

Administrationens katalog 2 til Budget 2020

**Forslag baseret på administrationsanalysen
og analysen af Jobcentret**

Kommunalbestyrelsens budgetseminar 17. august 2019



Albertslund Kommune



Indhold

Forord	2
Reduktion af administration	4
Oversigt over forslag (mio. kr.)	13
Forslag på administrationsområdet	14
2.1 Reduktion i topledelsen med afdelingschef	15
2.2 Reduktion i Den Kriminalpræventive enhed	17
2.3 Nedlæggelse af Erhvervsteamet	20
2.4 Reduktion af administrative støttefunktioner – Økonomi & Stab	22
2.5 Effektivisering af ledelse og administrative støttefunktioner på dagtilbudsområde	24
2.6 Administrativ besparelse Skoler & Uddannelse	26
2.7 Omorganisering i Kultur & Fritid	29
2.8 Reduktion i medarbejdere i Borger & Arbejdsmarked	33
2.9 Reduktion i administrative funktioner i Sundhed, Pleje og Omsorg	36
2.10 Reduktion i personalet i Miljø & Teknik	39
2.11 Reduktion af medarbejdere i Drift & Service	42
2.12 Reduktion i øvrige administrationsudgifter	44
2.13 Standardisering og forenkling af arbejdsprocesser	46
2.14 Styrket digitalisering	48
2.15 Reduktion af budget til kommunalbestyrelsen	50
Forslag på baggrund af Jobcenteranalysen	52
2.16 En forstærket indsats for dagpengemodtagere, som taler utilstrækkeligt dansk	53
2.17 Tidlig indsats for dagpengemodtagere som ikke har klart jobmål	55

Forord

Vedtagelse af det kommende års budget indeholder i år særlige udfordringer for Albertslund Kommune.

For det første er forhandlingerne mellem KL og Regeringen om kommunernes økonomiske rammer i 2020 udsat til september som følge af Folketingsvalget i juni og den efterfølgende regeringsdannelse. Det betyder, at kommunen først kender sit indtægtsgrundlag for 2020 i slutningen september, når Social- og Indenrigsministeriet har udsendt udmeldingen om kommunal udligning og generelle tilskud. Usikkerheden om indtægtsgrundlaget kan for Albertslund Kommune flytte mange millioner kroner i den ene eller anden retning, dvs. enten forbedre eller forværre kommunens samlede økonomi.

For det andet står Albertslund Kommune med nogle store økonomiske udfordringer, fordi de forventede udgifter til det specialiserede socialområde for såvel børn som voksne har vist sig at ligge markant over det budgetterede udgiftsniveau. Desuden er der en vækst i udgifterne til sygepleje og hjemmepleje, som delvist kan tilskrives kommunens demografiske udvikling. Der er derfor behov for at indarbejde justeringer af budgetterne på en række udgiftsområder, fordi realistiske budgetter er helt afgørende for at sikre en god økonomistyring.

Endelig har Albertslund Kommune høje ambitioner for den videre udvikling af byen. Virkeliggørelsen af de ambitioner forudsætter væsentlige investeringer i byens udvikling. Samtidig er vi en by, som er bygget på én gang og derfor forfalder på samme tid. Der er således et stort vedligeholdelsesbehov. Det stiller krav om et driftsmæssigt overskud, som kan finansiere de kommunale anlægsudgifter.

Disse forskellige forhold betyder, at budgetkataloget i år er betydeligt større end tidligere år. Samlet indeholder budgetkataloget besparelser og servicereduktioner for over 47 mio. kr. i 2020 stigende til 90 mio. kr. fra 2021.

Budgetkatalogets størrelse kan virke overvældende, men skal imødekomme ønsket om at skabe et politisk prioriteringsrum. Både i forhold til det aktuelle udgiftspres og den betydelige usikkerhed om kommunens økonomiske vilkår, som bl.a. er en følge af de udsudte forhandlinger om kommunernes økonomi (og de ubekendte, det medfører) samt de politiske ambitioner for den fortsatte udvikling af Albertslund Kommune.

Budgetkataloget består af tre dele. Første del indeholder besparelsesforslag, som tager afsæt i de budgetanalyser, som er gennemført vedrørende *kan- og skal-opgaver* på de forskellige fagområder ift. den analyseplan, som Kommunalbestyrelsen har vedtaget. "Skal-opgaver" er de opgaver, hvor der er et lovmæssigt krav om, at kommunen skal tilbyde en bestemt service, mens kan-opgaver er de opgaver, som kommunen løser, men hvor der ikke er et lovmæssigt krav. Det er typisk områder, hvor Kommunalbestyrelsen har prioriteret et højere serviceniveau end det, der er fastsat lovgivningsmæssigt. Anden del af Budgetkataloget indeholder besparelsesforslag, som tager afsæt i den gennemførte analyse af administrationen og Jobcentret, mens den tredje del indeholder nogle supplerende besparelsesforslag. En del af disse forslag har været fremsat tidligere, mens andre er helt nye besparelsesforslag, som vedrører reduktion eller afvikling af aktiviteter, der ikke har været omfattet af kan/skal-analyserne.

Samlet set indeholder budgetkataloget besparelsesforslag, som kan medføre væsentlige ændringer i kommunens serviceniveau, og som vil reducere antallet af medarbejdere i Albertslund Kommune mærkbart.

Budget 2020 lægger således op til en række vanskelige politiske valg og prioriteringer for at få enderne til at mødes inden for de aftalte udgiftslofter og med ønsket om en økonomi i balance. Håndteringen af disse udfordringer er dog afgørende for de fremtidige rammer for Albertslund, som en visionær og attraktiv kommune i udvikling og med et højt serviceniveau.

Budgettet vedtages endeligt i Kommunalbestyrelsen den 5. november 2019. Det er senere end normalt, og skyldes som nævnt folketingsvalget, som forsinkede forhandlingerne om kommunernes økonomi. Det betyder til gengæld, at vi kan udvide høringsprocessen.

Budgetkatalogerne sendes i høring i perioden fra den 20. august til den 20. september 2019 med henblik på at give borgerne mulighed for at orientere sig i og kommentere det omfattende materiale og komme med input til

prioritering og kvalificering af de enkelte forslag. I løbet af september afholdes desuden to til tre dialogmøder med borgerne om budgetkataloget.

Jette Runchel

Kommunaldirektør

Reduktion af administration

Indledning

Økonomi & Stab har som led i arbejdet med budgetkatalog for budgetforhandlingerne 2020 blandt andet udarbejdet en administrationsanalyse af Albertslund Kommune. Analysen har genskabt den personaleopgørelsesmetode som anvendes af Økonomi- og Indenrigsministeriets benchmarkingenhed, og den konkluderer, at Albertslund Kommunes administrationsudgifter ligger på et højt niveau i forhold til vores nabokommuner og markant over landsgennemsnittet.

På denne baggrund fik kommunaldirektøren i maj 2019 en politisk bestilling på at levere et oplæg til en reduktion af administrationsudgifterne i Albertslund Kommune med 16 procent. Notatet her præsenterer et svar på denne bestilling.

Hvad er "administration"?

Administrationsudgifter dækker over:

- a) Administrative støttefunktioner både centralt og decentralt samt chefer,
- b) Decentrale ledere,
- c) Myndighedspersonale og
- d) Øvrige administrationsudgifter ud over løn.

Kategorien "a)" rummer således topledelsen bestående af direktør- og cheflaget, de øvrige centrale og decentrale ledelseslag samt administrative medarbejdere, som arbejder med sagsproduktion til det politiske niveau, med HR & Jura, med økonomistyring og digitalisering og IT, løn eller med administrative arbejdsfunktioner som betaling af regninger, journalisering, klagehåndtering m.v. både centralt og decentralt.

Denne kategorisering, særligt med hensyn til de administrative medarbejdere, kræver en kort forklaring. For at tydeliggøre, hvordan administrativt personale opgøres i Albertslund Kommune kan opgørelsen overordnet tage udgangspunkt i to datatyper; regnskabsdata og personaledata. Regnskabsdata tager udgangspunkt i konteringen på hovedkonto 06, hvor administrationsudgifter konteret på konto 05 betragtes som decentrale og konto 06 som centrale. Ved personaledata baseres opgørelsen af lønudgifter på stillingskategorier.

I administrationsanalysen har ØS opgjort, at der samlet er 518 årsværk i administration i Albertslund Kommune. Af disse vurderer ØS, at knap 100 varetager borgerrettede opgaver, omkring 150 årsværk varetager myndighedsopgaver, knap 70 årsværk varetager ledelse, mens ca. 200 årsværk anvendes samlet på økonomi, løn, sekretariatsbetjening, HR og jura samt IT og indkøb på tværs af hele organisationen.

Albertslund Kommune ligger som nævnt højt i forhold til vores nabokommuner, og i en benchmark med Ballerup, Brøndby, Glostrup, Høje-Taastrup og Ishøj placerer vi os som det fremgår af nedenstående skema:

Kommune	Udgifter pr. indbygger til adm. støttefunktioner og chefer	Udgifter pr. indbygger til myndigheds-personale	Udgifter pr. indbygger til decentrale ledere	Udgifter pr. indbygger til administration samlet
Albertslund	116	116	102	116
Ballerup	115	115	128	122
Brøndby	97	97	107	98
Glostrup	127	127	135	118
Høje-Taastrup	97	97	100	105
Ishøj	107	107	112	99

Tabel: Benchmark over administrationsudgifter i Albertslund og nabokommuner. Baseret på regnskabstal 2017.

Tallene kræver en kort forklaring. Der er tale om index-tal (sammenligningsfaktor), der viser niveau i forhold til et index100. Index'et er udregnet af Økonomi- og Indenrigsministeriet i den benchmarkinganalyse, der er lavet på administrationsområdet, og som Albertslunds egen administrationsanalyse overordnet har referencer til. Index-tallet siger noget om, hvor store kommunens faktiske administrative udgifter er ift. hvad der kan forventes (beregnet). De forventede udgifter beregnes ud fra en kompleks model, som tager højde for følgende faktorer: Socialøkonomisk indeks, Befolkningstal, Ø-kommuner, udgiftspres, rejsetid pr indbygger, Andel 0-17 årige, ledighed. Index-tallet er af ministeriet defineret, som de faktiske administrationsudgifter divideret med de forventede administrationsudgifter gange 100. En faktor på 116 vil derfor indikere, at de faktiske udgifter er 16 pct. over det forventede, og omvendt vil en faktor på 97 indikere, at administrationsudgifterne er 3 pct. under det forventede. Tallene for Albertslund herover viser således, at vi ligger 16 pct. over vores forventelige samlede administrationsudgifter. Jf. nedenstående er der forskellige faktorer som den tekniske beregning ikke tager højde for eller kan tage højde for.

Forklaringen på administrationsudgifternes høje niveau skal findes i flere faktorer.

For det første giver et højt serviceniveau i de borgerrettede opgaver, tilsvarende højere administrationsudgifter. Der er f.eks. et forholdsmæssigt større personale, som skal have lønudbetalinger, der er et forholdsmæssigt større antal fakturaer, som skal håndteres osv.

For det andet tæller bibliotekets ansatte med som administration selv om de løser biblioteks- eller borgerserviceopgaver.

For det tredje fordrer en politisk organisering og en udvalgsstruktur med både mange stående udvalg og flere §17, 4 udvalg, en større administrativ understøttelse.

For det fjerde så adskiller Albertslund sig ved at have kommunal varmemforsyning, hvilket det kun er ganske få kommuner som har. Forsyningen er takstfinansieret og er derfor udgiftsneutral for kommunen. Men metoden i benchmarkinganalyserne tager ikke højde for dette, og medregner administrative medarbejdere omkring uden at der tages højde for de er eksternt finansieret.

For det femte varetager Albertslund Kommune særlige opgaver, som tæller med, når kommunens personaleniveau opgøres – her kan *KKR-sekretariatet* og udligningssamarbejdet *Stop Forskelsbehandlingen* nævnes.

Endelig har selve indplaceringsmåden for en række medarbejdere indflydelse på vores niveau for administrationsudgifter. Som eksempel tæller de tekniske serviceledere på skolerne med som "ledere" i administrationsanalysens opgørelse, selvom ledelses- og administrationsdelen fylder meget lidt i de tekniske servicelederes arbejdsfunktion. På lignende vis tæller forsyningen med som administrationsudgift, fordi den ikke er udskilt i et særligt selskab. Og tilsvarende gør souschefer og afdelingsledere på dagtilbuds- og skoleområdet, selvom de i praksis anvender langt det meste af deres tid med børnene og bruger begrænset tid på ledelses og administration.

