-477	-477
Tilbagebetalingstid baseret på serviceeffektivisering	6						
Tilbagebetalingstid baseret på totaløkonomi	6						

Note til alle tabeller:

Alle *besparelser* er angivet med negativt (-) fortegn.

1. Baggrund og formål

Koncernservice (KS) vil fortsætte det tværgående forvaltningssamarbejde med at ensarte og system understøtte onboarding af nye medarbejdere i Københavns Kommune (KK) vha. funktionalitet i ServiceNow-HR. Forslaget skal ses i forlængelse af OFS 2020-2021 innovationsforslaget 'System understøttelse af kommunens onboardingproces for medarbejdere', der ifm. budget 2022 blev udpeget som digitalt storskalaprojekt grundet dets vurderede udbredelses- og effektiviseringspotentiale på tværs af kommunen.

Onboarding af nye medarbejdere er i dag kendetegnet ved at være fragmentarisk system understøttet via flere systemer, herunder bl.a. den administrative ansættelse (Serviceportal), kursustilmelding (Plan2learn og lignende), bestilling af IT-udstyr (IT-portalen) og kommunikation med nye medarbejdere (Outlook). Det er i dag op til den enkelte leder at sikre, at alle opgaver gennemføres rettidigt og i overensstemmelse med forvaltningernes praksis, idet den samlede proces ikke system understøttes. Onboarding er derfor kendetegnet ved varierende kvalitet og effektivitet. I 2019 blev der gennemført ca. 36.000 ansættelser gennem Service Now-HR. Dette inkluderer alle forskellige ansættelsestyper, herunder ordinære ansættelser, tidsbegrænsede ansættelser, vikarer, særlige støtteordninger, studenter m.v.

Innovationscasen har belyst potentialet ved at implementere en fælles digital platform, der vil system understøtte og ensarte onboardingprocessen på tværs af KK. På et overordnet procesniveau er der mange ligheder ift. hvilke opgaver, der udføres ifm. onboarding. Eksempelvis anbefales alle at planlægge et introprogram, der bestilles adgangskort/nøgler og ofte autorisationer samt IT-udstyr.

Formålet med forslaget er at implementere en sammenhængende digital understøttelse af onboardingprocessen, som i højere grad støtter ledere og andre opgaveudførende aktører (fx stedfortræder, buddy og administrative fællesskaber i BUF, KFF og SOF) med at onboard nye medarbejdere til KK. Dette i perioden fra leder har valgt en kandidat til en given stilling og indtil, at kandidaten har overstået sin prøveperiode tre måneder efter påbegyndt ansættelse. Samtidigt vil forslaget styrke nye medarbejders oplevelse af KK som en professionel og digital arbejdsplads. Sideløbende konkretiseres potentialet ifm. dybdedigitalisering og ensartede/standardiserede underprocesser på tværs af kommunen, hvilket er forudsætningen for yderligere automatisering og optimering.

Forslaget er i første omgang rettet mod medarbejdergrupper på tværs af kommunen, som falder ind under kategorien administrativt personale, herunder faglig administration, shared services og anden central administration. Dette inkluderer fx centrale forvaltningsenheder (herunder administrative fællesskaber), lokale digitaliseringskontorer, HR, Finans, Jura, Koncernenheder mm. Denne gruppe er efter samråd med forvaltningerne og IT-kredsen valgt grundet ensartetheden i de opgaver, der udføres ifm. onboarding på tværs af forvaltningerne og omfatter ca. 4.300 årlige onboardinger. Et konservativt gevinstestimater for denne gruppe er 50 min. tidsbesparelse pr. onboarding for ansættende leder, svarende til 3,1 årsværk (ÅV). Resultaterne fra innovationscasen indikerer, at den reelle tidsbesparelse er op mod 80 min. pr. onboarding. Gevinstestimaterne er dog konservativt sat for at imødekomme en række faktorer, der kan have indvirkning på gevinstrealiseringen. Eksempelvis vil system understøttelsen i nogle tilfælde føre til et øget tidsforbrug, fx hvis lederen normalt ikke planlægger introprogram for nye medarbejdere. Til gengæld vil det medføre en række andre afledte gevinster, fx i form af forbedret fastholdelse og engagement hos den nye medarbejder, forbedret brand af KK som arbejdsplads og styrket ensartethed på tværs af kommunen, jf. afsnit 8 "Forslagets effekt". Gevinster herved er ikke indregnet i casen.

