



Dato: 15.11.05

Sagsnr.: 283621
Dok.nr.: 1694111

Socialforvaltningen - distriktsopdeling

I forbindelse med strukturændringen i Københavns Kommune skal der etableres en lokal struktur, som er fælles for samtlige forvaltninger. Udkastet til den lokale struktur har indtil videre været, at der skulle etableres 8 distrikter i Københavns Kommune. Fra politisk side er der imidlertid fremkommet et forslag om 10 distrikter i Københavns Kommune. Indeværende notat beskriver de økonomiske konsekvenser for Socialforvaltningen, hvis Socialforvaltningen skal etablere 10 lokalcentre frem for 8 lokalcentre.

Tabel 1 giver et overblik over de forventede merudgifter for Socialforvaltningen ved 10 lokalcentre frem for 8 lokalcentre. Som det fremgår af tabel 1 vurderes det, at Socialforvaltningen vil miste en række stordriftsfordele ved de to ekstra lokalcentre. De to centre vil koste Socialforvaltningen ca. 21 mill. kr. permanent. Herudover vil der være engangsomkostninger på 3-5 mill. kr. såfremt der sker en omlægning af bydelsgrænserne.

Ombrydning af distriktsgrænser medfører udover IT merudgifter vanskeligheder med at implementere strukturændringer pr. 1. januar 2006. Problemstillingen med delingen af de fysiske sager vil være meget besværlig og tidskrævende. I en overgangsperiode kan det medføre problemer i forhold til sagsbehandlingen og dermed udbetaling af ydelser rettidigt.

Tabel 1 Merudgifter for Socialforvaltningen ved 2 ekstra lokalcentre

Udgiftspost	Merudgift
Centerchefer (2 stk.)	1,4 mill. kr.
Teamchefer (4 stk.)	1,9 mill. kr.
Administrative medarbejdere	9,7 mill. kr.
Administrationsbygninger	8,0 mill. kr.
I alt	21,0 mill. kr.
Omlægning af bydelsgrænser – IT (engangsomkostning)	3,0-5,0 mill. kr.

Center- og teamchefer

Hvis Socialforvaltningen skal etablere to ekstra lokalcentre, skal der ansættes 2 ekstra centerchefer og 2-4 ekstra teamchefer. De 8 distrikter har mellem 4-6 teamchefer. Hvis to af de største distrikter deles i to, vil nogle af teamcheferne naturligt blive overført til de nye distrikter, hvorfor der ikke bliver behov for to "fulde" hold teamchefer. En centerchef koster i gennemsnit ca. 700 t.kr., mens en teamchef i gennemsnit koster ca. 475 t.kr.

Administrative medarbejdere

En udvidelse af den lokale struktur i Københavns Kommune vil betyde, at der skal ansættes yderligere medarbejdere i Socialforvaltningens lokalforvaltning for at sikre bæredygtige lokalcentre. Det vurderes, at der skal ansættes ca. 20 pct. ekstra medarbejdere, hvis et lokalcenter deles i to centre.

af 3

Hvis det antages, at de to ekstra distrikter er Sundby Syd (er ved 8 distrikter lagt sammen med Amagerbro og Sundby Nord) og Vanløse (er ved 8 distrikter lagt sammen med Brønshøj-Husum), skal de tillægges ekstra overhead funktioner svarende til 20 pct. af deres samlede lønsum. Lønsummen for Sundby Syd er ca. 26,3 mill. kr. og lønsummen for Vanløse er ca. 21,9 mill.kr. Udgifter til de ekstra medarbejdere bliver på ca. 9,7 mill. kr. årligt.

Administrationsbygninger

To ekstra lokalcentre indebærer udgifter til to yderligere lokaliteter. Udgifterne til husleje, el og varme m.m. for et lokalcenter er i gennemsnit ca. 4,0 mill. kr. Heri indgår der ikke eventuelle omkostninger til istandsættelse og indretning af selve bygningerne.