Bestilling på 16 %

Bestillingen lød som nævnt på et bud på reduktion af administrationsudgifterne med 16 %. I beregningsgrundlaget for de 16 % har vi dog med afsæt i de ovenfor beskrevne forhold gjort følgende:

- Trukket udgifter til biblioteket ud (i budgetforslag 2.7 foreslås dog en besparelse i borgerservicefunktionen på biblioteket)
- Trukket udgifter til forsyningen ud
- Trukket udgifter til Brøndagerskolen (fælleskommunal enhed, som trækker særlig administration) ud
- Trukket udgifter til borgerrådgiveren ud
- Trukket udgifter til projekter i jobcentret ud (da egne projekter erstatter købte ydelser hos leverandører som ellers entydigt ville have været konteret på ydelsesfunktioner og ikke administration)
- Trukket udgifter til KKR ud
- Trukket PPR ud, da der ligger KAN-forslag på PPR
- Trukket myndighedssagsbehandling i Social & Familie ud

Når myndighedssagsbehandlingen i Social & Familie er holdt ude af beregningen, skyldes det at afdelingen som led i den netop vedtagne handleplan har fået tilført ressourcer – både myndighedspersonale og administration. For at skabe ro omkring det arbejde, der pågår i afdelingen anbefaler forvaltningen at fastholde, at myndighedssagsbehandling i Social og Familie aktuelt friholdes.

Herudover er der korrigeret for puljer som er placeret på konto 06 men som ikke er del af administrationen. Det gælder fleksjobpuljen og barselpuljen. Endelig er pulje til råduselever holdt ude.

Med denne korrektion bliver hovedtotalen til administration 213,6 mio.kr. En reduktion på 16 % af dette beløb udgør 34,2 mio. kr. De 16 % stammer imidlertid fra Økonomi og indenrigsministeriets benchmarkinganalyse, som baserer sig på regnskab 2017 tal. Siden er forslag fra budgetaftalerne for 2018 og 2019 blevet implementeret med forslag for samlet 9,5 mio. kr. i 2020 pris- og lønniveau. Forslaget vedrørte 2 generelle besparelser på administrationen, reduktion af administrative puljer samt effektivisering af rådhuset indkøbsfunktion.

Forslag med en samlet reduktion på 25,7 mio. kr. vil i 2020-2021 bringe kommunen i niveau med hvad der gennemsnitligt forventes af administrative udgifter for lignende kommune (ud fra ministeriets model), dog fra trukket ovenstående forbehold.

Tilgang til opgave med at reducere udgifter

Udgangspunktet for reduktionsoplægget har været at søge en organisation*stilpasning* fremfor en egentlig organisations*ændring*.

Organisationen gennemførte for 6 år siden en meget stor organisationsændring, og det koster mange ressourcer, når organisationen laves grundlæggende om. Det er ledelsens vurdering at de nødvendige tiltag for at opnå en reduktion i administrationsudgifterne på 25,7 mio. kr., kan gennemføres med en organisationstilpasning i hovedstrukturen, idet det kan blive nødvendigt med ændringer i de underliggende strukturer.

Uanset hvordan en reduktion i den størrelsesorden gribes an, er det gennemgribende for organisationen og den service, den kan levere.

For at nå reduktionen på 25,7 mio. kr. er der behov for at kigge bredt på administrationsudgifterne. I arbejdet med at identificere besparelsesmuligheder har vi gjort følgende:

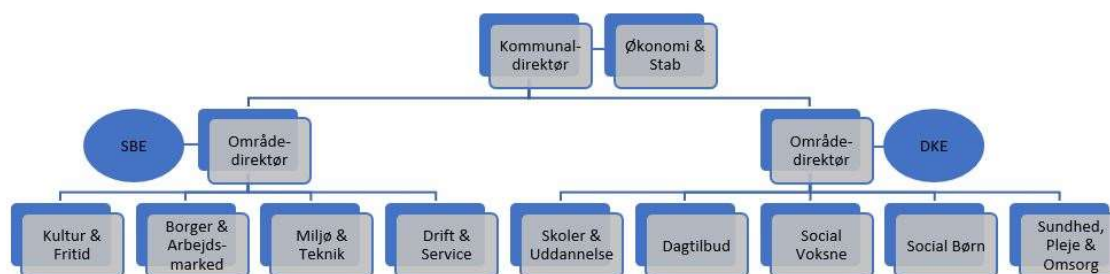
- Forholdt os til ledelsesstruktur for at identificere muligheder for at reducere i antallet af ledelsesstillinger
- Ud fra princippet om "kan og skal" har vi gennemgået opgaverne i administrationen m.h.p. at identificere "kan"-opgaver som helt kan afvikles og "skal"-opgaver med mulighed for skalering.
- Og for myndighedsopgaver har vi lavet en vurdering af muligheder for skalere varetagelsen af opgaverne.

Besparelsesforslagene er struktureret på følgende måde:

- A) Reduktion i topledelsen
- B) Reduktion i andre ledelseslag samt administrative støttefunktioner og myndighedsopgaver
- C) Reduktion i øvrige administrationsudgifter

A. Reduktion i topledelsen

Organisationen er struktureret på følgende måde:



Kommunaldirektøren anbefaler, at såfremt, der skal bespares i topledelsen, så kan dette ske gennem nedlæggelse af én chefstilling med et afledt besparelse på kr. 0,9 mio. Reduktionen foreslås udmøntet gennem en sammenlægning af "Miljø & Teknik" og "Drift & Service" til én samlet afdeling. Der er tale om en stor central afdeling på rådhuset og flere udførende enheder decentralt. Det betyder, at afdelingschefen leder 7 "institutioner": Materialegården, Intern Service, Vagten, Rengøring, Forsyning, Kommunale ejendomme og Byg/Miljø/Trafik. Der er opgavemæssige synergier mellem de to områder, og det gør det muligt at få en mere helhedsorienteret ledelse af området. Denne løsning giver et ledelsesmæssigt spænd på 7 niveau-4-ledere, hvilket er mindre end en sammenlægning af andre afdelinger. Det har dog som konsekvens, at afdelingschefen både har ansvar for et meget politisk område og et stort driftsområde, og der er risiko for at der ikke opnås tilstrækkelig ledelsesfokus på driftsafdelingerne samlet set og opnåelse af mulige synergier imellem afdelingerne. Der bør ved en sammenlægning ses på muligheden for optimering af den underliggende organisation.

Det er kommunaldirektørens vurdering, at yderligere reduktion i topledelsen vil skabe en øget risiko for tab af faglig og økonomisk styring, udviklingsperspektiver og tværgående samarbejde, således som det er sket i "Social & Familie". Vurderingen er på den baggrund at besparelsen ved at reducere med en chefstilling ikke står i et hensigtsmæssigt forhold til denne risiko.

Ønsker Kommunalbestyrelsen alligevel at reducere topledelsen yderligere, så kan der peges på følgende muligheder i uprioriteret rækkefølge:

- Sammenlægning af "Dagtilbud" og "Kultur & Fritid": Der er tale om små afdelinger på rådhuset og et relativt stort antal decentrale institutioner på begge områder. Der vil være synergier i den centrale og decentrale administration ved en sammenlægning af disse to afdelinger ligesom der er et eksisterende fagligt samarbejde mellem flere af institutionerne på de to områder – et samarbejde – også på det pædagogiske område – som kan videreudvikles og styrkes af en tættere ledelsesmæssig sammenknytning. Der bliver et stort ledelsesspænd med mange ledere med reference til afdelingschefen. En sammenlægning vil således forudsætte en reorganisering på kultur- og fritidsområdet. Chefen vil skulle arbejde ind i 2 fagudvalg.
- Sammenlægning af "Miljø & Teknik" og "Kultur & Fritid" Der er tale om en stor central afdeling med en stor opgavebredde fra vedligehold og miljøtilsyn til byggestyring af store anlæg og få decentrale enheder sammen med en lille central afdeling med en større decentral organisering. Når man arbejder med byens udvikling således som det sker i både Byudvikling og Erhverv og i Miljø og Teknik, så kan der være synergier i samspillet mellem de dele af de to afdelingers virke, som skal understøtte byens liv og udvikling. Begge afdelinger servicerer den brede befolkning og har erfaring med borger- og brugersamarbejdet i foreninger, råd og nævn. Denne model vurderes ikke at kunne kombineres med en sammenlægning, som også indbefatter "Drift og Service". Chefen vil skulle arbejde ind i 2 fagudvalg.
- Sammenlægning af "Skoler & Uddannelse" og "Kultur & Fritid": Der er tale om to små afdelinger centralt på rådhuset og et relativt stort antal decentrale institutioner på begge områder. Skoleområdet er karakteriseret ved store decentrale enheder i kombination med relativt små klubenheder. Der vil være synergier i den centrale og decentrale administration ved en sammenlægning af disse to afdelinger ligesom der er et eksisterende fagligt samarbejde mellem flere af institutionerne på de to områder – et samarbejde – også på det pædagogiske område – som kan videreudvikles og styrkes af en tættere ledelsesmæssig sammenknytning. Der bliver et stort ledelsesspænd med mange ledere med reference til afdelingschefen. En sammenlægning vil således forudsætte en reorganisering på kultur- og fritidsområdet. Chefen vil skulle arbejde ind i 2 fagudvalg.
- Sammenlægning af "Sundhed, Pleje & Omsorg" og "Social Voksne". Der er tale om to afdelinger med en mellemstor funktion centralt på rådhuset (visitation og sagsbehandling) men også med en stor decentral organisation særligt i "Sundhed, Pleje og Omsorg". Der vil være faglige synergier i et tættere samspil mellem de to afdelinger og mulighed for en mere koordineret tilgang til de borgere, som har sager i begge afdelinger. Begge afdelinger har aktuelt en styringsudfordring, som potentielt øges ved at gøre chefområdet endnu større. Stillingen for "Social Voksne" er aktuelt under besættelse og en sammenlægning bør først ske på sigt.
- Sammenlægning af "Dagtilbud" og "Skoler & Uddannelse". Der er tale om små afdelinger på rådhuset og et relativt stort antal decentrale institutioner på begge områder. Der er synergier i forhold til en sammenhængende børne- og ungeindsats der bygger på et fælles børnesyn og en fælles pædagogisk linje. Der vil være synergier i den centrale og decentrale administration ligesom "overgange" mellem dagtilbud og skole kan understøttes af en fælles ledelsesmæssig forankring. Der bliver et meget stort ledelsesspænd med mange ledere med reference til afdelingschefen. En sammenlægning vil således forudsætte en reorganisering af hele området og der kan være behov for at etablere en mellemlederstilling. Det indebærer, at besparelsen bliver meget lille ved en sådan sammenlægning. Denne mulighed har tidligere været drøftet i økonomiudvalget, som har afvist modellen.

Opsummerende om sammenlægning af chefområder

Samlet gælder det naturligvis, at der vil være behov for et særligt fokus for at sikre selvstændig faglig identitet og profil i de afdelinger sammenlægges.

Miljø og Teknik kan sammenlægges med Drift og Service uden at ændre på områdeinddeling og opgavefordelingen mellem direktørerne, da det allerede ligger under den ene områdedirektør. For de øvrige modeller gælder, at uanset hvilken model, der vælges vil der være behov for at gentænke områdedelingen og det tværgående samarbejde i direktør- og chefgruppen, ligesom opgavefordelingen mellem direktørerne skal revurderes.

Såfremt kommunalbestyrelsen ønsker at fremme nogle af de nævnte muligheder, så er der behov for en yderligere konkretisering af hvordan den konkrete sammenlægning kan realiseres og det faktiske besparelspotentiale.

Der er tilsvarende brug for at se på, hvordan der kan sikres driftssikkerhed i topledelsen, da der løbende er udskiftning af chefer. Og færre chefer med bredere ansvarsområder vil øge den sårbarhed som opstår i perioder med sygdom eller stillingsledighed.

B. Reduktion i øvrige ledelseslag, administrative støttefunktioner samt skalering af myndighedsopgaven

B1. Reduktion i andre ledelseslag

Generelt har Albertslund Kommune et højt niveau af ledere med lederbetegnelse hvor ledelsesopgaven reelt fylder en lille andel i forhold til de borgerrettede opgaver. Det gælder i tillæg til de allerede nævnte eksempelvis souschefer i dagtilbud og i SFO'en.

Hvor afskaffelsen af en enkelt souschefstilling i sig selv kun giver en lille besparelse, er det omvendt muligt at finde en betydelig besparelse på administration – reelt og konteringsmæssigt – ved at afskaffe stillingskategorien helt.

Forvaltningen anbefaler, at der i dette greb fokuseres på to spor, således at konkrete stillingskategorier revurderes med blik for både eksistensberettigelse og kontering. Dette adresseres i et administrativt spor. Samtidig fremsættes konkrete forslag til reduktion af ledelse. De konkrete forslag fremgår af skemaet nedenfor samt af de konkrete forslag i budgetkataloget.

B2. Reduktion i medarbejderniveauet

Reduktion i topledelsen og øvrige ledelseslag kan ikke stå alene, og som allerede beskrevet vil ovenstående organisationstilpasning, uanset hvordan den tilgås, kræve mærkbare ændringer i afdelingernes arbejdsgange og opgavefunktioner og den service, der administrativt kan leveres. I det omfang der gennemføres besparelser på myndighedsområdet i jobcentret, så vil fokus være på at øge sagsantallet pr. medarbejder og det vil naturligvis påvirke den service, som kan leveres til borgerne.

