



10. oktober 2018

Sagsnr.  
2018-0160762

Dokumentnr.  
2018-0160762-40

### **Til BUU - Status for implementering af de administrative fællesskaber**

BUU besluttede på mødet den 4. april 2018.

1. At der etableres et administrativt fællesskab per område for kommunale klynger og skoler
2. At de administrative fællesskaber implementeres i løbet af 2019 i en implementeringstakt, der aftales mellem områdeledelse, klynge- og skoleledelser i de enkelte områder, dog således, at ét område påbegynder implementering den 1. januar 2019, ét område påbegynder implementering den 1. april og 3 områder påbegynder implementering den 1. oktober 2019.
3. At der nedsættes en implementeringsgruppe for at sikre, at intentionerne med etableringen af de administrative fællesskaber indfries, herunder at der ikke udføres dobbeltarbejde mv. Implementeringsgruppen skal sikre, at fællesskaberne evalueres og medvirke til at kvalificere et eventuelt grundlag for beslutning om justering af organisering og opgaver i de administrative fællesskaber hvis det er nødvendigt.

Og udvalget ønskede derudover at få forelagt en implementeringsplan i november 2018, herunder orientering om hvornår i 2019 de forskellige områder implementerer de administrative fællesskaber og om planlægningen forløber som forudsat. Udvalget ønskede i den forbindelse også en revurdering af, hvorvidt håndteringen af timelønnede, korte ansættelser mv. bør overføres til de administrative fællesskaber samt en vurdering af hvorvidt der kan være behov for opgaveflytning eller lignende fra nuværende centrale enheder til de lokale enheder, fx i tilknytning til "KAS".

#### **Administrative fællesskaber**

Med de administrative fællesskaber etableres en fælles model på tværs af skoler og klynger for udvikling af standardiserede administrative processer og support, der giver mulighed for at udnytte stordriftsfordele og som fjerner administrative ledelses- og koordineringsopgaver fra klynge- og skoleledere.

Beslutningen indebærer, at der oprettes et administrativt fællesskab i hvert af de 5 områder. Fællesskaberne skal løse administrative standardopgaver inden for:

- Løn- og personale

Gyldenløvesgade 15

1600 København V

EAN nummer  
5798009386229

- Indkøb, bogføring og regnskab
- Økonomistyring
- Arbejdstidsplanlægning i KAS for klynger

Ved at samle disse opgaver i administrative fællesskaber i områderne er det målet, at skole- og klyngelederne får:

- Fjernet administrative opgaver, ledelse af administrativt personale m.m. med henblik på at få mere tid til faglig ledelse.
- Håndteret teknisk administrative opgaver enkelt og med høj kvalitet, med henblik på minimering af fejl og øget kvalitet.
- Mindsket sårbarhed overfor sygemeldinger og jobskifte blandt det administrative personale.
- En tæt relation til fællesskaberne gennem områdeforankringen.
- Løst de vigtigste opgaver først af fællesskaberne
- Løsning af administrative opgaver, herunder også det medfølgende ansvar for opfølgning og kontrol, der fremover varetages af områderne.

### **Implementeringstakten**

Det er besluttet, at områderne starter op i forskudt takt for at kunne sikre dels en tilstrækkelig understøttelse af opstarten i hvert område og dels, at erfarings- og vidensopsamlingen kan omsættes til konkrete justeringer og tilpasninger af roller, opgaver og ansvar i processerne, inden næste område starter op. Det betyder, at områderne starter op således:

- 1. januar 2019: Valby, Vesterbro & Kongens Enghave (VVK)
- 1. april 2019: Indre By-Østerbro (IBØ)
- 1. oktober 2019: Amager (AMA), Nørrebro- Bispebjerg (NB) og, Brønshøj-Vanløse (BV)

Der vil i forlængelse af etableringen af det administrative fællesskab i VVK og senere efter hver områdeimplementering ske en erfaringsopsamling.

### **Inddragelse**

Der er nedsat en følgegruppe med område – eller bydækkende repræsentanter fra de berørte faggrupper; klyngelederne (LFS ledersektion), skolelederne (SKK) og de administrative medarbejdere (HK og DJØF/AC). Aktuelt er der 13 repræsentanter i følgegruppen som mødes månedligt.

Følgegruppen drøfter implementeringens fremdrift og sikrer, at intentionerne med etableringen af de administrative fællesskaber indfries. Det betyder, at gruppen drøfter forudsætninger og principper for fællesskabets opgaveløsning og deraf afledte forandringsprocesser i skoler og klynger.

## **Implementering – plan og status**

Etableringsprocessen er opdelt i to hovedspor:

- Et personale/HR-spor
- Et fagligt spor (procesudvikling og forberedelse)

Der er udarbejdet en detaljeret plan i de to spor for leverancer og milepæle frem til opstarten af fællesskabet i VVK. Der er et veletableret og konsolideret administrativt fællesskab for klyngerne i VVK, hvorfor implementeringen aktuelt primært fokuserer på skolernes forandrede opgave- og rollebeskrivelse indenfor opgaveporteføljen: løn og personale; indkøb, bogføring og regnskab; KAS/arbejdstid samt budget- og økonomistyring.