Merudgiften til administrationsbygninger er dog under forudsætning af, at lokalcentrene ikke ville have flere end 1 adresse pr. center ved en lokal struktur på 8 distrikter. Hvis en lokal struktur på 8 distrikter indebærer, at nogle lokalcentre har flere adresser af hensyn til nærheden til borgerne, gør det kun mindre forskel for udgiften til administrationsbygninger om der er 8 eller 10 distrikter.

IT konsekvenser af 8 eller 10 distrikter

Omstillingen af kommunens IT-infrastruktur er omfattende uafhængigt af om der er tale om 8 eller 10 distrikter. Omstillingen kommer til at medføre udfordringer og gener for personalet. Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen anvender ca. 65 systemer. Nogle af disse systemer deles mellem alle eller flere forvaltninger. Systemerne har med få undtagelser angivelse af hvilken bydel sagen eller udbetalingen er tilknyttet.

I forhold til IT-systemerne er antallet af bydele ikke afgørende, men det har stor ressourcemæssig betydning, om man baserer distriktsinddelingen på de eksisterende grænser eller etablerer nye grænser mellem distrikterne således at kvarterer / gader flyttes mellem de eksisterende distrikter.

Ved en sammenlægning af de gamle distrikter i større enheder kan der etableres tekniske løsninger, som implementeres fuldt ud i løbet af 2006. I den mellemliggende periode vil det være muligt at etablere decentral økonomifølgning og fremfinde sager til borgerbetjening ved hjælp af de gamle bydele i en overgangsfase.

IT- og administrative konsekvenser, hvis distrikterne ombrydes

Hvis distrikterne ikke blot sammenlægges, men ombrydes således, at der etableres helt nye distriktsgrænser, betyder det, at omlægningen af IT-infrastrukturen vil forløbe over en væsentlig længere implementeringsperiode. Reelt vil den IT-mæssige understøttelse af sagsbehandling og økonomistyring kunne blive sat ud af funktion i en længere periode. Det er naturligvis kritisk i relation til sagsbehandling og administrativ opfølgning af ydelsessager.

af 3

Hvordan en distriktsombrydning udføres kan give forskellige konsekvenser.

A) Problemer ved sammenlægning til 10 centre i stedet for 8 - UDEN opsplnitning af de eksisterende 15 centre.

Dette vil ikke give de store problemer rent teknisk og administrativt, men tidsmæssigt kan det dog medføre merudgifter.

B) Problemer ved sammenlægning til 10 centre i stedet for 8 - MED opsplnitning af de eksisterende 15 centre.

Problemerne ved sammenlægning til 10 centre med en opsplnitning af de eksisterende 15 centre vil give betydelige administrative og styringsmæssige problemer og omkostninger:

Fremadrettet vil man skulle tilpasse alle budgetfordelingsmodeller, ledelsesinformation (økonomirapporter, aktivitetstal, personaletal mv.), da de vil skulle omkodes jf. ny rodestruktur. (dvs opdelt efter, hvor den enkelte bolig er placeret geografisk ift. de helt nye lokale distriktsgrænser.)

Alt historisk statistik og ledelsesinformation, der er baseret på nuværende distriktsopdeling, vil med et slag blive værdiløst, da det ikke vil være sammenligneligt med den fremadrettede distriktsstruktur. Det skyldes, at det vil kræve uoverstigelige IT og personaleresourcer at tilpasse de enkelte lokale centres historiske data (budget, forbrug, aktivitetstal, personalestatistik mv.) ned på rodeniveau.

I en overgangsperiode vil det ikke være muligt at lave tilfredsstillende budgetfordelingsmodeller og en lang række økonomiske analyser, da man ikke vil råde over data til belysning af problemstillingerne. Vi vil populært sagt være historieløse, hvilket ud fra et økonomistyringsmæssigt perspektiv vil være stærkt bekymrende. Budgetfordelingsmodeller i vid udstrækning skulle basere sig på skøn frem for objektive data.

Omlægning af praktisk administrative rutiner vanskeliggøres; eksempelvis må det overvejes om hjemmeplejens ruter skal omlægges, da de eksisterende ikke blot vil kunne sammenlægges, men vil blive opsplittet i flere dele.