Resultaterne fra innovationscasen underbygger ydermere, at der på sigt vil være et væsentligt potentiale i at understøtte medarbejdergrupper, der kan karakteriseres som fagprofessionelle, herunder fx lærere, pædagogisk personale, syge- og sundhedspersonale, social- og sundhedspersonale mv. Inden for denne gruppe er der årligt ca. 32.000 onboardinger, hvoraf ca. 16.000 af disse er vikarer, herunder sygevikarer, tilkaldevikarer mv. Grundet et formodet varierende optimeringspotentiale, der afhænger af den enkelte medarbejdergruppe og/eller ansættelsestype, er gevinstestimateret vurderet til 30 min. tidsbesparelse pr. onboarding for den ansættende leder, svarende til 13,3 ÅV. Økonomiske gevinster herved er ikke medregnet i forslaget. Potentialet anslås som væsentligt mhp. opfølgende indsatser, bl.a. som følge af, at grundomkostningerne til løsningen dækkes af det nuværende projekt. Implementeringsomkostninger og løbende driftsomkostninger ved en udvidelse af løsningen til flere grupper vil være marginal.

Effektiviseringsforslaget har snitflader til de vedtagne investeringsforslag fra OFS 2020-2021 'Ny portal til Serviceplatformen' og 'Forbedret system understøttelse af de administrative fællesskaber i ServiceNow', idet projekterne beror på samme funktionelle komponenter i ServiceNow. KS har nedsat en tværgående koordineringsgruppe for at høste tværgående synergier.

Forslaget er kvalificeret af styregruppemedlemmerne fra den forudgående innovationscase, der består af repræsentanter fra alle kommunens forvaltninger. Der er opbakning til forslaget for alle forvaltninger og positiv brugerfeedback.

2. Forslagets indhold

Forslaget omfatter tre indsatsområder, som er beskrevet nedenfor.

2.1. Videreudvikling af fælles onboardingplatform

Videreudviklingen vil tage afsæt i den platform og løsningselementer, der blev udviklet og testet i innovationscasen. Videreudviklingen indbefatter løbende release af ny funktionalitet og andre forbedringer, der har til hensigt at optimere platformens løsningselementer:

1. Et samlet procesoverblik, der giver ledere og andre opgaveudførende aktører et fælles udgangspunkt for at udføre og uddelegere forskellige onboardingopgaver. Dette indbefatter fx bestilling af IT-udstyr, autorisationer, administrativ indberetning til KS mm.
2. Et digitalt introprogram-planlægningsværktøj, der giver et fælles udgangspunkt for at planlægge introprogrammer for nye medarbejdere og tilpasse programmet til det individuelle behov.

3. En onboarding-app, hvor nye medarbejdere kan tilgå relevant materiale før første arbejdsdag, herunder bl.a. deres introprogram. Dette muliggør bedre forberedelsesmuligheder samt en mere compliant måde at udveksle oplysninger.