### *Personaleproces/HR spor*

I forlængelse af BUU's beslutning fik administrative ledere og medarbejdere på skoler og klynger i alle fem områder mulighed for at tilkendegive ønske om overflytning til de kommende administrative fællesskaber. Medarbejderne evaluerede samtidigt egne kompetencer i forhold til fællesskabets opgaveportefølje.

Efter aftale med de faglige organisationer kunne tilkendegivelserne ske bydækkende for at sikre størst mulig motivation hos medarbejderne. I bemanningen af de fem områders administrative fællesskaber blev følgende principper lagt til grund:

- Sikring af fællesskabets samlede faglige kompetence i forhold til den fremtidige opgaveløsning
- Sikring af nærhed i relationen og kendskabet til skoler og klynger i området
- Medarbejdernes tilkendegivelse i forhold til ønsket placering

De fem områder vil være bemanded med samtlige administrative medarbejdere fra klyngerne, den overvejende del af de administrative ledere fra skolerne samt administrative medarbejdere fra skoler, der har erfaring med fællesskabets fremtidige opgaver. Der vil være mellem 12 og 15 medarbejdere i hvert område. De administrative fællesskaber ledes af områdesouschefen, der med bistand fra en faglig koordinator planlægger og prioriterer fællesskabets opgaver i dialog med skole- og klyngelederne.

Status på tilkendegivelser og bemanning er følgende:

- 75 har interesseltilkendegivet. Af disse er 66 kommet ind i fællesskaberne; de resterende forbliver på deres nuværende enhed.
- 24 har interesseltilkendegivet på stillingen som faglig koordinator, 5 er blevet faglig koordinator
- 57 har fået deres 1. prioritet opfyldt
- 6 har fået deres 2. prioritet opfyldt

- 3 har ikke fået deres 1. eller 2. prioritet opfyldt, men er blevet placeret i et administrativt fællesskab.

Områdernes LokalMED er ansvarlige for at udarbejde en plan for modtagelse og inklusion af de nye kolleger – herunder etableringen af det fysiske arbejdsmiljø. LokalMED i områderne har også ansvar for at følge op tæt op på arbejdsmiljø og trivsel for medarbejderne i de administrative fællesskaber.

Områdeledelserne følger i forlængelse af BUU beslutningen kvartalsvist op på enhedernes forbrug på ledelse og administration for at sikre, at effektiviseringen sker på her fremfor i det pædagogiske personale.

For nogle skoler kan der være behov for at tilpasse den administrative bemanning som led i den effektivisering, der følger med implementeringen af administrative fællesskaber. Det er aftalt med de faglige organisationer, at situationen for tilbageværende administrative medarbejdere på enhederne skal være afklaret senest tre måneder før opstarten af området fællesskab. Af samme årsag er der indført kvalificeret ansættelsesstop for administrative medarbejdere i skoler og klynger.

*Fagligt spor:*

Frem til 1. januar 2019 er fokus på at udvikle velbeskrevne og tydelige roller og ansvarsbeskrivelser i de administrative processer. Der er nedsat fire arbejdsgrupper med repræsentanter for de administrative medarbejdere i de fem områder, der hver arbejder med procesudvikling indenfor fællesskabets fire hovedopgaver.

Arbejdsgruppen for løn og personale har i forlængelse af BUU's beslutning revurderet placeringen af opgaverne vedrørende timelønnede og korte ansættelser. For at undgå risiko for dobbeltadministration anbefaler forvaltningen, at enhederne fortsat indberetter timeløn direkte til Koncernservice, og at det administrative fællesskab udelukkende har ansvar for at formidle en standardiseret proces, der er understøttet af en standardiseret indberetningsskabelon, som kan være med til at sikre en effektiv og korrekt indberetning.

I forbindelse med analyser på arbejdstidsplanlægningen er det blevet tydeligt, at der er potentiale i at hjemtage yderligere KAS opgaver fra Koncernservice til BUF - både økonomisk og i forhold til effektive arbejdsgange. Derfor er det besluttet, at hjemtage KAS opgaverne for skolerne pr. 1. januar 2019. De administrative fællesskaber vil så løse KAS opgaver af mere kompleks karakter, mens fraværsregistrering fortsat sker lokalt på enhederne.

Primo december 2018 er der udarbejdet plan for idriftsættelse af VVK's samlede fællesskab og understøttelse af dette. Planen vil blive forelagt såvel følgegruppe som styregruppe til godkendelse. Fra 1. januar 2019 vil implementeringsplanen fokusere på understøttelse af VVK's fællesskab herunder erfaringsopsamling med henblik på at forberede opstarten i de fire efterfølgende områder.

Evaluering vil ske bl.a. gennem opsamling af kvantitative data på processer (antal, fejl, tidsforbrug m.m.) i fællesskabets arbejdsprocesser samt gennem dialog med medarbejderne i fællesskabet og med lederne på enhederne. Erfaringerne deles på tværs af de fem områder gennem både souschefkredsen og de arbejdsgrupper, der er nedsat til udviklingen af standardiserede processer. På baggrund af data og erfaringer (herunder ledernes oplevede kvalitet og effektivitet) vil arbejdsgrupperne udarbejde forslag til justeringer og tilpasning af udviklede processer.