Opbrydning af de nuværende lokale centre ift. personale, sagsplacering og administrative sagsgange vil kræve en opsplnitning af nuværende team (og ikke blot en sammenlægning), hvilket vil give en betydelig usikkerhed hos det berørte personale, og merarbejde til etablering af nye team og samarbejdsformer. Herudover vil der komme en omfattende og meget ressourcekrævende sagsgennemgang og sagsoverdragelse. Endelig vil der skulle ske en omlægning af samarbejdsorganer med eksterne samarbejdsparter såsom politiet, private aktører mv., der ofte er opbygget omkring en lokalcenterstruktur.



KØBENHAVNS KOMMUNE

Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen
Personale, Organisationsudvikling og Service

NOTAT

Dato: 15-11-2005

Sagsnr.: 284396

Dok.nr.: 1697670

Til Familie- og Arbejdsmarkedsudvalget

Status på ny struktur i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen

Siden beslutningen den 26. maj 2005 om en ny struktur i Københavns Kommune, har Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen arbejdet med forberedelse af implementeringen af den kommende nye struktur.

Udgangspunktet for dette arbejde har været det faktum, at Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen skulle gennemgå en delingsproces i Socialforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt Børne- og Ungdomsforvaltningen. Denne delingsproces har overordnet handlet om deling af personale, opgaver og økonomi.

Projektorganisation

Allerede ved beslutningen om en ny struktur nedsatte Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen en intern projektorganisation med en styregruppe i spidsen. Således blev der nedsat en række strukturarbejdsgrupper, der skal bidrage til at overgangen til den nye struktur bliver så hensigtsmæssig som mulig, og at der sker en klar ansvarsfordeling både i den ny struktur og i processen frem mod en ny struktur.

De nedsatte strukturarbejdsgrupper, der stadig er fungerende, er nedsat på følgende områder: Børneområdet, Arbejdsmarked, Udsatte grupper, IT, Økonomi, Ledelsesforhold, samt Kommunikation, Personale og lokaleforhold.

Derudover har forvaltningen deltaget i en række tværkommunale arbejdsgrupper, f.eks. vedrørende den ny distriktsinddeling og Københavns Kommunes Borgerservice.

Kommunikationsstrategi

Forvaltningen hyrede indledningsvis en kommunikationskonsulent til sparring i forhold til den kommende kommunikationsopgave i forhold til personalet. Der blev udarbejdet en kommunikationsplan med det formål at sikre, at personalet kontinuerligt modtager en bred information om processen, således at de ved, hvad der sker, når det sker. Målet har været at de ansatte gennem et bredt kendskab til processen under hele forløbet, oplever sig velinformede.

I kommunikationsplanen har ledere og chefer i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen spillet en vigtig rolle, da de som forandringsagenter skal stå frem og tage ansvar i forbindelse med strukturomlæggingerne. I forhold til større væsentlige informationer har Kontoret for Personale, Organisationsudvikling og Service skabt rammerne for en samtidig information ud til alle medarbejdere via cheferne, og chefer er f.eks. blevet udstyret med samme overheadmateriale til brug ved orienteringsmøder. Kommunikationsindsatsen lokalt er fulgt op af evaluering i form af telefoninterviews med udvalgte ansatte i alle lokale centre, der generelt har vist tilfredshed.

Af andre elementer i kommunikationsindsatsen kan nævnes; Nyhedsmails til alle fra direktøren, debatrum på KKnet, hvor medarbejderne har mulighed for at stille spørgsmål, afholdelse af orienteringsmøder, løbende orientering på KKnet, hvor der er oprettet et særligt Struktur-site, særnummer af forvaltningens personaleblad Facetter om Ny struktur.

Deling af medarbejdere mellem de tre forvaltninger

Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har fulgt de af Borgerrepræsentationen vedtagne overordnede principper for fordelingen af medarbejderne, herunder opdelingen i henholdsvis A, B og C medarbejdere.

Som bekendt følger A og B medarbejderne opgaverne, og der har i udgangspunktet ikke været tvivl hos de berørte medarbejdere om fremtidig forvaltningsmæssig tilknytning.