2.2. Storskalaudrulning til relevante medarbejdergrupper

Den fælles onboardingplatform udrulles i første omgang til onboarding af administrative medarbejdere. Udrulningen vil ske løbende og i skalerende grad. Den detaljerede udrulningsplan fastlægges i samråd med den tværgående styregruppe bestående af forvaltningsrepræsentanter. I forbindelse med udrulningen vil der givetvis være behov for forvaltningsspecifikke løsningstilpasninger. Dette kan være af indholdsmæssig karakter, fx indhold i introprogram og velkomstbrev, eller af mere systemteknisk karakter, fx i form af behov for udvikling af forvaltningsspecifikke processer. Eventuelle løsningstilpasninger vil ikke få betydning for effektiviseringen, men kan muligvis medføre yderligere gevinster på enkelte udvalg, hvilket i givet fald indmeldes til Rådhuset. Hertil skal det bemærkes, at processerne er designet til at kunne imødekomme de naturlige behov for variation, fx ved at leder kan tilpasse sin bestilling af IT-udstyr efter behov eller tilføje afdelingsspecifikke opgaver til introprogrammet. Udrulningen sker med udgangspunkt i at skabe et grundlag, hvorved løsningen på sigt kan udrulles til øvrige medarbejdergrupper. Besparelspotentialer herved er ikke indregnet i casen.

2.3. Bane vejen for yderligere systemunderstøttelse, optimering og automatisering

Projektet vil som sidegevinst kortlægge yderligere potentiale ift. at øge datagenanvendelse- og automatiseringsgraden af de definerede processer, så flest mulige opgaver på sigt vil blive udført automatisk. Med andre ord konkretiseres potentialet ifm. dybde digitalisering og ensartede/standardiserede underprocesser på tværs af kommunen, hvilket er forudsætningen for yderligere automatisering og optimering. Dette er dog ikke forslaget primære fokus, idet det vurderes, at løsningen i sin nuværende form kan generere positiv effekt på tværs af kommunen, og at løsningen således bør storskalaudrulles nu mhp. opfølgende indsatser. Her er det vigtigt at bemærke, at yderligere potentiale løbende vil blive belyst og inkluderet i forslaget, såfremt det ikke påvirker tidsplan og omkostningsramme u hensigtsmæssigt. Eksempelvis har KS som følge af innovationsprojektet indledt en dialog med Koncern IT (KIT) om kring yderligere dybde digitalisering af de definerede processer med snitflader til KIT. Besparelspotentialer ved dybde digitalisering af yderligere onboardingelementer er ikke indregnet i casen, men et konservativt bud på yderligere gevinster ved at gøre dette er 100 mio. pr. onboarding. Dette bliver dog som tidligere nævnt kvalificeret yderligere i det kommende projekt mhp. eventuel udarbejdelse af et nyt investeringsforslag.

Forslaget vil som en yderligere sidegevinst konkretisere potentialerne ved at systemunderstøtte den forudgående rekrutteringsproces samt offboarding, dvs. de afsluttende aktiviteter ifm. en medarbejders fratrædelse. Det forventes, at rekrutteringsfasen på sigt kan indtænkes i forlængelse af den systemunderstøttede onboardingproces. Dette for at ensarte oplevelsen og give et fælles, digitalt afsæt for at videreformidle fx forslag til gode stillingsopslag, skabeloner og andet vejledningsmateriale, der vil styrke kvalitetsniveauet. Potentialet ift. at systemunderstøtte offboardingprocessen forventes også at blive konkretiseret i regi af forslaget. Det vurderes, at processen ifm. offboarding i overvejende grad vil være en spejling af onboardingprocessen, fx ift. at tilbagelevere IT-udstyr, afmelde autorisationer m.m. Ydermere vil der ofte være behov for at igangsætte et rekrutteringsforløb følgende en fratrædelse, hvilket åbner muligheder ift. et udvidet og samlet procesflow.