I forhold til det samlede måltal på 25,7 mio. kr. præsenteres i de konkrete budgetforslag besparelser på 26,4 mio. kr. (fuldt indfaset) som reduktioner i administrative arbejdsopgaver svarende til 49,7 årsværk. Beløbet på 26,4 mio. kr. baserer sig på besparelspotentialet præsenteret i afdelingernes konkrete budgetforslag på administrationsreduktioner, som alle er udregnet ud fra en gennemsnitsløn for de konkrete medarbejderkategorier, hvori der er inkluderet et overhead på 4 pct. til afledte driftsudgifter.

Samlet gælder det, at besparelser af den her præsenterede størrelsesorden vil medføre mærkbare konsekvenser for organisationen, og den traditionelt "bløde" og procesorienterede organisation udfordres. De styrende principper har som nævnt indledningsvist været at gå efter "*kan*"-opgaver, at se åbent på *serviceniveauet* for myndighed – både i Borger & Arbejdsmarked og Sundhed, Pleje & Omsorg, samt at have fokus på fastholdelsen af en bæredygtig organisation, som kan løse sine kerneopgaver. I de fremstillede forslag ligger ingen vurdering af kvaliteten af og betydningen af de opgaver, som fremlægges nedenfor. De konkrete besparelsesbeløb og gennemgang af konsekvenser vil blive gennemgået i de konkrete besparelsesforslag, som indgår i budgetkataloget.

B3. Skalering af myndighedsopgaven

I et reduktionsoplæg af denne størrelsesorden må niveauet for kommunens myndighedssagsbehandling ligeledes genbesøges. På grund af friholdelsen af myndighedssagsbehandlingen i "Social & Familie", de øvrige

afdelinger har forholdt sig til myndighedsområdet i sammenhæng med de øvrige besparelsesforslag på medarbejdersiden og her er det prioriteret at pege på andre opgaveområder. Myndighedssagsbehandlingen i Jobcentret er imidlertid en meget stor del af opgavegaveporteføljen i "Borger og Arbejdsmarked", og der er derfor særlig fokus på, hvordan en besparelse her kan gennemføres.

Grebet i denne forbindelse er at reducere antallet af medarbejdere i Jobcentret, bl.a. ved at øge sagsmængden pr. sagsbehandler, for på denne måde at spare administrationsudgifter. Det konkrete forslag indeholder en besparelse på 10 % svarende til 6,4 årsværk.

Konsekvensen vil blive, at sagsbehandlerne får flere borgere, som skal hjælpes, hvilket vil kunne medføre længere sagsbehandlingstid og udfordringer med rettidigheder. Derudover vil konsekvensen blive, at færre ledige vil få hjælp til at komme i ordinært arbejde og i virksomhedspraktikker. Jobcentret vil være opmærksom på at undgå, at det får betydning for borgernes rettigheder til aktiveringstilbud – alternativt at de tilbydes helt korte vejledningsforløb i fx CV-skrivning (det vil dog skulle finansieres af aktiveringsrammen). Den samlede konsekvens vil blive flere borgere på ydelser.

Skematisk ser spareforslaget for de konkrete arbejdsopgaver (B2) og skalering af myndighedsopgaven (B3) ud således:

Afdeling	Hvad	Sparet årsværk
Den Kriminalpræventive Enhed	Nedlæggelse af enhedens "kan" opgaver inden for 1) Proaktiv/tidlig forebyggelse, 2) Reaktiv/enkelt-sagsbehandling og 3) Operativ/pædagogisk støtte	4
Sekretariat for Byudvikling & Erhverv	Erhvervsindsatsen er med den nye erhvervsfremmelov "kan" opgaver, da den kommunale indsats sker gennem finansieringen af erhvervshuse og IT platform.	2
Økonomi & Stab	- Nedlæggelse af styregruppe for Arbejdsmiljø og risikostyring - Standardisering og forenklinger i HR& Jura samt Økonomi & Indkøb, herunder reduktion i skalerbare indsatser - Sekretariatsbetjening til topledelse og kommunalbestyrelse reduceres - Løn (effektivisering og nye redskaber) - IT – Ikke digitalisering (effektivisering og reduktion i serviceniveau)	5
Dagtilbud	- Sammenlægning af central og decentral administration inklusiv pladsanvisning - Souschefstillinger nedlægges (8 stk.) og omlægges til stedfortræderstillinger - Ledelse Rosenly som følge af lukning	4,45
Skoler & Uddannelse	- Fælles AUC- og Klubadministration (herunder spares dels adm., dels en leder når 10 klasse flyttes sammen med AUC) - Administration skoler - Souschefer på SFO og klub omlægges til stedfortræderstillinger og der reduceres med tid til ledelse og administration (6 med 20% ledelse og adm. Svarende til 1,2 stilling, hermed fastholdes børnetid) - Teknisk service reduceres og den samlede opgave med teknisk service på skolerne lægges ind under Drift og Service	5,9

Kultur & Fritid	- Forslag til ny organisering af Kultur & Fritid samt fælles ledelse (se det konkrete budgetforslag 2.7) - Reduktion åbningstid bibliotek + tvungen tidsbestilling borgerservice - Administrativt fællesskab + arrangementfællesskab	4,5
Borger & Arbejdsmarked	- Neddrøle kontrolindsats - Lukke boliganvisning - Fuldstændig digital opkrævning - Folkeregistret - Friplads - Boligsocial + tværgående integration - Reduktion i myndighed	14,9
Sundhed, Pleje & Omsorg	- Administrativ effektivitet - Omlægning af vagtplanlægning - Service medarbejderfunktion nedlægges - Sundhedsområdet	3,2
Miljø & Teknik	- Lavere ambitionsniveau for kan – opgaver indenfor miljø, klima og cirkulær økonomi, miljøcertificering, belysning, byteknologi og digitalisering, samt mindre deltagelse i eksterne projekter - Ændret organisering af de akutte vedligeholdelse i Kommunale Ejendomme - Nedlæggelse af den særlige "Fast-track"-indsats	4
Drift & Service	- Omlægning af indkøb - Omlægning af vagtordning - Effektivisering af administration på Materialegården	1,7
Social & Familie	Social og Familie holdes ude	
I ALT		49,7 årsværk

C. Reduktion i øvrige administrationsudgifter

Reduktionen af decentrale ledelseslag og administrative støttefunktioner, jf. punkt B, indeholder en besparelse vedr. øvrige administrationsudgifter. Besparsen er fastsat til 4 pct. af lønnen ud fra det gennemsnitlige lønniveau og dækker de indirekte medarbejderomkostninger (overhead), som er tilknyttet den enkelte medarbejder, fx decentralt afholdte udgifter til kurser og kompetenceudvikling, telefon og IT-udstyr, kontorartikler mv. Der er således samlet indregnet 1,1 mio. kr. vedr. øvrige administrationsudgifter i de fremsendte forslag i tilknytning til punkt. B.

Administrationen har gennemgået de centrale puljer under Økonomiudvalget med henblik på at finde yderligere administrative besparelser. Disse puljer vedrører bl.a. tjenestemandspensioner, barselpulje, puljer til adm. ansættelse på særlige vilkår (fleksjob), elevløn, fælles IT udgifter, medlemskab af KL, betalinger til Udbetaling Danmark, centralt finansieret kompetenceudvikling, kommunikation, revisionsudgifter samt direktørpulje.

Det vil være muligt at foretage tilpasninger af de centrale puljer forholdsmæssigt ift. de gennemførte administrative besparelser. Dette kan give en besparelse i størrelsesordenen 0,2 mio. kr.

Derudover vil det være muligt at reducere de øvrige administrative udgifter med 0,6 mio. kr. ved at reducere aktivitetsniveauet i forhold til centralt finansierede kurser og kompetenceudvikling, kommunikation og branding.

Samlet vil de øvrige administrationsudgifter kunne reduceres med 0,8 mio. kr. Det skal i den forbindelse bemærkes, at de centrale puljer allerede er reduceret med 2,4 mio. kr. i 2019.

Opsamling

Nærværende notat beskriver konkrete veje til at reducere kommunens udgifter til administration og ledelse med kr. 25,7 mio. kr. svarende til 16 % af nettoudgifterne og 12 % af bruttoudgifterne. Afsnittene A, B og C præsenterer i alt besparelsesforslag på 28,1 mio. kr. fuldt indfaset svarende til 50,7 årsværk. Oplægget skal ses i sammenhæng med det øvrige budgetkatalog, hvor der er forslag om reduktion af andre kommunale opgaver med omkring 60 mio. kr.

Det er ledelsens vurdering, at der med gennemførelse af en besparelse i denne størrelsesorden, vil være brug for en indfasningsmodel, som sikrer, at der er fuld bemanning på chefniveauerne og i de centrale stabe indtil den samlede besparelse er gennemført. Dette afspejles i de konkrete besparelsesforslag.

Oversigt over forslag (mio. kr.)

Katalog 2: Forslag baseret på administrationsanalyse og Jobcenteranalyse					
		2020 (mio. kr.)	2021 (mio. kr.)	2022 (mio. kr.)	2023 (mio. kr.)
		-15,065	-31,154	-29,141	-28,078
	Administrationsanalysen	-13,302	-28,078	-28,078	-28,078
2.1	Reduktion i topledelsen med afdelingschef	0,000	-0,900	-0,900	-0,900
2.2	Reduktion i Den Kriminalpræventive Enhed	-1,175	-2,350	-2,350	-2,350
2.3	Nedlæggelse af erhvervsteamet	-0,946	-1,891	-1,891	-1,891
2.4	Reduktion af administrative støttefunktioner - Økonomi og Stab	-1,000	-2,784	-2,784	-2,784
2.5	Effektivisering af ledelse og administrative støttefunktioner på dagtilbudsområde	-0,865	-1,729	-1,729	-1,729
2.6	Administrativ besparelse Skoler & Uddannelse	-1,602	-3,327	-3,327	-3,327
2.7	Omorganisering i Kultur & Fritid	-0,934	-1,867	-1,867	-1,867
2.8	Reduktion i medarbejdere i Borger & Arbejdsmarked	-3,517	-7,666	-7,666	-7,666
2.9	Reduktion i administrative funktioner i Sundhed, Pleje og Omsorg	-1,017	-1,746	-1,746	-1,746
2.10	Reduktion i personalet i Miljø & Teknik	-1,071	-2,142	-2,142	-2,142
2.11	Reduktion af medarbejdere i Drift & Service	-0,250	-0,750	-0,750	-0,750
2.12	Reduktion i øvrige administrationsudgifter	-0,800	-0,800	-0,800	-0,800
2.13	Standardisering og forenkling af arbejdsprocesser	0,000	0,000	0,000	0,000
2.14	Styrket digitalisering	0,000	0,000	0,000	0,000
2.15	Reduktion af budget til Kommunalbestyrelsen	-0,126	-0,126	-0,126	-0,126
1.6	Analyse af Jobcentret	-1,763	-3,076	-1,063	0,000
2.16	En forstærket indsats for dagpengemodtagere, som taler utilstrækkeligt dansk	-1,200	-1,450	0,000	0,000
2.17	Tidlig indsats for dagpengemodtagere som ikke har klart job-mål	-0,563	-1,626	-1,063	0,000

Forslag på administrationsområdet

På baggrund af administrationsanalysen er der udarbejdet 15 forslag. Disse er følgende:

- Reduktion i topledelsen
- Reduktion i Den Kriminalpræventive Enhed
- Nedlæggelse af erhvervsenheden
- Adm. besparelse - Økonomi og Stab
- Adm. besparelse - Dagtilbud
- Adm. besparelse - Skoler og Uddannelse
- Adm. besparelse - Kultur og Fritid
- Adm. besparelse - Borger og Arbejdsmarked
- Adm. besparelse - Sundhed, Pleje og Omsorg
- Adm. besparelse - Miljø og Teknik
- Adm. besparelse – Drift og Service
- Reduktion i øvrige administrative udgifter
- Standardisering og forenkling af arbejdsprocesser
- Styrket digitalisering
- Reduktion af budget til Kommunalbestyrelsen

2.1 Reduktion i topledelsen med afdelingschef

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration.

2. Beskrivelse af forslaget

Albertslund Kommune gennemførte for 6 år siden en meget stor organisationsændring, og det koster mange ressourcer, når organisationen laves grundlæggende om.

Budgetkataloget indeholder gennemgribende administrative besparelser, som det vil kræve et stærkt ledelsesmæssigt fokus at gennemføre, hvor det kan blive nødvendigt med ændringer i de underliggende organisatoriske strukturer. Der vil således være brug for en indfasningsmodel, som kan understøtte, at der er fuld bemanding på chefniveauerne og i de centrale stabe indtil den samlede besparelse er gennemført.

Forslaget om reduktion i topledelsen sigter derfor på en organisationstilpasning i hovedstrukturen frem for en gennemgribende ændring gennem nedlæggelse af 1 chefstilling.

