



Bilag 3: Tværgående elementer vedr. samling af løn- og personale-administration og personalejura samt registreringsopgaver

En række elementer og principper er fælles for målbillederne på regnskabsområdet og på løn- og personaleområdet. De beskrives derfor i nærværende notat.

1.0 Business case

Business casen tager udgangspunkt i en vurdering af de marginale investeringer, driftsudgifter og de effektiviseringsgevinster, som samlingen af de to områder medfører samt på regnskabsområdet de registreringsopgaver, der bliver i forvaltningerne. Der er derfor indregnet udgifter til flytning, projektudgifter til implementeringsorganisationen, uddannelse, systemudvikling. Der er endnu ikke indregnet udgifter til fx deponering, tomgangsleje og istandsættelse af lokaler, da lokalesituationen er ukendt. Der er endvidere ikke indregnet udgifter til driftsmedarbejderes deltagelse i optimering af processer mv., da dette er en løbende opgave, der ligger inden for normal drift. Implementeringsudgifterne kvalificeres frem mod budgetforhandlingerne for 2013.

Udgifterne til implementering i 2012 forventes at udgøre i alt 6,0 mio. kr. i 2012. Det drejer sig om projektledelse, ekstraordinær kompetenceudvikling samt udvikling af systemunderstøttelse af de nye processer. Det anbefales at finansieringen heraf sker som internt lån til Økonomiforvaltningen, jf. indstillingen således, at forberedelsen af den egentlige implementering i april 2013 kunne igangsættes allerede i 2012.

Med flytningen af medarbejderne fra forvaltningerne overflyttes lønsummen og overhead inkl. huslejeudgifter. Da det særligt på decentralt niveau er svært at realisere en huslejereduktion antages det derfor, at de frigjorte lokaler på sigt kan genanvendes svarende til 75 %. Baggrunden er, at det forventes at lokaler, der huser medarbejdere, der i dag sidder samlet, vil kunne genanvendes som et led i øvrige personaletilpasninger eller omorganiseringer. Dette vil derimod kun i meget begrænset omfang gælde det antal årsværk, som kommer fra institutionsniveauet, da der her er tale om enkeltstående arbejdspladser eller brøkdele af årsværk spredt på mange lokationer.

Besparelser på løn og overhead tager udgangspunkt i niveauer besluttet af kredsens økonomidirektører i kommunen.



2012 p/l 1.000 kr	2012	2013	2014	2015
Engangs- og etableringsudgifter ved beslutning om samling (Projektperioden 1. juli 2012 - 1. oktober 2013)				
Deponeringer (evt.)	??	0	0	0
Tomgangsleje	??	??	0	0
Istandsættelse af lokaler	??	??	0	0
Flytte- og etableringsudgifter	0	1.044	0	0
Implementeringsorganisation	2.565	7.055	0	0
Ekstraordinær kompetenceudvikling	563	1.691	0	0
Systemunderstøttelse	2.889	12.111	0	0
Engangs- og etableringsudgifter i alt	6.017	21.901	0	0
Løbende driftsudgiftsstigning ift status quo (efter 1. juli 2013)				
Kompensation for ikke genanvendelige lokaler i forvaltningerne	0	2.319	5.565	2.319
Løbende driftsudgiftsstigning	0	2.319	5.565	2.319
Effektiviseringsgevinster ift. status quo				
Effektivisering af fælles løn- og personaleadm	0	0	10.868	27.170
Effektivisering i Regnskabservice	0	1.682	15.737	34.297
Nettoeffektivisering i forvaltningerne	0	10.816	9.134	9.134
Effektiviseringsgevinster i alt	0	12.498	35.739	70.601
NETTOVIRKNING årlig - driftsudgifter	0	-10.179	-30.174	-68.282
NETTOVIRKNING årlig - i alt	6.017	11.722	-30.174	-68.282
NETTOVIRKNING akkumuleret	6.017	17.739	-12.435	-80.717

Hvordan effektiviseringsgevinsterne er beregnet er grundigt beskrevet i bilag 1 og 2.

2.0 Finansieringsmodel

Fælles for de opgaver, der samles i begge målbilleder er, at de administrative opgaver og omkostninger forbundet med fx kreditor og debitor på regnskabsområdet og løn- og personaleadministrative opgaver som fx afskedigelsessager, lønftaler, barselsorlov ikke har nogen påvirkning af forbruget af ydelserne. Der er derfor et meget begrænset behov for incitamentsstyring, da der ikke er tale om opgaver, der kan vælges til eller fra. På den baggrund foreslås det, at områderne finansieres ved en bevilling frem for gennem transaktionsbaseret afregning.

Kredsen af administrerende direktører er enige om at der skal ske en bevillingsstyring af områderne suppleret med muligheden for rammekorrektioner.



Eksempler på hændelser som kan føre til rammekorrektioner kunne være en væsentlig forøgelse eller fald i det antal medarbejdere, som den fælles løn- og personaleenhed skal servicere, eller ny lovgivning om kommunal opkrævning af affaldsgebyrer for erhvervsdrivende, der har medført en stor stigning på debitorområdet. Endvidere skal det undersøges om der på enkelte ydelser bør etableres en betalingsmodel, der tager højde for, at der ikke er tale om daglige driftsopgaver. Det kunne f.eks. være i forbindelse med forvaltningernes reorganiseringer, hvor der kunne etableres en fuld betalingspakke vedr. flytninger.