Hvad angår C medarbejdere, f.eks. medarbejdere i tværgående stabsfunktioner, har udgangspunktet for fordelingen været medarbejdernes tilkendegivelser om deres ønsker til fremtidig forvaltningsmæssig tilknytning.

Centerchefer og kontorchefer har alle været til samtale med direktionen for at drøfte deres ønsker til fremtidig forvaltningstilknytning, hvorefter cheferne er fordelt mellem forvaltningerne.

Teamchefer i lokalcentrene har alle afholdt samtaler med deres respektive centerchef, og her fremsat ønsker til fremtidig placering.

Antal chefer fordelt til henholdsvis SOF, BIF og BUF

	SOF	BIF	BUF	I alt
Kontorchefer	10	2	2	14
Centerchefer	16	4	2	22
Teamchefer	54	24	5	83

C medarbejdere i øvrigt har alle udfyldt skema med mulighed for afgivelse af ønske om fremtidig placering.

Opgørelser over C medarbejdernes fremtidige placering sammenholdt med deres ønsker fremgår nedenfor. Fordelingen af medarbejderne er foretaget ud fra de vedtagne kriterier om hensynet til alder, køn og kompetencer.

	Antal, der har ønsket forvaltning	Antal = 1. prioritet	Antal = 2. prioritet	Antal = 3. prioritet	Andel = 1. prioritet
Centralforvaltningen	114	83	22	9	73%
Lokalforvaltningen	257	182	33	41	69%

Nedenfor fremgår oversigt over medarbejderne i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen fordelt på de tre nye forvaltninger.

Antal medarbejdere fordelt på henholdsvis SOF, BIF og BUF

	SOF	BIF	BUF
Centralforvaltningen	284	85	124
Lokalforvaltningen	1176	608	309
Institutioner, KKB mv.	4600	689	9773
I alt	6060	1382	10206

Kilde: ØPA 1 og K11

Den endelige fordeling af medarbejdere til henholdsvis Socialforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Børne- og Ungdomsforvaltningen blev konfirmeret den 17. oktober 2005, således at alle medarbejdere i Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen modtog et brev med oplysning om deres fremtidige forvaltningstilknøytning.

Primo november 2005 fik de kommende medarbejdere i Socialforvaltningens centralforvaltning besked om fremtidig organisatorisk placering.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens nye direktør er ansat pr. 1. november 2005. Den 24. november 2005 informeres medarbejder-

ne i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen om forslag til organisering af den kommende forvaltning med udgangspunkt i implementeringsplanen for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Nedsættelse af ad hoc HSU og HAMU

Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har nedsat ad hoc Hovedsamarbejdsudvalg for henholdsvis Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Disse fungerer og drøfter løbende særlige problemstillinger i relation til de kommende nye forvaltninger. I tillæg hertil har Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen nedsat ad hoc Hovedarbejdsmiljøudvalg, ligeledes for henholdsvis Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Implementeringsplaner for de nye forvaltninger

I forbindelse med Borgerrepræsentationens beslutning om at ændre kommunens udvalgs- og forvaltningsstruktur, blev det besluttet at de administrerende direktører skal udarbejde implementeringsplaner, der skal forelægges Økonomiudvalget.

Således er der udarbejdet implementeringsplaner for henholdsvis Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, der er forelagt Økonomiudvalget primo oktober 2005. I disse er beskrevet fremtidige udfordringer for forvaltningerne, mål og strategi for forvaltningen, herunder organisering og implementering.

Ombrydning af vedtaget budget 2006

Den 6. oktober 2005 vedtog Borgerrepræsentationen kommunens budget for 2006 på baggrund af den gamle styrelsesvedtægt. Nedenfor fremgår ombrydningen af Familie- og Arbejdsmarkedsudvalgets budget 2006.