Reduktionens foreslås udmøntet gennem en sammenlægning af afdelingerne "Miljø og Teknik" og "Drift og Service" til én samlet afdeling. Der vil med en samling blive etableret én stor central afdeling på rådhuset og flere udførende enheder decentralt, idet afdelingschefen vil være leder for 7 organisatoriske enheder: Materialgården, Service, Vagten, Rengøring, Forsyning, Kommunale ejendomme og Byg/Miljø/Trafik.

Der vil være opgavemæssige synergier mellem de to områder ved en sammenlægning, der gør det muligt at få en mere helhedsorienteret ledelse af området. Det ledelsesmæssige spænd bliver på 7 niveau-4-ledere, hvilket er mindre end en sammenlægning af andre afdelinger.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Reduktionen i topledelsen med en afdelingschef forventes at berøre borgerne i mindre omfang, jf. dog risikovurderingen.

4. Konsekvenser for personale

Reduktionen i topledelsen med en afdelingschef stilling vil medføre en organisatorisk sammenlægning af "Miljø og Teknik" og "Drift og Service". Dette vil medføre nye samarbejdsrelationer på tværs af afdelingernes eksisterende enheder, som vil have indflydelse på medarbejdernes hverdag. Det vil være en særskilt opgave at fastholde tilstrækkelig ledelsesmæssigt fokus på alle de organisatoriske enheder og understøtte såvel travl som effektiv opgavevaretagelse. Der er således behov for et særligt fokus for at sikre selvstændig faglig identitet og profil i de afdelinger, der sammenlægges. Der bør ved en sammenlægning ses på mulighederne for optimering af den underliggende organisation.

Ved en sammenlægning af afdelingerne "Miljø og Teknik" og "Drift og Service" vil afdelingschefen få ansvar for både et meget politisk område og et stort driftsområde, hvorfor der vil være en risiko for, at der ikke opnås tilstrækkelig ledelsesfokus på driftsafdelingerne samlet set og opnåelse af mulige synergier, som er imellem driftsafdelingerne.

En reduktion i topledelsen indebærer en øget risiko for tab af faglig og økonomisk styring, udviklingsperspektiver og tværgående samarbejde. Bredere ansvarsområder vil desuden øge organisationens sårbarhed i perioder med sygdom eller stillingsledighed.

Det skal også bemærkes, at "Drift og Service" løbende gennemfører effektiviseringer, hvilket kræver et vedvarende fokus, som der er risiko for ikke i samme grad kan fastholdes.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Miljø og Teknik og Drift og Service kan sammenlægges, uden at ændre på områdeinddeling og opgavefordelingen mellem direktørerne, da begge afdelinger i dag refererer til samme områdedirektør.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der vurderes ikke at være andre risici ved udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

Reduktionen i topledelsen med en afdelingschef vil først have effekt i 2021, idet der er behov for fuld bemanding på chefniveauerne for at sikre et stærkt ledelsesmæssigt fokus i forbindelse med gennemførelse af budgetkatalogets besparelser. Implementeringen vil derfor ske under hensyn til driftssikkerhed i topledelsen, da der løbende er udskiftning af chefer. Der vil desuden typisk være kontraktmæssige forhold, som også skal iagttages.

Tabel 1. Flere områdebevillinger i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	xxxxx	xxxxx	0	-900	-900	-900
b.						
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	0	-900	-900	-900
f.	Anlægsinvestering		0	0	0	0
g.	Afledte driftsudgifter		0	0	0	0
	I alt	(e+f+g)	0	-900	-900	-900

2.2 Reduktion i Den Kriminalpræventive enhed

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

Forslag går ud på at reducere Den Kriminalpræventive Enhed til 1,8 administrativt årsværk.

Den Kriminalpræventive Enhed har i dag 5,8 årsværk, som tæller med som administrativt personale ud fra Økonomi- og Indenrigsministeriets definition. Trods denne definition beskæftiger alle disse medarbejdere sig hovedsageligt med direkte pædagogiske og andre borgerrettede opgaver.

Den Kriminalpræventive Enhed er organiseret i tre sideordnede spor for samlet set at yde en helhedsorienteret, sammenhængende og bæredygtig service for borgerne:

- 1) Proaktiv/tidlig forebyggelse
- 2) Reaktiv/enkeltsagsbehandling
- 3) Operativ/pædagogisk støtte

En reduktion af Den Kriminalpræventive Enhed til 1-2 SSP-konsulenter (1,8 årsværk) vil betyde, at enheden reduceres til en klassisk SSP-opgave, som er proaktiv.

Den mest udbredte ordning betyder således, at man har to SSP-konsulenter.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Ifølge tal fra Danmarks Statistik og vurderingen fra Københavns Vestegns Politi, er der en klar sammenhæng mellem AK's knækkede kriminalitetskurve og den måde DKE er organiseret. Antallet af ansatte i DKE er akkurat nok til at opretholde denne organisering. Derfor må en naturlig følge af, at DKE's lønmidler reduceres, blive, at det vil få implikationer for borgernes tryghed og trivsel. Konsekvensen vil eksempelvis blive

- at færre borgere resocialiseres, med mindre der afsættes flere midler på foranstaltnings- og ydelsesbudgettet.
- at den forventede forøgelse af trivsel og resiliens på skolerne ikke realiseres, at antallet af bortvisninger og konflikter og mængden af fravær stiger, og at det faglige niveau hos eleverne ikke stiger som ønsket.
- at der sker en reduktion i borgernes tryghed og trivsel som følge af at kritiske beredskabsrelaterede situationer, og deres potentielle skadevirkninger udvikler sig yderligere.
- at nedlæggelse af 24-timers vagttelefon vil betyde, at borgerne fremover alene kan gøre brug af politiets vagtcentral og i begrænset omfang rådhusvagten.
- at der sker reduktion i borgernes tryghed og trivsel, som følge af at processen med at udsætte bander trækker ud.

Albertslund kan desuden miste sit omdømme som frontløber på det kriminalpræventive område.

4. Konsekvenser for personale

Afskedigelse af medarbejdere svarende til 4 årsværk.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Konsekvenserne for andre fagområder vil være følgende:

I forhold til nedlægningen af den "reaktive indsats":

- at enkeltsagskoordineringen mellem myndigheder nedlægges,
- at et betydeligt antal sagsbehandlingsopgaver (dokumentation, borgersamtaler, behovsafklaring, visitation) vil overgå til Familieafsnittet, jobcenter og Voksne med Særlige Behov,
- at alle enkeltsagsmøder fremadrettet, varetages af skolerne selv, Familieafsnittet, jobcenter og Voksne med Særlige Behov,
- at fængselsbesøg samt arbejdet med Ungesamråd overgår til Familieafsnittet
- at arbejdet med Ungdomskriminalitetsnævn overgår helt til Familieafsnittet,
- at fængselsbesøg til 18+ borgere samt varetægtsfængslede nedlægges,
- at koordinering af sager med 18+ borgere fra fængslerne nedlægges.

I forhold til nedlægningen af den "operative indsats":

- at den opsøgende og tryghedsskabende indsats vil overgå til klubområdet,
- at Familiehuset fremadrettet varetager alle foranstaltede mentorforløb med de mest kriminelle under 18 år, eller disse anbringes udenfor hjemmet/modtager specialtilbud,
- at mentortilbud til 18+ borgere nedlægges,
- at beredskabet nedlægges,
- at klubberne ikke understøttes medarbejdermæssigt med specialuddannet DKE-personale i kriseperioder,
- at klubberne ikke løbende opkvalificeres i forhold til pædagogisk praksis,
- at den sammenhængende indsats for borgere med både misbrugs- og kriminalitetsproblemer nedlægges.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der vurderes ikke at være andre risici i forhold til udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

En reduktion af Den Kriminalpræventive Enhed kan medføre en besparelse på 1,175 mio. kr. i 2020 og 2,35 mio. kr. fra 2021.

Tabel 1. i 1.000 kr.

Fortegn: ”+” angiver merudgift/mindre indtægt og ”-” angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.			-1175	-2350	-2350	-2350
b.						
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-1175	-2350	-2350	-2350
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-1175	-2350	-2350	-2350

2.3 Nedlæggelse af Erhvervsteamet

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

Forslaget omhandler nedlæggelse af erhvervsteamet. Der er ingen lovgivning forbundet med opgaverne i erhvervsteamet.

Teamet består af to fuldtidsansatte erhvervskonsulenter.

Nedlæggelse af teamet indebærer, at dele af Erhvervsstrategien ikke kan implementeres. Det gælder for:

- Pkt. 3 i "Handleplan for Erhvervsservice" om at gøre det nemmere for virksomhederne at få relevant information og en direkte kontakt til rette fagpersoner og/eller kontakt til Erhvervshus Hovedstaden.
- Pkt. 1-4 i "Handleplan for arrangementer og kommunikation til erhvervslivet" om afholdelse af morgenmøder med virksomhederne, gennemførelse af to halvårige velkomstmøder for nye virksomheder, udvikling af en kommunikationskanal, så virksomhederne i Albertslund kan modtage informationer om kommunens initiativer, tilbud og andet med relevans for erhvervslivet samt brug af de eksisterende erhvervsfora og samarbejder i Albertslund til et tættere samarbejde mellem kommunen og erhvervslivet.
- Pkt. 1 i "Handleplan for erhvervsområder" om arbejde med Business Improvement Districts (BID) for at forstærke samarbejdet med de lokale virksomheder og udvikle mere attraktive erhvervsområder
- Pkt. 1-2 i "Handleplan for samarbejde med erhvervshuset" om at fremme arbejdet med teknologi- og klimaprojekter i Greater Copenhagen i en kommende national erhvervsfremmestrategi og at arbejde for, at flere virksomheder og iværksættere i Albertslund bruger Erhvervshus Hovedstaden.

Ud over initiativerne i erhvervsstrategien skal følgende udfases:

- Telefonen "En indgang for erhvervslivet", hvor erhvervslivet kan få svar på alle slags spørgsmål, nedlægges eller flyttes til en anden medarbejder, med viden om erhvervslivet.
- Borgmesterbesøg på virksomheder (10 pr. år)

3. Konsekvenser for service til borgerne

Få borgere anvender erhvervssektionens service. Konsekvensen vil være på den lange bane, hvor færre virksomheder, og dermed færre jobs, vil søge mod Albertslund.

4. Konsekvenser for personale

Forslaget medfører afskedigelse af to erhvervskonsulenter.

Udviklingen af Hersted Industripark har fokus på dialog med- og vilkår for virksomhederne. Nedlæggelse af erhvervsteamet vil belaste planlægningsarbejdet idet der er et tæt samarbejde mellem de to funktioner.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Forslaget påvirker flere andre afdelinger og områder. Særligt projektet i Hersted Industripark og de funktioner, der evt. ville skulle overtage "En indgang" telefonen.

Erhvervskonsulenterne deltager desuden i projekter på andre områder – f.eks. om virksomheders adoption af skoleklasser. Enten vil erhvervsfokus forsvinde fra projekterne eller opgaven vil skulle varetages af anden medarbejder.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der vurderes ikke at være andre risici i forhold til udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

Forslaget vil medføre en besparelse på 1,891 mio. kr. årligt fra 2020.

Tabel 1. 8290 Stabsenheder og direktører i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.		Erhvervsområdet	-946	-1891	-1891	-1891
b.						
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-946	-1891	-1891	-1891
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-946	-1891	-1891	-1891

2.4 Reduktion af administrative støttefunktioner – Økonomi & Stab

8290 Stabsenheder og direktører

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

De administrative støttefunktioner i Økonomi & Stab reduceres med samlet 5 årsværk ved at dels reducere en række skalerbare indsatser ift. den generelle organisatoriske understøttelse, herunder arbejdsmiljøindsatsen, politisk og administrativ sekretariatsbetjening samt driftsmæssig support af organisationen, dels at effektivisere og standardisere en række tværgående arbejdsprocesser ift. personale- og lønadministration samt økonomistyring.

Reduktion i arbejdsmiljøindsatsen vil bl.a. indebære, at mulighederne for at iværksætte tværgående forebyggende arbejdsmiljøindsatser reduceres, og at den centrale understøttelse af styregruppen for Arbejdsmiljø og Risikostyring nedlægges, således at opgaverne her fremadrettet i stedet håndteres inden for den eksisterende organisationsstruktur.

Reduktion i den politiske og administrative sekretariatsbetjening vil bl.a. indebære længere svartid ift. behandling af politiske forespørgsler, herunder medlemsforslag og budgetspørgsmål, justering af rammerne for det politiske arbejde med henblik på at reducere antallet af sager og en generel reduktion i den sekretariatsmæssige understøttelse af borgmester, udvalgsformænd og direktører. Ligeledes vil det ikke være muligt at deltage i tværkommunale samarbejdsprojekter i samme omfang som i dag.