3. Økonomi

KS har ifm. den forudgående innovationscase gjort sig erfaringer med de nye funktionelle komponenter og dertilhørende udviklingsomkostninger. Budgettet er således fastlagt med udgangspunkt i denne erfaring samt dialog med den eksterne udviklingsleverandør. På baggrund heraf vurderer KS, at der skal bruges i alt ca. 2,3 mio. kr., heraf ca. 2,0 mio. kr. til ekstern udviklingsbistand, 0,2 mio. kr. til projektledelse og leverandørstyring samt 75 t. kr. til kommunikations- og uddannelsesforanstaltninger. Hertil kommer udgifter til vedligeholdelse af løsningen, opgraderinger, løbende tilkobling af nye brugere inden for den definerede medarbejdergruppe samt løbende driftsomkostninger svarende til 1,6 mio. kr. Det betyder også, at løsningen uden væsentlige merudgifter kan skaleres op til at omfatte de øvrige 32.000 årlige ansættelser i KK, som pt. ikke er medregnet i effektiviseringsgevinsterne.

Den samlede effektiviseringsgevinst er fastlagt konservativt og forventes samlet set at blive brutto 3,1 ÅV svarende til ca. 2,1 mio. kr. ved fuld effekt i 2023. Beregninger tager udgangspunkt i 50 mio. tidsbesparelse pr. onboarding for den ansættende leder, svarende til 3,1 ÅV (gns. årsværkpris på 670 t. kr. inkl. overhead baseret på en antagelse om, at den ansættende leder i gennemsnit er indplaceret mellem AC- og chefkonsulentniveau). Besparelsen vil være placeret centralt hos den enkelte leder, stedfortræder, administrativt fællesskab m.v., hvorfor der er tale om minutbesparelser. Der er i gevinsterberegningerne ikke taget højde for andre afledte effekter og opfølgende indsatser, som forslaget forventes at bane vejen for.

Interne ressourcer til forvaltningsdeltagelse i projektet er ikke medregnet og skal finansieres lokalt.

Forvaltningerne er ansvarlige for den lokale implementering og forankring af den nye løsning med støtte fra projektet, som vil være ansvarlig for fælles vejledning- og uddannelsesindsatser. I øvrigt forventes det, at implementeringsomkostningerne vil være begrænsede grundet løsningernes intuitive og selvforklarende løsningsdesign. Vedligeholdelse af løsningens indholdsmæssige elementer, herunder bl.a. introprogramets indhold, tekst til velkomstbrev m.v. tilfalder forvaltningerne lokalt i lighed med eksisterende vedligeholdelsesarbejde.

Tabel 2. Varige ændringer, service

1.000 kr. 2023 p/l	Bevilling, profitcenter	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Effektiviseringsgevinster	Service	-	-2.075	-2.075	-2.075	-2.075	-2.075
Drift af løsning, KS	Service	-	1.598	1.598	1.598	1.598	1.598
Varige ændringer totalt, service	Service	-	-477	-477	-477	-477	-477

Tabel 3. Anlægsinvesteringer i forslaget

1.000 kr. 2023 p/l	Bevilling, profitcenter	2022	2023	2024	2025	2026	2027
System udvikling, leverandør	ekstern	1.840	200	-	-	-	-
Projektledelse leverandørstyring (KS)	og	135	70	-	-	-	-
Kommunikationsuddannelses tiltag	og	75	-	-	-	-	-
Investeringer totalt, anlæg		2.050	270	0	0	0	0

4. Effektivisering på administration

Effekterne i forslaget er centralt placeret hos den enkelte leder, stedfortræder m.v. Der vil være tale om minutbesparelser og muligvis årsværksbesparelser, alt afhængig af centraliseringen af opgavernes udførelse.

Tabel 4. Varige ændringer, administration

Nettoeffekt på administrative udgifter	1.000 kr. 2023 p/l					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Effekt på lønudgifter på hovedkonto 6 og øvrige adm. udgifter på hovedfunktion 6.45	-	1.598	1.598	1.598	1.598	1.598
Effekt på øvrige administrative udgifter	-	-	-	-	-	-
Varige ændringer totalt, administration	-	1.598	1.598	1.598	1.598	1.598

Note: Reducerede administrative udgifter angives med negativt (-) fortegn og øgede administrative udgifter angives med positivt (+) fortegn.