1000 kr.	Familie- og Arbejdsmarkedsudvalget
Kultur- og Fritidsudvalget	3.349
Socialudvalget	5.205.092
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	2.901.169
Børne- og Ungeudvalget	2.898.566
FAU's vedtagne budget for 2006	11.008.176

Overordnet tidsplan for implementering af ny struktur

26. maj 2005	BR beslutning om ny struktur
Juni 2005	Nedsættelse af midlertidige ad hoc Hovedsamarbejdsudvalg for de ny forvaltninger
22. september 2005	Offentliggørelse af fordeling af chefer på forvaltninger
6. oktober 2006	Vedtagelse af budget 2006
11. oktober 2005	Forvaltningernes implementeringsplaner behandles i ØU
13. oktober 2005	Styrelsesvedtægt vedtaget i BR
17. oktober 2005	Medarbejderne modtog brev med oplysning om fremtidig forvaltningsmæssig tilknytning.
3. november 2005	BR vedtog ombrydning af budget 2006

Efter fordelingen af medarbejderne på de tre nye forvaltninger samt udarbejdelse af implementeringsplaner har de kommende forvaltninger arbejdet med implementering af disse.

Af bilag 1 og 2 fremgår overordnede tidsplaner for henholdsvis Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Bilag 1

Overordnet tidsplan for Socialforvaltningen

- 3. november 2005: Medarbejderne i Centralforvaltningen i Socialforvaltningen fik besked om fremtidig organisatorisk placering.
- November 2005: Nedsættelse af ad hoc ASU'er i Socialforvaltningen
- 15. december 2005: BR beslutning vedr. distriktsinddeling og borgerservice i Københavns Kommune
- December 2005: Orientering til borgerne om ny forvaltningsstruktur mv.
- 1. januar 2006: Overgangsorganisationen i lokalcentrene træder i kraft.
- 1. januar 2006: Den nye ledelsesstruktur i lokalforvaltningen træder i kraft.
- 1. januar 2006: Ledelsesstrukturen og den ny organisation i centralforvaltningen træder i kraft.
- 1. halvår 2006: Planlægning og forberedelse af implementeringen af lokalforvaltningen i lyset af ny distriktsinddeling og borgerservice.
- 1. halvår 2006: Udmelding til lokale medarbejdere om fremtidig fysisk placering.
- 2. halvår 2006: Løbende åbning af borgerservicecentre og sammenlægning af lokale centre.
- 2. halvår 2006: Implementering af ny distriktsinddeling.

Bilag 2

Overordnet tidsplan for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

- 24/11-05: Informationsmøde for alle BIF-medarbejdere. Præsentation af direktionens forslag til ny organisation, samt fordeling af chefer.
- December 2005: Ad hoc HSU for BIF drøfter den lokale samarbejdsstruktur i overgangsorganisationen
- December 2005: Udmelding til centrale medarbejdere om fremtidig placering.
- December 2005: Tilbud om ledelses-samtaler til lokale medarbejdere.
- December 2005: Orientering til borgerne om ny forvaltningsstruktur mv.
- Ultimo december 2005: Udmelding til lokale BIF-medarbejdere om fremtidig placering i enten jobcenter eller ydelsesservice.
- 1. januar 2006: Overgangsorganisationen i lokalcentrene træder i kraft.
- 1. januar 2006: Ledelsesstrukturen og den ny organisation i centralforvaltningen træder i kraft.
- Januar 2006: Beskæftigelses- og Integrationsudvalget forelægges til orientering direktionens udkast til organisering af BIF.
- 1. halvår 2006: Udmelding til lokale medarbejdere om fremtidig fysisk placering.
- 1. halvår 2006: BIF implementeres fysisk og medarbejdere flyttes fysisk.
- 1. halvår 2006: Informationskampagne til borgere og virksomheder om nye indgange til jobservice.
- Marts 2006: Beskæftigelsesministeren meddeler om KK er udpeget som C-center, samt udmelder betingelser
- April/maj 2006: BR tager stilling til evt. delegationsaftale om C-center i KK.
- 2. kv. 2006: Afslutning af forhandlinger med staten om det konkrete samarbejde i nyt jobcenter.
- Juni 2006: BR vedtager ny overordnet integrationspolitik
- Juni 2006: Det lokale beskæftigelsesråd nedsættes.
- 1. august 2006 el. 1. januar 2007: AF-medarbejdere flytter ind i jobcentrene.