Reduktion i den driftsmæssige support omfatter den administrative service og brugersupport, som Økonomi & Stab leverer til medarbejdere og organisatoriske enheder ift. IT, personale- og lønadministration. Det stigende antal anmodninger om aktindsigt, implementering af databeskyttelsesforordningen og gennemførelse af arkiveringsforpligtelserne betyder i forvejen, at der må flyttes ressourcer fra den generelle juridiske bistand til kommunens enheder, hvorfor en reduktion i den driftsmæssige support vil medføre, at disse i stedet i højere grad må hente denne eksternt.

Samtidig gennemføres en effektivisering og standardisering af udvalgte arbejdsprocesser ift. personale- og lønadministration samt økonomistyring for bl.a. at frigøre ressourcer og dermed delvist at kompensere for negative konsekvenser af ovenstående reduktioner i den driftsmæssige support. Således fastholdes kommunens fokus ift. at understøtte fortsat digitalisering af administrative arbejdsprocesser.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Reduktionen i administrative støttefunktioner i Økonomi & Stab vil berøre borgerne indirekte, idet reduktioner i administrativ service og understøttelse, vil betyde, at en række opgaver ikke længere løses af Økonomi & Stab i samme omfang, hvilket må forventes at påvirke såvel den sekretariatsmæssige betjening af kommunalbestyrelsens medlemmer samt kommunens organisatoriske enheder.

4. Konsekvenser for personale

Reduktionen i administrative støttefunktioner i Økonomi & Stab vil medføre en personalereduktion på 5 årsværk, hvilket vurderes at medføre afskedigelser. I den forbindelse vil en personalereduktion blive gennemført ud fra en samlet vurdering af Økonomi & Stabs opgaver og kompetencer.

Reduktionen vil blive gennemført med størst muligt hensyn til, at det ikke skal påvirke den enkelte medarbejders samlede arbejdsområde.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Reduktionen i administrative støttefunktioner i Økonomi & Stab vil påvirke den administrative understøttelse af kommunens organisatoriske enheder, idet adgangen til administrativ service og brugersupport reduceres.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Såfremt den generelle organisatoriske understøttelse ikke tilpasses ift. personalereduktionen vil medarbejderne i Økonomi & Stab opleve et stigende arbejdspress, hvilket medfører øgede risici ift. sygefravær og reduceret trivsel.

7. Konsekvenser for økonomien

Reduktionen i administrative støttefunktioner i Økonomi & Stab medfører en reduktion på 5 årsværk svarende til en økonomisk besparelse ved fuld implementering på 2,8 mio. kr., hvoraf øvrige driftsudgifter udgør 0,1 mio. kr. Besparelsen forventes at kunne implementeres i løbet af 2020 med fuld effekt fra 2021.

Tabel 1. Områdebevilling (nummer og navn) i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	829002	Økonomi & Stab - løn og drift	-1.000	-2.784	-2.784	-2.784
b.						
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-1000	-2784	-2784	-2784
f.	Anlægsinvestering		0	0	0	0
g.	Afledte driftsudgifter		0	0	0	0
	I alt	(e+f+g)	-1000	-2784	-2784	-2784

2.5 Effektivisering af ledelse og administrative støttefunktioner på dagtilbudsområde

4410 og 4490 Dagtilbud

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

Forslaget har til formål at effektivisere såvel ledelsesopgaver decentralt og administrative støttefunktioner såvel decentralt som centralt.

Forslaget svarer til **4,45 i årsnorm** kr. 2.306.450.

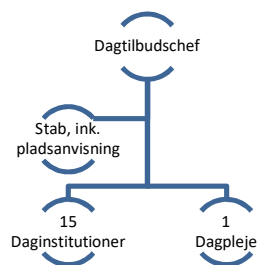
I dagtilbudsafdelingens organisering, har vi i dag

- Leder og souschefer/stedfortrædere på alle decentrale institutioner
- Decentrale administrative støttefunktioner
- Centrale administrative støttefunktioner i form af pladsanvisning, administrative og pædagogiske konsulentfunktioner
- 16 daginstitutioner

Konkret foreslås at

- Souschefstillinger reduceres i timetal eller konverteres til stedfortræderstillinger afhængig af institutionens størrelse. Funktionen reduceres svarende til 0,25 som gennemsnit årsværk pr. enhed for 8 enheder i alt **2 årsværk**
- Decentrale administrative støttefunktioner samles i den centrale enhed, hvor der oparbejdes kompetence og stordriftsfordele på de store kerneopgaver som løn og bilagshåndtering, og hvor funktionerne er back up for hinanden. Pladsanvisningen tænkes ind i denne enhed.

I alt **1, 2 årsværk**



- Lukning af Børnehuset Rosenly svarende til **1 årsværk** for leder og **0,25 årsværk** for souschef.

Tidshorisont

Afdelingen for Dagtilbud vurderer at effektiviseringen kan ske med virkning fra juli 2020. Der skal udarbejdes en ny organisering og varsler for de ansatte skal ske i henhold til respektive overenskomster.

Omkostninger

I 2020 vil en effektivisering på ledelse og administrative støttefunktioner svare til kr. 1.153.225.

I 2021 vil der være tale om helårseffekt svarende til kr. 2.306.450. Disse beløb trækkes ud af de samlede budgetter til centrale og decentrale administrative støttefunktioner.

Aflønning af souschefer og ledere tager udgangspunkt i kommunens forhåndsftaler jf. nuværende organisering, hvilket betyder, at de skal genforhandles. Ændres strukturen, vil vi formode, at BUPL vil forsøge at forhandle mere løn til deres ledere ud fra en betragtning om at de får flere opgaver.

3. Konsekvenser for service til borgerne

En effektivisering på ledelse vil reducere borgerens adgang til eksempelvis samtaler med daginstitutionens ledelse i de 8 daginstitutioner forslaget omhandler. Disse 8 institutioner er kommunens største institutioner og har en volumen på mere end 100 enheder.

4. Konsekvenser for personale

Forslaget omhandler alene de 8 største daginstitutioner i kommunen.

Lederen vil ikke have en sparringspart eller være en del af et ledelsesteam i samme udstrækning som i dag. Samtidig vil ledelsesopgaverne væsentligst ligge hos daginstitutionslederen, eksempelvis forældresamarbejde, mødevirksomhed vedr. børn, daglig dialog med personale ol.

De berørte souschefer får begrænsede ansvar og vil primært skulle arbejde som pædagoger. Der vil samtidig ske en reduktion i daginstitutionens ressourcefordeling.

Den samlede personalegruppe vil opleve en reduktion i tilgang til ledelse og ledelsessparring.

De decentrale administrative støttefunktioner skal referere centralt.

Der vil ske en reduktion på den nye samlede centrale enhed.

Daginstitutionsledere og de decentrale administrative støttefunktioner kan opleve en mindre grad af selvbestemmelse og en mere ensrettet opgaveløsning/-portefølje.

De administrative støttefunktioner vil opleve et fagligt fællesskab, og dagtilbudsområdet vil samlet set få håndteret administrative støttefunktioner centralt og decentralt ensartet.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Der er ikke direkte konsekvenser for andre områder.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der vurderes ikke at være andre risici i forhold til udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

På dagtilbudsområdet medfører forslaget en besparelse på 2,306 mio. kr. Fratrullet forældrebetalingen på 25 pct. giver det en besparelse for kommunen på 0,865 mio. kr. i 2020 og 1,729 mio. kr. fra 2021.

Tabel 1. 4410 og 4490 Dagtilbud i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.		Dagtilbudsområdet	-1153	-2306	-2306	-2306
b.		Forældrebetaling	288	577	577	577
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-865	-1729	-1729	-1729
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-865	-1729	-1729	-1729

2.6 Administrativ besparelse Skoler & Uddannelse

4510 og 4590 Skoler og Uddannelse

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

Der reduceres i antallet af årsværk inden for ledelse og administration i Afdelingen for Skoler & Uddannelse med i alt 5,9 årsværk. Dette gøres ved at sammenlægge og reducere administrationer, reducere i ledelsesårsværk, ændre opgaveindhold og ansættelsesform for pædagogiske souschefer og ved at ændre organiseringen af det tekniske service personale.

Fælles AUC- og Klubadministration

Det foreslås at samle ledelse og administration af Albertslund Ungecenter og Klub administrationen og reducere i antallet af medarbejdere og ledelse.

Der tildeles midler til Albertslund Ungecenters administration og ledelse i skolernes ressourcemodel og i Ungdomsskolens ressourcemodel. Der er ansat 3 ledere og 1,9 administrative medarbejdere.

Albertslund Ungecenter er kendetegnet ved en bred vifte af tilbud der tilsammen kræver en del ledelsesmæssige- og administrative ressourcer. Der er ledelse tilstede i 90% af åbningstiden, i Fritidsundervisningen.

For de fire folkeskoler er 6-10 % af budgettet beregnet til ledelse og administration, mens det for Albertslund Ungecenter er 19 % af budgettet.

Klubadministrationen tildeles midler i klubressourcemodellen. I administrationen er der ansat en socialrådgiver og 2,9 administrative medarbejdere.

Det foreslås at samle de to administrationer på en matrikel og reducere medarbejder staben med 1,9 medarbejder. Det foreslås desuden at reducere ledelsen af Albertslund Ungecenter med en leder. Dette kan gennemføres i forbindelse med at 10. klasse flytter sammen med de øvrige afdelinger af Albertslund Ungecenter.

Administration skoler

Skolerne tildeles midler til administration i grundbeløbet i ressourcefordelingsmodellen. Grundbeløbet er tænkt som det der skal til for at "starte" skolen – inden der kommer elever ind af døren. Det er til ledelse, administration, teknisk service og pædagogisk læringscenter for undervisningsdelen. Der er gradueret i forhold til ledelse og administration mellem 2, 3 og 4 spors skoler ud fra en betragtning om at antallet af børn har betydning for størrelsen af de opgaver der skal løses af ledelsen og administrationen.

Det foreslås at samle opgaveløsning inden for skolernes administration og derved skabe mulighed for specialisering og optimering af arbejdsgange. Dette kan gøres efter forudgående analyse og undersøgelse af muligheder. De områder der kan undersøges kunne være økonomi- og personaleopgaver.

Det foreslås at reduceres skolernes grundtildeling med 0,8 administrativt årsværk.

Souschefer på SFO og klub

På SFO'erne og i klubberne er der i alt 4 afdelingslederårsværk på fritliggende matrikler. Derudover er der i alt seks souschef-årsværk, stillingerne er sammensat af 20 % ledelse og administration og 80 % børnetid. Det foreslås at disse stillinger omlægges til stedfortræderstillinger og at der ikke længere er ledelse og administration i stillingerne. Dette vil reducere antallet af årsværk med 1,2 årsværk.

Teknisk service

5 tekniske service ledere laver serviceopgaver på skolen og tæller 100% altså 5 årsværk i administrationsopgørelse.

Det tekniske servicepersonale er ansat på skolerne. Personalet har forskellige kompetencer, der dækker en stor del af de opgaver der skal løses på skolerne.

Andre kommuner har valgt at organisere den tekniske service centralt ud fra en "facility management" tilgang hvor vedligeholdelsen af de kommunale bygninger ses som den væsentlige arbejdsopgave, og driften og personalet derfor også organiseres centralt.

Ved en ændring af organiseringen forventes det at der i forbindelse med opgaveoptimering og ændret service-niveau kan reduceres med et serviceleder årsværk..

3. Konsekvenser for service til borgerne

Fælles AUC- og Klubadministration

De organisatoriske ændringer har ingen direkte konsekvenser for borgerne.

Souschefer på SFO og klub

En effektivisering på ledelse vil reducere borgerens adgang til eksempelvis samtaler med SFO- eller klubledelse. Forældre vil således opleve begrænset adgang til ledelse.

Teknisk service

Forslaget vil betyde, at der går længere tid før akutte udfordringer håndteres, f.eks. stoppede toiletter mv. Det tillægges også stor værdi, at det tekniske personale er personer som eleverne kender og servicelederne kender skolen og er en del af den daglige drift.

4. Konsekvenser for personale

Forslaget vil betyde afskedigelser og ændrede ansættelsesforhold. Medarbejderne og lederne vil så vidt muligt blive inddraget i processen.

På skole- og klubområdet kan besparelsen betyde en reduktion i ledelse og ændring i den administrative støtte til lederne samt konsekvenser for ressourcerne til løsning af administrative opgaver.

Personale vil opleve begrænset adgang til ledelse.

Personalet på skolerne vil ikke længere have direkte adgang til teknisk service.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Teknisk service

Områdebevillingen 2070 Serviceområdet, som tilføres midler til overtagelse af teknisk service, hvis funktionen flyttes.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Fælles AUC- og Klubadministration

Administrative fællesskaber kan i nogen henseende opfattes som et ekstra administrativt led, og at der er manglende nærhed til kerneopgaverne. I implementeringen skal der arbejdes med snitflader.

7. Konsekvenser for økonomien

Kommunen kan når forslagene er fuld implementeret forvente en mindreudgift på 3,3 mio. kr. årligt.