5. Fordeling på udvalg

Fordelingen af effektiviseringen fordeles iht. forvaltningernes ansættelsesvolumen ifm. onboarding af administrativt personale, jf. definition i afsnit 1. Nedenfor ses fordelingen både for forvaltningerne samt Økonomiforvaltningens (ØKF) enheder.

Fordeling ml. forvaltninger	ÅV
Beskæftigelse- og Integrationsforvaltningen	0,53
Børne- og Ungdomsforvaltningen	0,16
Kultur- og Fritidsforvaltningen	0,54
Socialforvaltningen	0,49
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	0,26
Teknik- og Miljøforvaltningen	0,36
Økonomiforvaltningen	0,76
Total	3,1

Fordeling ml. ØKF-enheder	ÅV
Byggeri København	0,02
Koncern IT	0,15
Koncernservice	0,22
Københavns Ejendomme & Indkøb	0,21
Rådhuset	0,16
Total	0,76

6. Implementering af forslaget

Den fælles onboardingplatform implementeres i første omgang til onboarding af administrative medarbejdere i løbende og i skalerende grad, hvorved iterative erfaringer kan effektueres. Den detaljerede udrulningsplan fastlægges i samråd med den tværgående styregruppe, bestående af forvaltningsrepræsentanter, men kunne fx se ud som følgende:

- 2. kvartal 2022: Projektet opstartes og 1. bølge af udrulningen påbegyndes
- 3. kvartal 2022: 2. bølge af udrulningen påbegyndes
- 4. kvartal 2022: 3. bølge af udrulningen påbegyndes
- 1. kvartal 2023: Hypercare samt evaluering og forelæggelse af resultater i relevante KK-kredse

KS er tovholder i forhold til gennemførelsen af investeringsforslaget og vil være ansvarlig for den tekniske projektledelse samt afrapportering til IT-kredsen. Forvaltningerne stiller relevante ressourcer (projektleder og fagspecialister) til rådighed for projektet, herunder bl.a. til test, analyse, procesdesign, undervisning og forandringsledelse. Ud over adgang til faglig viden inden for de berørte fagområder i forvaltningerne, skal det i projektorganiseringen sikres, at der er den nødvendige beslutningskompetence for alle involverede forvaltninger. Ligeledes er det vigtigt, at udvalgte ledere i forvaltningerne kan deltage i projektet og bidrage med viden. Det er forvaltningernes ansvar at sikre deltagelse fra lederne.

I udrulningen vil KS være ansvarlige for at udarbejde det tværgående kommunikations- og uddannelsesmateriale samt bidrage med sparring og vejledning i forhold til den lokale forankring og implementering af den nye løsning. Her er det vigtigt at pointere, at det endelige udrulningsansvar og evt. kortlægning af proces tekniske ændringer til løsningen pålægges den enkelte forvaltning.

7. Inddragelse af samarbejdspartnere

Projektet vil løbende inddrage relevante samarbejdspartnere og interessenter med henblik på at opnå den nødvendige viden og erfaring, der vil kvalificere løsningen og sikre, at løsningen kan forankres lokalt i den enkelte forvaltning. Grundlæggende vil projektet bero på en tværgående indsats, der har til hensigt at kvalificere den definerede onboardingproces iht. den enkelte forvaltning og/eller medarbejdergruppe. Projektet vil derfor, foruden den tværgående styregruppe og projektgruppe, løbende inddrage kommende brugere af den nye fælles onboardingplatform på tværs af forvaltningerne. Dette inkluderer både ledere, andre administrative støttefunktioner og nye medarbejdere. Derudover vil løsningen løbende blive kvalificeret i samspil med eksterne udviklingsressourcer, ServiceNow teamet i KS, KIT og lignende.