3.0 Principper for flytning af medarbejdere og ledere

Vedrørende overdragelse af medarbejdere, tages der udgangspunkt i, at de medarbejdere, der i dag varetager de berørte opgaver i forvaltningerne, forventes at følge med opgaverne til Koncernservice. Forud for overflytningen vil KS i samarbejde med personalechefkredsen iværksætte en proces, der dels kortlægger nuværende arbejdsfunktioner samt øvrige kompetencer, og dels registrerer den enkelte medarbejders ønsker til fremtidige arbejdsområder. Samtidig vil Koncernservice invitere til informationsmøder om den fremtidige organisering og om Koncernservice som arbejdsplads.

Det bemærkes, at eftersom ansættelsesområdet for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte omfatter hele Københavns Kommune, betragtes overførslen til Økonomiforvaltningen ikke i sig selv som en væsentlig stillingsændring. Økonomiforvaltningen vil med ovenstående proces tilstræbe at de berørte medarbejdere sikres mulighed for at varetage en stilling der matcher erfaring, kompetencer og ønsker i videst muligt omfang.

I de tilfælde, hvor der overflyttes tomme årsværk indstilles det, at budgetomplaceringen lønmæssigt tager udgangspunkt i den procentvise fordeling på hhv. HK, AC og specialiseret AC på det pågældende organisatoriske niveau, som det tomme årsværk overflyttes fra.

Udover det antal årsværk forvaltningerne i dag har til at løse regnskabs- og personaleadministrative/juridiske opgaver er der de ansvarlige ledere af de enheder, der er etableret som tværgående administrative enheder internt forvaltningerne. Der skal i en implementeringsfase foretages en konkret vurdering af, hvorvidt disse skal tænkes ind i en ny central regnskabsenhed eller om rekrutteringen af ledelsen til de nye enheder finansieres af overhead pr. årsværk, der overflyttes.

Samlingen af ressourcer, der i dag er placeret på institutionsniveau udgør en særlig udfordring, idet der her er tale om samling af opgaver, der er delt ud på mange medarbejdere. Som en del af implementeringsprocessen anbefales det derfor, at der ses på de enkelte forvaltningers konkrete organisering af de decentrale administrative opgaver.

I tilfælde af, at forvaltningerne oplever en naturlig afgang i perioden tæt på overflytningen af opgaverne skal forvaltningerne ikke genbesætte stillingerne, men i stedet tage kontakt til den ansvarlige projekter for den relevante implementeringsorganisation.

Et spor der ligeledes skal afklares i implementeringsprocessen er håndtering af overflytning af feriepengeforpligtelser og flex mellem forvaltningerne. Implementeringsorganisationen vil hurtigst muligt melde spilleregler ud for håndtering af området.

Lederstillingerne i den nye organisation søges besat blandt chefer i forvaltningerne, som udelukkende eller i overvejende grad er beskæftiget med de regnskabsopgaver og løn- og personaleopgaver, der overdrages. Besættelsen af chefstillinger sker efter en interessetilkendegivelse blandt de



nævnte chefer. Skulle der efter den interne runde være ubesatte chefstillinger vil disse blive udbudt i almindeligt opslag.

I forbindelse med flytningen af medarbejdere overflyttes medarbejderne med deres faktiske lønudgift. Budgetomplaceringen tager dermed udgangspunkt i medarbejdernes faktiske lønudgift, der P/L-reguleres samt tager højde for overenskomststigninger.

3.0 Implementeringsplan og -organisation

For at gøre overgangsperioden for de berørte medarbejdere så kort som mulig samt sikre, at gevinsten realiseres hurtigst muligt anbefales det, at sammenlægningen påbegyndes i juni 2013. Det anbefales samtidig, at der arbejdes med en trinvis implementering, hvor samlingen sker ad 3-4 omgange i løbet af ca. et halvt år. Implementeringsplanen for løn/personale- og regnskabsområdet følger hinanden, da der på decentralt niveau ofte vil være tale om at skulle flytte medarbejdere, der varetager opgaver inden for begge områder.

Juni/august 2013: Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Økonomiforvaltningen og Teknik- og Miljøforvaltningen.

September/oktober 2013: Kultur- og Fritidsforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

November/december 2013: Socialforvaltningen

Januar/februar 2014: Børne- og Ungdomsforvaltningen

Forslaget til rækkefølgen bygger på flere hensyn. Det er en fordel, at den fælles enhed opnår en vis volumen relativt hurtigt. Dernæst er det nemmere at flytte samlede enheder end enkeltmedarbejdere. Endelig bør ØKF indgå i første sammenlægning, da den ny enhed skal placeres under ØU. Derfor foreslås det, at SUF og ØKF flyttes sammen først, da SUF allerede er samlet i en række administrative fællesskaber (TMF flytter på løn og personaleområdet med i denne runde). SOF og BUF flyttes til sidst, da opgaven her delvist er spredt ud på decentrale enheder. Af samme grund er der risiko for, at der fra disse forvaltninger overføres tomme årsværk, hvilket vil kræve længere tid at afklare og håndtere.

Til at varetage implementeringsarbejdet nedsættes der en implementeringsorganisation der fortsat har kredsen af administrerende direktører som øverste styregruppe samt repræsentanter fra forvaltningerne

4.0 Inddragelse af de faglige organisationer og kommunikation

En vigtig samarbejdspartner for at sikre en god implementering er de faglige organisationer - både den centrale samarbejdsorganisation og forvaltningernes ASU/HSU. Det anbefales ikke, at danne nye samarbejdsstrukturer omkring implementeringen, men i stedet anvende de eksisterende. Implementeringsprojekterne vil løbende udarbejde fællesmateriale til distribution/formidling i forvaltningerne og kommer gerne selv ud i forvaltningerne og orienterer om fremdrift og proces. Derudover vil der være en mere direkte kommunikation til medarbejderne via www.kk.dk/medarbejder. Kommunikationsindsatsen vil være en særskilt og prioriteret opgave i implementeringsorganisationen, som vil kommunikere direkte med sine interessenter.