Tabel 1. 4410 og 4490 i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.		fælles admin	-683	-1366	-1366	-1366
b.		ledelse	-311	-746	-746	-746
c.		souschefer	-387	-773	-773	-773
d.		tekniske service	-221	-442	-442	-442
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-1602	-3327	-3327	-3327
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-1602	-3327	-3327	-3327

2.7 Omorganisering i Kultur & Fritid

4110, 4130 og 4190 Kultur og Fritid

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

I Kultur & Fritid foreslås en omorganisering, der indeholder følgende ændringer:

- Fælles ledelse af kultur- og fritidsinstitutionerne
- Administrativt fællesskab og arrangements fællesskab
- Tvunget tidsbestilling på Biblioteket og reduktion i åbningstiden

Fælles ledelse af kultur- og fritidsinstitutionerne

Ledelsen af kultur- og fritidsinstitutionerne samles under hhv. en leder af kultur og en leder af fritid, samt en leder af musikskolen. Der udpeges en niveau 4 leder på hhv. fritids- og kulturområdet, der sammen med lederen af Musikskolen refererer direkte til kultur- og fritidschefen.

De to ledere har ansvaret for driften og udvikling af driften af kultur- og fritidsinstitutionerne. På Fritidsområdet er det følgende institutioner Albertslund Idrætsanlæg, Ridecentret, Toftegården og Vikingelandsbyen. På Kulturområdet er det Musikteatret, Biblioteket og Billedskolen. (På nuværende tidspunkt er der en niveau 4 leder af hver af institutionerne).

Fordelen ved en fælles ledelse er, at der kan være ressourceoptimering i at drive større enheder. Der kan ske en besparelse ved at flytte lederansvaret fra institutionerne til områdeniveauet, da der derved frigøres ressourcer på institutionerne.

Administrativt fællesskab og arrangements fællesskab

Der oprettes et administrativt fællesskab, der dækker alle institutionerne i Kultur & Fritid. På samme måde etableres et arrangements fællesskab med ansvar for udvikling og afvikling af samtlige arrangementer på kultur- og fritidsområdet. Det administrative fællesskab placeres som en stab under kultur- og fritidschefen. Arrangements fællesskabet placeres enten som stab under kultur- og fritidschefen eller under Kulturområdet.

Administrativt fællesskab

I dag er der allerede fælles administration for en række institutioner under Kultur & Fritid. Albertslund Idrætsanlæg udfører administrative opgaver for Toftegården og Ridecentret, og Biblioteket for Vikingelandsbyen. Der er gode erfaringer fra denne konstruktion. Fremadrettet foreslås det at samle administrationen for samtlige kultur- og fritidsinstitutioner og staben på rådhuset. (I dag er der samlet set 9.5 årsværk, der varetager administrative opgaver i Kultur & Fritid).

Det administrative fællesskab skal håndtere opgaver indenfor følgende områder: fakturahåndtering, indkøb, løn- og personaleadministrative opgaver, lokalefordeling.

Formålet med etableringen af det administrative fællesskab er, at reducere afdelingens samlede omkostninger til administration gennem en bedre udnyttelse af kompetencer samt via implementering af standardiserede processer, der baserer sig på effektive arbejdsgange.

Der udpeges en teamleder (niveau 5) for det administrative fællesskab. Ved at fordele ansvaret for økonomi, løn- og personaleadministration m.v. forventes det, at der kan spares svarende til 2 årsværk. Men det vil betyde, at der kan være opgaver, der ikke kan løses med samme kvalitet i fremtiden. Der er dog ikke lavet en konkret analyse på området.

Ved at samle medarbejderne i et administrativt fællesskab mindskes sårbarheden på den enkelte enheder ved sygdom eller jobskifte.

Arrangements fællesskab

I dag planlægges arrangementer på hver kultur- og fritidsinstitution. Særligt på Biblioteket afholdes der mange arrangementer, så der er de fleste kompetencer samlet. Forslag går på at samle kræfterne omkring generel udvikling og udvikling og afvikling af events og arrangementer. Dermed har arrangementsteamet i fællesskab ansvaret for samtlige arrangementer i Kultur & Fritid. Dermed kan der ske en naturlig fordeling henover året, samtidig vil det i højere grad være muligt at sammentænke begivenheder.

Fordelen ved denne organisering er, at der kan tænkes bredt i generel udvikling og i udvikling og afvikling af arrangementer. Derved undgås silo-tænkning, og der er mulighed for at bedre udnyttelse af kompetencer og bygninger.

Tvunget tidsbestilling på Biblioteket og reduktion i åbningstiden

Ved indførelse af tvunget tidsbestilling på en række Borgerservice opgaver, vil det være langt nemmere at planlægge en effektiv betjening af borgerne. Samt at tilpasse åbningstiden, så ressourcerne udnyttes optimalt.

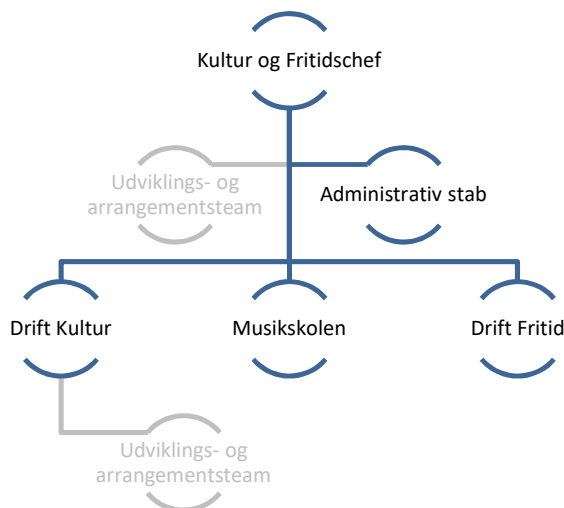
Dette gælder for Borgerserviceopgaverne: Kørekort, ID-kort, NemID, Pas og sygesikring.

Der vil naturligt være en tilpasningsperiode, hvor borgeren skal vænne sig til overgangen til tidsbestilling, og det kan give øget spørgsmål og kræve ekstra hjælp i en overgangsperiode.

Af statistikken fremgår det, at der er færrest der benytter sig af betjening i ydertimerne, hvorfor det kan være relevant at skruer på åbningstiden, så der er forskellige muligheder de enkelte dage. Åbningstiden planlægges, så der både er dage med tidlige tider og sene tider, derved tilgodeses borgernes forskellige behov samtidig med at den samlede åbningstid indsnævres med 12 timer. Reduktionen i åbningstiden går det muligt at foretage en reduktion i antallet af årsværk i Borgerservice. Efter en reduktion, vil der fortsat være åbent i 30 timer om ugen. (Til sammenligning har Glostrup åbent i Borgerservice 18 timer om ugen ligeledes med tvunget tidsbestilling).

De opgaver personalet i skranken løser, som ikke relaterer sig til betjeningen af borgerne, omplaceres til andre personalegrupper på Biblioteket.

Fordelen ved indførelse af tvungen tidsbestilling vil give et bedre flow i Borgerservice, der vil ske en mere effektiv betjening af borgeren. Samtidig slipper borgeren for at vente i kø.



Figur: Forslag til organisationsændring for Kultur & Fritid

3. Konsekvenser for service til borgerne

De organisatoriske ændringer har ingen direkte konsekvenser for borgerne. Derimod har forslaget om tvungen tidsbestilling direkte konsekvens for borgerne, da de skal ændre adfærd for at få hjælp til Borgerserviceopgaverne: Kørekort, ID-kort, NemID, Pas og sygesikring. Borgeren kan opleve tvungen tidsbestilling som en serviceforringelse.

4. Konsekvenser for personale

Forslaget vil betyde afskedigelser og ændrede ansættelsesforhold. Medarbejderne og lederne vil så vidt muligt blive inddraget i processen.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Ingen direkte og indirekte konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Risikoen ved fælles ledelse kan være, at der er for lidt fokus på det unikke i de enkelte institutioner. Lederressourcerne bliver de små steder brugt meget bredt og ned i lavkonkrete opgaver, hvorfor ledelsesdelen ikke reelt udgør det den er opgjort til. Opgaverne skal stadig løses, hvorfor besparelsen ikke bliver så stor, men ledelsesopgaverne bliver samlet på færre.

Administrative fællesskaber kan i nogen henseende opfattes som et ekstra administrativt led, og at der er manglende nærhed til kerneopgaverne. I implementeringen skal der arbejdes med snitflader.

Områder kan miste lokal viden og støtte, og de personer, der løfter opgaven i dag har ofte en bredere vifte af opgaver. Det vanskeliggør implementeringen

De ressourcer der sidder på Albertslund Idrætsanlæg udfører fx opgaver i Badesøen og i relation til de konferencer der afholdes på Stadion.

Risikoen ved at etablere arrangements teamet, er at der allerede en god udvikling i gang med at tænke på tværs. Samtidig bliver flere af de lokale ressourcer brugt mere bredt i drift og udvikling. Der er en fare for at der mistet kontakt til de enkelte institutioner.

7. Konsekvenser for økonomien

Fælles ledelse af kultur- og fritidsinstitutionerne vil medføre en besparelse på 450.000 kr. Ved etablering af et administrativt fællesskab kan der spares 1,5 årsværk. Etableringen af arrangements fællesskabet medfører ikke en besparelse, men der er andre fordele ved sammenlægningen. Der kan spares 2 årsværk på indførslen af tvunget tidsbestilling i Borgerservice på Biblioteket, hvis der samtidig sker en reduktion i åbningstiden på 12 timer om ugen. (Biblioteket har allerede en digital løsning til tidsbestilling og nummersystem, så det kræver ikke en yderligere investering at implementere denne model).

Tabel 1. Flere områdebevillinger i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.		Flere pengeposer	-225	-450	-450	-450
b.		Flere pengeposer	-304	-607	-607	-607
c.	1060	Biblioteket	-405	-810	-810	-810
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-934	-1867	-1867	-1867
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-934	-1867	-1867	-1867

2.8 Reduktion i medarbejdere i Borger & Arbejdsmarked

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

I afdelingen Borger & Arbejdsmarked gennemføres en række opgaver, hvor alle ikke er lovfastsatte, men er konsekvenser af beslutninger og prioriteringer i Kommunalbestyrelsen. Som følge af målet om reduktion i administrationen foreslås nedenstående punkter reduceret. Konsekvenserne er kort beskrevet under hver punkt.

Neddrøst kontrolindsatsen.

Forslag: Reducere med 2 årsværk.

Der er 4 årsværk i kontrolindsatsen i Borger- & Ydelsescentret, hvoraf kommunen er forpligtet til at handle på de anmeldelser og registersamkøringer, som kommer fra Udbetaling Danmark. Der vil altså kunne reduceres med to årsværk, således at der ikke sagsbehandles på ansøgere af friplads og en række af de anmeldelser, der modtages fra sagsbehandlere og borgere. Det vil få den konsekvens, at gevinsten ved kontrolindsatsen vil blive væsentligt reduceret. I 2018 var de sparede ydelser og tilbagebetalinger på 6,5 mio. kr. som følge af arbejdet i kontrolindsatsen.

Lukke boliganvisningen.

Forslag: Reducere med 2 årsværk.

Der er ingen krav om, at en kommune skal have en boliganvisning. Boligselskaberne kan efter reglerne anvise de næste på ventelisten eller efter reglerne om fleksibel anvisning. Dermed vil der kunne spares to årsværk. Det vil få den konsekvens, at ingen borgere vil få bolig fra kommunen – heller ikke socialt udsatte.

Fuldstændig digital opkrævning.

Forslag: Reducere med 1,5 årsværk.

Opkrævning for hele kommunen varetages i Borger- & Ydelsescentret. Der foregår her en betydelig administration med at få borgere til at betale deres gæld – f.eks. til ejendomsskat, daginstitutioner, biblioteksafgifter, plejehjem osv. Det vil være muligt at overgå til fuldstændig digital opkrævning og dermed at overføre alle restancer til opkrævning hos skat. Dermed forsøger kommunen ikke selv at indhente restancer og der laves ikke aftaler med borgere om betaling. Det vil betyde, at gæld til kommunen stiger og flere borgere vil få problemer med at være i gæld til kommunen.

Reduktion i sagsbehandling på folkeregister.

Forslag: Reducere med 1 årsværk.

Der er 2,5 årsværk i folkeregister, og der vil kunne spares et årsværk, hvis al indrejse/indflytning foregår digitalt og godkendes uden egentlig vurdering. Det vil betyde, at indflytning til kommunen vil finde sted uanset, hvor mange der i forvejen bor i ejendommen og der vil ikke blive kommunikeret med boligselskaberne, om de vil godkende mængden af borgere i boligen. Det betyder, at vi ikke får stoppet "fædrehoteller", som jævnligt popper op i kommunen, eller udlejninger af kælderværelser m.v. Det vil også betyde, at der ikke vil foregå en intensiv indsats overfor borgere uden fast bopæl – hvilket vil betyde stigninger i udbetalinger i kontanthjælp da borgerne ikke bliver flyttet derhen, hvor de opholder sig.