8. Forslagets effekt

Forslagets effekter er af både kvantitativ, kvalitativ og strategisk art og skal ses i lyset af den store volumen af årlige ansættelser i KK. I forslaget reduceres den ansættende leders tidsforbrug forbundet med onboarding med 50 minutter pr. ansættelse. Estimaterne er baseret på en gevinstanalyse foretaget i innovationsprojektet og er sat konservativt ud fra de enkelte kortlægninger og målinger. Resultaterne fra innovationscasen underbygger yderligere, at der på sigt vil være et væsentligt potentiale i system understøtte andre medarbejdergrupper, der tilsammen har ca. 32.000 årlige ansættelser. Et konservativt gevinstestimat for denne gruppe er vurderet til 30 min. tidsbesparelse pr. onboarding for den ansættende leder, svarende til 13,3 ÅV. Et konservativt gevinstestimat ift. dybde digitalisering af onboardingprocessens delelementer vurderes til at være yderligere 100 min. tidsbesparelse pr. onboarding, svarende til 6,1 ÅV for den administrative medarbejdergruppe. Gevinsterne herved er ikke medregnet i forslaget.

Derudover vurderes det, at forslaget vil have en positiv effekt på en række andre områder af mere kvalitativ og strategisk art, der er sværere at kvantificere og tilbageføre til forslaget som isoleret indsats. Nedenstående effekter er således ikke inkluderet i gevinstberegningerne, men bør medregnes i den overordnede vurdering af forslaget, særligt taget i betragtning at forslaget kan være med til at bane vejen for indsatser og projekter, der kan tilføre yderligere professionalisering og automatisering af onboardingprocessen med udgangspunkt i den nye fælles onboardingplatform.

En øget professionalisering og automatisering af onboardingprocessen forventes at:

1. Reducere lederes og andre opgaveudførende aktørers tidsforbrug ift. onboarding.
2. Reducere tidsspilde for nye medarbejdere, dvs. positiv effekt på produktivitet
Ifølge KPMG-rapport fra 2019 er tidsspilde for nye medarbejdere estimeret til at være mellem 45-75 minutter pr. ny medarbejder i KK grundet manglende adgange, ringe tilrettelagte introprogrammer, manglende vejledning m.v.

3. Forbedret fastholdelse og engagement

Nyere forskning peger på, at medarbejdere, der oplever et velstruktureret onboardingforløb er mere tilbøjelige til at blive i deres nye organisation i mere end tre år. Yderligere professionalisering og system understøttelse af onboardingprocessen forventes således at have en positiv effekt på medarbejder omsætnings hastigheden i KK.

4. Forbedret brand som arbejdsplads

5. Ensartet kvalitetsniveau på tværs

6. Styrket compliance

9. Opfølgning

Her angives om forslaget udspringer af et innovationsforslag:

Ja System understøttelse af onboarding i Københavns Kommune, OFS 2020-2021

Nej

10. Risikovurdering

En væsentlig forudsætning for at realisere den estimerede gevinst er, at forvaltningerne opnår enighed om en

Opfølgningsmål	Hvordan måles opfølgningsmålet?	Hvem er ansvarlig for opfølgning?	Hvornår gennemføres opfølgningen?
Milepæle for implementering og anvendelse af investeringsmidler			
<u>Milepæl 1:</u> Løsningerne implementeres i overensstemmelse med den overordnede plan. Løsningerne implementeres i bølger.	Planen evalueres løbende, og der afrapporteres til styregruppe.	KS i samarbejde med forvaltningerne	Løbende
<u>Milepæl 2:</u> Løsningerne bliver brugt.	Der laves løbende dataudtræk, der overvåger hvor mange der bruger løsningen. Suppleres med gruppeinterviews, spørgeskemaundersøgelser m.v.	KS i samarbejde med forvaltningerne	Løbende
<u>Milepæl 3:</u> Ansættende ledere og nye medarbejdere indikerer, at de er overvejende tilfredse med den nye onboardingportal.	Gruppeinterviews, spørgeskemaundersøgelser m.v.	Den enkelte forvaltning er ansvarlig for evalueringen, som opsummeres af KS	Q2 2023
Realisering af effektiviseringer			
Tidsforbrug for ansættende ledere er reduceret med 50 min. pr. onboarding	Der gennemføres en 0-punkts vurdering ifm. opstart. I Q2 2023 samt Q2 2024 laves en opfølgende evaluering ift. om den forventede effekt er opnået.	KS	Q2 2023 og Q2 2024
Overblik over yderligere automatiserings- og effektiviseringspotentiale	KS forelægger løbende identificerede potentialer til de relevante afdelinger/ansvarsområder løbende mhp. opfølgende indsatser	KS	Løbende

ensartet og fælles tilgang til onboarding med en øget grad af standardisering og mere entydige roller og ansvarsområder på tværs af organisationen, som kan system understøttes. Desto højere grad af variation, desto mere kompleks system understøttelse, hvilket vil medføre øgede udviklings-, drifts- og vedligeholdelsesomkostninger. Ydermere afhænger effektiviseringsforslaget af forvaltningernes tilslutning og løbende ressourceallokering til projektet, særligt i forbindelse med den lokale implementering og forankring. Samlet set vurderes risikoen som lav i projektet. De ovenfor oplyste risici/opmærksomhedspunkter

imødegås gennem løbende involvering af styregruppe og aktører med det lokalt placerede implementeringsansvar.

11. Hvem er hørt?

	Ja/ Nej	Dato for godkendelse
Center for Økonomi, Økonomiforvaltningen	Ja	Godkendt d. 12. januar 2022

	Ja/ Nej/ Ikke relevant	Dato for godkendelse og evt. høringssvar
IT-kredsen	Ja	<u>Præsentationsdato</u> : 17. december 2021 <u>Kommentarer ud fra præsentation af forslag</u> : Positiv tilbagemelding og opbakning.
Koncern-IT	Ikke relevant	
MED-udvalg	Ikke relevant	
HR-kredsen	Ja	<u>Høringsdato</u> : 26. november 2021 <u>Høringssvar</u> : Der er modtaget høringssvar fra BIF, BUF, KFF og SOF. Ingen bemærkninger fra SUF, TMF og ØKF. BIF, BUF og KFF indikerer fuld opbakning til projektet med få eller ingen bemærkninger. SOF indikerer forbehold, som drøftes løbende.
Velfærdsanalytisk vurdering	Ikke relevant	

12. Teknisk bilag

Tabel 6. Effektivisering samt varige driftsomkostninger, service

Udvalg		1.000 kr. 2023 p/l					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rådhuset	Besparelse	-	-108	-108	-108	-108	-108
	Om k.						
Koncernservice	Besparelse	-	-154	-154	-154	-154	-154
	Om k.		1.598	1.598	1.598	1.598	1.598
Koncern IT	Besparelse	-	-98	-98	-98	-98	-98
	Om k.						
Københavns Ejendomme	Besparelse		-142	-142	-142	-142	-142
	Om k.						
Byggeri København	Besparelse	-	-11	-11	-11	-11	-11
	Om k.						
Kultur- og Fritidsudvalget	Besparelse	-	-362	-362	-362	-362	-362
	Om k.						
Børne- og Ungdomsudvalget	Besparelse	-	-104	-104	-104	-104	-104
	Om k.						
Sundheds- og Omsorgsudvalget	Besparelse	-	-172	-172	-172	-172	-172
	Om k.						
Socialudvalget	Besparelse	-	-327	-327	-327	-327	-327
	Om k.						
Teknik- og Miljøudvalget	Besparelse	-	-239	-239	-239	-239	-239
	Om k.						
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	Besparelse	-	-358	-358	-358	-358	-358
	Om k.						
Total	Besparelse	-	-2.075	-2.075	-2.075	-2.075	-2.075
	Om k.		1.598	1.598	1.598	1.598	1.598