Tildeling af friplads uden vurdering.

Forslag: Reduktion med 1 årsværk.

I Borger- & Ydelsescentret vurderes alle fripladsansøgninger. Der bruges et årsværk, som kan spares væk ved udelukkende at administrere digitalt. Det vil betyde, at nogle borgere uberettiget vil få friplads pga. forkerte eller manglende oplysninger og der vil være et betydeligt antal borgere, som efterfølgende skal opkræves og som får gæld til kommunen.

Reducere i tværgående konsulentopgaver

Forslag: Reduktion med 1 årsværk.

I Borger & Arbejdsmarked er tværgående opgaver som varetages for hele kommunen, som kan reduceres. Det drejer sig bl.a. om deltagelse i det boligsociale arbejde, hvor vil kunne spares ressourcer ved at Kommunalbestyrelsen og Boligselskaberne ikke ansøger om en ny boligsocial helhedsplan fra 2021, som efterfølgende skal udmøntes og koordineres. Ligeledes vil afdelingen kunne stoppe tværgående koordineringsarbejdet med indsatsen overfor unge og det tværgående integrationsarbejde. Konsekvensen vil være at det understøttende arbejde overfor institutioner og sagsbehandlere vil forsvinde og der vil ikke blive udarbejdet redegørelser til Kommunalbestyrelsen (f.eks. Integrationsredegørelsen). Opgaverne fylder samlet ca. et årsværk.

Reduktion i medarbejdere i Jobcentret

Forslag: Reduktion med 6,4 årsværk.

En opgørelse pr. 24/7-19 viser, at der var 2.705 borgere med sager i Jobcentret. Alle sager registreres på en sagsbehandler. Jobcentrets medarbejdere varetager mange forskellige funktioner, hvorfor ikke alle har borgere registreret.

	Årsværk	Antal sager 24/7-2019	Gns. antal i sagsstammerne
Sagsbehandlere i team arbejdsmarkedsparete	9,2	952	103,5
Sygedagpengesagsbehandlere	10,3	478	46,4
Sagsbehandlere i team afklaring	10,1	474	46,9
Fleksjobsagsbehandling	2	390	195,0
Ungesagsbehandlere	4,5	208	46,2
Sager hos andre medarbejdere		203	
Total	36,1	2.705	

Andre medarbejdere i jobcentret, som ikke er egentlig sagsbærende	Årsværk
Sekretariat og reception	5
Fastholdelseskonsulenter	2,9
Virksomhedskonsulenter	8,5
Visitation	1
Fleksjobambassadører	2
Stab	2,5
Ledelse	6
Total	27,9

Det giver kun mening at tale om egentlige sagsstammer for de medarbejdere, der arbejder som sagsbehandlere med dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, ressourceforløbsmodtagere, revalidender, sygedagpengemodtagere, modtagere af jobafklaringsforløb, fleksjobberettigede, unge på uddannelseshjælp m.v. Det er de 5 personalegrupper i den øverste tabel, hvor der er beregnet en sagsstamme.

Der er 64 årsværk i Jobcentret inklusive Ungeenheden. En reduktion med 10% vil således svare til 6,4 årsværk.

Det foreslås, at der reduceres med 1 sagsbehandler (et årsværk) i team arbejdsmarkedsparete, 1 i team sygedagpenge, 1 i team afklaring, 1/2 i ungeenheden, 0,9 i sekretariat & reception samt 2 virksomhedskonsulenter.

Konsekvensen vil blive, at sagsbehandlerne får flere borgere, som skal hjælpes. Sagstallet pr. medarbejder for Team Arbejdsmarkedsparat vil blive 116, mens det for sygedagpenge, team afklaring og ungeenheden vil

blive ca. 52. For alle grupper vil det være et stort antal borgere at skulle afholde samtaler med og tilbyde relevant aktivering. En besparelse i det omfang vil medføre, at der vil blive afholdt over 2.000 samtaler mindre i jobcentret på et år, hvilket vil føre til længere sagsbehandlingstid og udfordringer med rettidigheder. For Team Arbejdsmarkedsparat har det yderligere den problemstilling, at vi har fået midler fra STAR til at køre to projekter bl.a. med det formål at reducere sagsstammerne. Med færre virksomhedskonsulenter vil konsekvensen blive, at færre ledige vil få hjælp til at komme i ordinært arbejde og i virksomhedspraktikker og at Jobcentret ikke vil kunne opsøge alle virksomheder i kommunen. Færre i Sekretariat & Reception vil give anledning til overvejelser om organisering af arbejdet og åbningstider i jobcentret.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Konsekvenserne er beskrevet under de enkelte punkter.

4. Konsekvenser for personale

Forslaget vil reducere medarbejdere. Nogle forslag vil desuden betyde, at andre medarbejdere får flere sager og dermed mere at lave.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Forslagene vil få betydning for såvel borgere som andre fagområder. Flere forslag vil betyde, at borgere får mere gæld, at der vil være flere borgere på ydelser og der vil ikke kunne ske understøttes på områder med specialviden.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der vurderes ikke at være andre risici i forhold til udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

Det foreslås, at forslagene har halv gennemslagskraft i 2020, bortset fra konsulent i Analyse & Udvikling, hvor effekten først får virkning med udløb af Boligsocial Helhedsplan. Alle forslag får fuld gennemslag i overslagsårene.

Tabel 1. 2390 i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	239020	Borger & Ydelsescentret	-1.898	-3.795	-3.795	-3.795
b.	239030	Analyse og Udvikling		-633	-633	-633
c.	239010	Jobcenter	-1.619	-3.238	-3.238	-3.238
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-3517	-7666	-7666	-7666
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-3517	-7666	-7666	-7666

2.9 Reduktion i administrative funktioner i Sundhed, Pleje og Omsorg

4210 Sundhed, Pleje & Omsorg

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrations- og kan-skal analysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative funktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

De administrative funktioner i Sundhed, Pleje & Omsorg reduceres med samlet 3,2 årsværk ved at reducere en række administrative funktioner, der understøtter driften i de forskellige decentrale enheder i afdelingen. Det samlede 3,2 årsværk er fordelt på følgende fire områder/funktioner:

- *Administrativ effektiviseringer*
- *Omlægning af vagtplanlægning i hjemmeplejen*
- *Servicemedarbejder*
- *Sundhedsområdet*

Administrative effektiviseringer

Sundhed, Pleje & Omsorg foreslår, at der reduceres i antallet af administrative medarbejdere, så antallet af medarbejdere, der kun beskæftiger sig med administrative opgaver mindskes. Herved fordeles de administrative opgaver til andre centrale medarbejdere, der også har borgerrettet opgaver.

Derudover må det forventes, at ved en vedtagelse af SPO besparelsesforslag i 2020, vil kunne reducere omfanget af administrative opgaver, som er placeret decentralt i Sundhed, Pleje & Omsorg.

Omlægning af vagtplanlægning

Sundhed, Pleje & Omsorg foreslår en omlægning af vagtplanlægning i hjemmeplejen. For nuværende varetages vagtplanlægningen af et team bestående af flere medarbejdere. Med en omorganisering af opgaven vil der være muligt at forvalte opgaven med færre ressourcer.

Servicemedarbejder

Her foreslås at antallet af servicemedarbejdere med administrative og tekniske opgaver som it- og telefonopsætning reduceres. Herved omlægges de administrative og tekniske opgaver ud til medarbejdere, der kan have borgerrettet opgaver.

Sundhedsområdet

I kan-skal analysen blev der peget på, at der i Sundhedshuset er ansat en sundhedskonsulent, som varetager skal-opgaver i forhold til Sundhedsloven §119. Der er på nuværende tidspunkt ansat to konsulenter på sundhedsområdet i Sundhedshuset og det vurderes, at én er nok til at varetage de lovbundne ydelser på området. Herved foreslås, at antallet af sundhedskonsulenter reduceres til kun én stilling.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Administrative effektiviseringer

Reduceres antallet af administrative medarbejdere, vil der være opgaver, der ikke kan løses som nuværende. For borgerne kan det betyde en forringelse af servicen, idet de vil opleve en betydelig længere sagsbehandlingstid, da der vil være færre medarbejdere til at behandle deres sager.

Omlægning af vagtplanlægning

En omlægning af vagtplanlægningen vil få konsekvenser for servicen til borgerne, idet en del af fleksibiliteten i planlægningen af borgerbesøgene vil forsvinde, da der er færre administrative ressourcer til at administrere dette. I hjemmeplejen har en velfungerende vagtplanlægning stor betydning for den kvalitet af service der

leveres til borgerne. Over de senere år, er der sket en øget kompleksitet i ældreplejen, hvilket har øget presset på driften i hjemmeplejen. Denne øgede kompleksitet af borgernes pleje- og behandlingsbehov kræver en fleksibel vagtplan, der giver mulighed for at omlægge og tilpasse besøgene hos borgerne, når deres behov ændrer sig.

Servicemedarbejder

En besparelse af en servicemedarbejder kan få konsekvenser for borgerne, da medarbejderne med borgerrettet funktioner vil få mindre tid hos borgerne, da de pålægges flere administrative opgaver.

Sundhedsområdet

Sundhedskonsulenten er ansat til at sikre levering af forebyggende og sundhedsfremmende tiltag. Den nyeste Sundhedsprofil fra 2017 viser en øget forekomst af borgere i Albertslund Kommune, der har en uhensigtsmæssig livsstil. Samtidig viser undersøgelsen også en øget forekomst af borgere med kroniske sygdomme. Såfremt forslaget vedtages vil det medføre, at der vil være færre ressourcer til at løfte det planlægningen og koordineringen af det forebyggende og sundhedsfremmende arbejde.

4. Konsekvenser for personale

Ved at reducere antallet af de administrative funktioner i Sundhed, Pleje & Omsorg vil de medarbejdere, der får tilført flere arbejdsopgaver kunne opleve et øget arbejdspress, som kan medfører øgede risici ift. sygefravær og reduceret trivsel.

Derudover vil de medarbejdere med borgerrettede funktioner have behov for, at der afsættes ressourcer, så de får mulighed for at få opkvalificeret deres kompetencer, så de kan løse de administrative opgaver.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Ovenstående forslag har ingen konsekvenser på andre fagområder og områdebevillinger

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der vurderes ikke at være andre risici i forhold til udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

Reduktionen i administrative funktioner i Sundhed, Pleje & Omsorg medfører en reduktion på 3,2 årsværk svarende til en økonomisk besparelse ved fuld implementering på 1.75 mio. kr. I 2020 forventes en besparelse på 1. mio. kr. da der regnes efter 7/12-effekt på grund af opsigelsesvarslinger. Den fulde besparelse effektueres derfor først fra 2021 og frem.

Sundhedsområdet

Det bemærkes, at der kan være et økonomisk gevinstpotentiale ved det forebyggende sundhedsarbejde, og at det kan lønne sig at forebygge frem for at behandle, da eksempelvis udgifterne til hospitalsindlæggelser kan stige

Tabel 1. 4210 Sundhed, Pleje og Omsorg i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	421070	Myndighed	-295	-506	-506	-506
b.	421002	Tværgående løn og drift	-404	-694	-694	-694
c.	421031	Sundhedshuset	-318	-546	-546	-546
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-1017	-1746	-1746	-1746
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-1017	-1746	-1746	-1746

2.10 Reduktion i personalet i Miljø & Teknik

2050 Ejendomme og 2590 Administration Miljø & Teknik

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

Forvaltningen har med i udgangspunkt i kan/skal betragtninger vurderet, hvilke opgavetyper der ikke er lov-bundne og som i givet fald kan nedprioriteres med henblik på reduktion i antallet af stillinger i Miljø & Teknik. Der peges på nedlæggelse af 4 administrative stillinger. De fordeler sig på nedenstående måde:

- Lavere ambitionsniveau for kan-opgaver indenfor miljø, klima og cirkulær økonomi, miljøcertificering, udviklingsprojekter indenfor belysning, byteknologi og digitalisering, samt deltagelse i eksterne projekter, der ikke finansieres fuldt ud eksternt (samlet reduktion - 2 årsværk)
- Ændret organisering af de akutte vedligeholdelsesopgaver i kommunale ejendomme (reduceres med 1 årsværk)
- Nedlæggelse af den særlige "Fast-track"-indsats for erhvervsbygge- og miljøsagsbehandling og indsatsen i forhold til "Ulovlig beboelse" (reduceres med 1 årsværk).

Forslagene beskrives nærmere i det følgende.

Der er tale om 4 administrative AC-stillinger (akademikere). En gennemsnitsløn for en AC'er er opgjort til 633.000 kr., svarende til 2,532 mio. kr. for de 4 stillinger. Da en af stillingerne er delvist finansieret af takstområdet reduceres besparelsen med 390.000 kr. (dette beskrives nærmere senere hen). Hermed udgør den samlede reduktion ved nedlæggelsen af de 4 stillinger 2,142 mio. kr., når besparelsen er fuldt indfaset i 2021.