12 Tekniske tabeller til korrektioner i Kvantum

Tabel A. Måltalseffekt – hvis forslaget indarbejdes

Udvalg	Bevilling, profitcenter mv.*	1.000 kr. 2023 p/l					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rådhuset		-	-25	-25	-25	-25	-25
Koncernservice		-	-35	-35	-35	-35	-35
Koncern IT		-	-23	-23	-23	-23	-23
Københavns Ejendomme		-	-33	-33	-33	-33	-33
Byggeri København		-	-3	-3	-3	-3	-3
Kultur- og Fritidsudvalget		-	-83	-83	-83	-83	-83

Børne- og Ungdomsudvalget	-	-24	-24	-24	-24	-24
Sundheds- og Omsorgsudvalget	-	-40	-40	-40	-40	-40
Socialudvalget	-	-75	-75	-75	-75	-75
Teknik- og Miljøudvalget	-	-55	-55	-55	-55	-55
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	-	-82	-82	-82	-82	-82
Total	-	-477	-477	-477	-477	-477

* I forbindelse med godkendelse i Effektiviseringskredsen er det forvaltningernes eget ansvar at udfylde de relevante oplysninger til teknisk udmøntning (i Kvantum) af forslaget.

Tabel B. Bevillingmæssig effekt – hvis forslaget indarbejdes

Udvalg	1.000 kr. 2023 p/ l						
	Bevilling, profitcenter mv.*	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rådhuset	-	-108	-108	-108	-108	-108	-108
Koncernservice	-	1.444	1.444	1.444	1.444	1.444	1.444
Koncern IT	-	-98	-98	-98	-98	-98	-98
Københavns Ejendomme	-	-142	-142	-142	-142	-142	-142
Byggeri København	-	-11	-11	-11	-11	-11	-11
Kultur- og Fritidsudvalget	-	-362	-362	-362	-362	-362	-362
Børne- og Ungdomsudvalget	-	-104	-104	-104	-104	-104	-104
Sundheds- og Omsorgsudvalget	-	-172	-172	-172	-172	-172	-172
Socialudvalget	-	-327	-327	-327	-327	-327	-327
Teknik- og Miljøudvalget	-	-239	-239	-239	-239	-239	-239
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	-	-358	-358	-358	-358	-358	-358
Total	-	-477	-477	-477	-477	-477	-477

* I forbindelse med godkendelse i Effektiviseringskredsen er det forvaltningernes eget ansvar at udfylde de relevante oplysninger til teknisk udmøntning (i Kvantum) af forslaget.

Tabel C. Bevillingmæssig effekt – hvis forslaget *ikke* indarbejdes

Udvalg	1.000 kr. 2023 p/ l						
	Bevilling, profitcenter mv.*	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rådhuset	-	-83	-83	-83	-83	-83	-83
Koncernservice	-	1.479	1.479	1.479	1.479	1.479	1.479
Koncern IT	-	-75	-75	-75	-75	-75	-75
Københavns Ejendomme	-	-109	-109	-109	-109	-109	-109
Byggeri København	-	-8	-8	-8	-8	-8	-8
Kultur- og Fritidsudvalget	-	-279	-279	-279	-279	-279	-279
Børne- og Ungdomsudvalget	-	-80	-80	-80	-80	-80	-80

Sundheds- og Omsorgsudvalget		-	-132	-132	-132	-132	-132
Socialudvalget		-	-252	-252	-252	-252	-252
Teknik- og Miljøudvalget		-	-184	-184	-184	-184	-184
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget		-	-276	-276	-276	-276	-276
Total		-	-	-	-	-	-

* I forbindelse med godkendelse i Effektiviseringskredsen er det forvaltningernes eget ansvar at udfylde de relevante oplysninger til teknisk udmøntning (i Kvantum) af forslaget.