Lavere ambitionsniveau for kan-opgaver indenfor miljø, klima mm.

Dette område omhandler det strategiske miljøarbejde med opgaver i forhold til byens udvikling mod grøn og bæredygtig omstilling - herunder nationale og internationale udviklingsopgaver ofte i samarbejde med Gate21, miljøledelse, miljøpolitik og diverse miljøpolitiske tiltag, udarbejdelse af det årlige Grønne Regnskab, klima-strategi og den digitale og teknologiske udvikling i byens infrastruktur samt strategiske samarbejder og netværk. Desuden varetages også fællesoffentlige opgaver på GIS-området og mange interne digitaliseringsopgaver på forskellige forvaltningsområder. Der udarbejdes dagsordenspunkter og notater til politisk behandling inden for området.

Lønudgiften på dette område er delvist finansieret af takstområdet, hvor der ydes et bidrag til konto 6 fra forsyningen på 390.000 kr. Den reelle besparelse vil derfor blive reduceret tilsvarende, da man mister en indtægt fra takstområdet.

Dette område foreslås reduceret med 2 årsværk.

Konsekvensen af besparelsen vil være, at der ikke udarbejdes et årligt Grønt Regnskab og at kommunens miljøledelse stoppes, samt at der vil blive brugt færre ressourcer på udarbejdelse af klimastrategi og arbejdet med verdensmålene. Desuden vil det også medføre reducerede muligheder for at indgå i udviklingsprojekter bl.a. indenfor byteknologi samt deltagelse i forskellige nationale og internationale forpligtigelser (Klimakommune +, DN2020, LUCI mm.). Desuden vil udviklingen af digitale løsninger og værktøjer inden for GIS området blive langsommere og sagsbehandlingstiden bliver længere.

Ændret organisering af de akutte vedligeholdelsesopgaver på ejendomsområdet

Opgaverne på denne del af ejendomsområdet omfatter udover varetagelsen af de akutte vedligeholdelsesopgaver også overblik over tilstanden på de kommunale ejendomme, udarbejdelse af vedligeholdelsesplaner,

planlægning og gennemførelse af vedligeholdelses- og renoveringsarbejder, ombygninger og indretninger, callcenter-funktion ift. de decentrale enheder, risikostyring og forsikringer (bl.a. arbejdsskadeområdet) samt energistyring og -ledelse (herunder Grønt Regnskab). Der udarbejdes dagsordenspunkter og notater til politisk behandling inden for området.

Den gennemførte kan/skal analyse på ejendomsområdet viste, at der ikke er mange skal-opgaver på området. Størstedelen af opgaverne er kan-opgaver, og man kan vælge at reducere medarbejderstaben med 1 årsværk med dertil hørende konsekvens for vedligeholdelsesområdet. Dette kan gøres ved at ændre og tilpasse organiseringen og varetagelsen af de akutte vedligeholdelsesopgaver. Det drejer sig dels om, hvordan arbejdet håndteres internt i forvaltningen men også, hvordan opgaverne styres og kommunikeres med brugerne/borgerne samt de eksterne leverandører, som udfører de akutte vedligeholdelsesopgaver.

Konsekvensen af besparelsen er længere sagsbehandlings- og responstid samt reduceret mulighed for tilbagemeldinger, inddragelse og dialog med de decentrale enheder.

Nedlæggelse af den særlige "Fast-track"-indsats for erhvervsbygge- og miljøsagsbehandling og indsatsen i forhold til "Ulovlig beboelse"

Forvaltningen er på baggrund af sidste års budgetforlig netop ved at implementere såvel Fast-track på erhvervsbygge- og miljøsagsbehandling – hvor der er givet en varig bevilling på 300.000 kr. pr. år og indsatsen i forhold til "Ulovlig beboelse" hvortil der er givet en bevilling på 300.000 kr. over to år.

Konsekvensen af besparelsen vil være, at disse indsatser ikke vil kunne gennemføres som planlagt.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Konsekvensen er længere sagsbehandlings- og responstid samt reduceret mulighed for tilbagemeldinger, inddragelse og dialog med de decentrale enheder, hvilket vil have betydning for deres kontakt og service til borgerne. Desuden reduceres forvaltningens muligheder for at understøtte ambitionsniveauet på miljø- og klimaaområdet med konkrete tiltag og initiativer. Bygge- og miljøsagsbehandlingstiden for erhverv vil ikke kunne reduceres som tiltænkt. Den særlige indsats mod ulovlig beboelse vil ikke blive gennemført.

4. Konsekvenser for personale

Besparelsen vil medføre nedlæggelse af 4 årsværk og dermed afskedigelse af 4 medarbejdere.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Vedligeholdelsesniveauet og fornyelsen af den kommunale bygningsmasse vil blive sat under yderligere pres. Besparelsen vil få betydning for øvrige områder i form af serviceforringelser og forlængede sagsbehandlingstider. Det gør sig fx gældende på GIS området, som ikke vil kunne levere de samme digitale ydelser til andre fagområder, som leveres i dag. Der vil heller ikke være de samme muligheder for at understøtte de decentrale enheder på fx miljø- og klimaaområdet. Indsatsen i forhold til bedre servicering af kommunens erhvervsskønheder vil ikke kunne understøttes på miljø- og byggesagsområdet.

Vigtige elementer til understøttelse af Albertslunds status som miljøforegangskommune vil falde bort. – tilsvarende vil Albertslund som laboratorium for innovative løsninger blive reduceret.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der vurderes ikke at være andre risici i forhold til udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

Der vil være reduceret mulighed for at indgå i udviklingsprojekter med ekstern medfinansiering af opgaver, som kommunens alligevel står overfor at skulle udføre.

Tabel 1.2050 og 2590 i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	2050	Ejendomme	-316	-633	-633	-633
b.	2590	Adm. Miljø & Teknik	-755	-1509	-1509	-1509
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-1071	-2142	-2142	-2142
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-1071	-2142	-2142	-2142

2.11 Reduktion af medarbejdere i Drift & Service

2070 Serviceområdet og 2080 Materialegården

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration, herunder administrative støttefunktioner og chefer, decentrale ledere, myndighedspersonale og øvrige administrationsudgifter.

2. Beskrivelse af forslaget

De administrative opgaver i Drift & Service kan reduceres med i alt 1,7 årsværk fordelt på rådhusets indkøbsfunktion (0,5), Materialegården (0,2) og Vagten (1,0). Reduktionerne på de 3 funktioner beskrives herunder. De administrative besparelser på indkøbsfunktion og Materialegården vurderes at kunne gennemføres med marginale serviceforringelser. Vagtomlægningen indebærer et risikoelement i forbindelse med overvågning af kommunens matrikler.

Indkøbsfunktion.

Rådhusets interne indkøbsfunktion nedlægges og opgaverne uddelegeres til rådhusbetjente.

Reduktion: 0,5 årsværk.

Konsekvenser: Rådhusbetjentene får flere arbejdsopgaver, hvilket kan reducere serviceniveauet marginalt ift. øvrige betjentopgaver. Der er tale om en effektivisering.

Handlinger: Logistiske arbejdsgange forenkles for at skabe rum til flere opgaver. Betjente uddannes i indkøb og fakturabehandling.

Administration på Materialegården

Den interne administration effektiviseres via prioritering af opgaver.

Reduktion: 0,2 årsværk

Konsekvenser: Der kan opleves en mindre intern serviceforringelse i forhold til kommunikation og intern support.

Handlinger: Der vil ske en stærkere prioritering af interne administrative arbejdsfunktioner. Arbejdsopgaver som er mindre nødvendige i forhold til basal drift udgår eller varetages af øvrig administration.

Omlægninger i Vagten

Funktionen som selvstændig vagtleder ophører og ledelsen af Vagten lægges under Intern Service. Dette frigiver administrative ressourcer svarende til et årsværk. Men samtidig udfører vagtlederen sikringstekniske opgaver som er væsentlige for at opretholde et tilfredsstillende sikkerhedsniveau i forhold til alarmsystemer, adgangskontroller, videoovervågning mv. Det er vigtigt at fastholde denne opgavevaretagelse, og vagtlederens sikringstekniske funktion kan derfor konverteres til en anden stilling, der er ikke-administrativ, men har en mere teknisk karakter. For at omlægningen skal være ressourcebesparende skal der findes besparelser på øvrig vagtfunktion.

Vagten er bemannet 24/7 og det vurderes at være mest hensigtsmæssigt at reducere i vagtbemanding i tidsrummet 18-01 hvor der er dobbeltbemanding (en vagt på rådhuset og en kørende vagt).

Det er i dette tidsrum, at der er mange opgaver for den kørende vagt. Det kan være forskellige eftersyn, hjælp med tilkoblinger af alarm, og andre serviceopgaver for borgere og fritidsbrugere, kontrol af bålpladser, uønsket ophold på kommunens matrikler, samt lukninger af haller og skoler efter fritidsbrugere. Det er derfor mest hensigtsmæssigt at fjerne vagten på rådhuset i aften timerne

Rådhuset vil efterfølgende være ubemandet efter kl. 19 og rådhuset vil skulle aflåses hver dag kl. 19.

3. Konsekvenser for service til borgerne (vagtomlægning)

- Rådhuset vil være lukket efter kl.19, og der vil ikke længere være gennemgang for borgere fra Rådhusdammen til center/stationen.
- Der vil ikke være gennemgang til Musikteateret for besøgende der parkerer ved den runde parkeringsplads.

4. Konsekvenser for personale (vagtomlægning)

- Vagtlederstillingen konverteres til en stilling med et overvejende sikringsteknisk indhold.
- Aftenvagten på rådhuset nedlægges hvilket giver en besparelse på et årsværk.
- Den kørende aftenvagt vil ikke længere kunne kommunikere med rådhusvagten hvilket kan opleves utrygt.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger (vagtomlægning)

- Rådhusvagten kan ikke længere kommunikere om problemer der er observeret på video hvilket forringer sikkerheden på kommunens matrikler. Eks. ved brand, bål, hærværk, uønsket ophold etc. I 2018 blev der bortvist over 1000 personer.
- Vagten servicerer biblioteket i den udvidede åbningstid, og kan ikke længere reagere prompte via observationer på video.
- Hjemmeplejen modtager via Vagten opkald fra borgere i aften/nattetimerne. Opkald til Hjemmeplejen fra ældre borgere kan være kritiske, fald og lign. Hjemmeplejen skal derfor selv etablere en akut telefonlinje mellem kl. 19-07.
- Badesøen, det sker jævnligt i hele Badesøens sæson, at især yngre personer kravler over hegnet udenfor åbningstid. I dag opdager vagten på rådhuset dette på videoovervågning, og sender den kørende vagt ud for at bortvise dem.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget (vagtomlægning)

Der vurderes ikke at være andre risici i forhold til udmøntning af forslaget end de allerede nævnte.

7. Konsekvenser for økonomien

Forslagene forventes at kunne udmøntes med 1/3 virkning fra 2020 og fuldt gennemslag efterfølgende.

Tabel 1. 2070 og 2080 i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.		Materialegården	-30	-90	-90	-90
b.		Rådhusbetjente	-70	-210	-210	-210
c.		Vagt	-150	-450	-450	-450
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-250	-750	-750	-750
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-250	-750	-750	-750

2.12 Reduktion i øvrige administrationsudgifter

8291 – Økonomi & Stab- Adm. og puljer

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration.

2. Beskrivelse af forslaget

De centrale puljer under Økonomiudvalget vedrører bl.a. tjenestemandspensioner, barselspulje, puljer til adm. ansættelse på særlige vilkår (fleksjob), elevløn, fælles IT udgifter, medlemskab af KL, betalinger til Udbetaling Danmark, centralt finansieret kompetenceudvikling, kommunikation, revisionsudgifter samt direktørpulje. Fra trukket indefrosne midler udgør de centrale puljer samlet 101 mio. kr. 58 pct. vedrører mindre styrbare områder, som omfatter tjenestemandspensioner, barselspulje, driftssikring og ydelsesstøtte. Ca. 28 pct. vedr. fællesudgifter til drift af IT-systemer, herunder licensbetalinger. De resterende 14 pct. omfatter de øvrige områder. De centrale puljer blev med Budget 2019 reduceret med 2,4 mio. kr.

Administrationen har gennemgået de centrale puljer under Økonomiudvalget med henblik på at finde yderligere administrative besparelser. Administrationen vurderer, at det vil være muligt at foretage tilpasninger af de centrale puljer forholdsmæssigt ift. de gennemførte administrative besparelser. Dette kan give en besparelse i størrelsesordenen 0,2 mio. kr. på diverse lønpuljer.

Derudover foreslås de øvrige administrative udgifter reduceret med 0,6 mio. kr. ved at reducere aktivitetsniveauet i forhold til centralt finansierede kurser og kompetenceudvikling samt kommunens indsats ift. kommunikation og branding.

Samlet foreslås de øvrige administrationsudgifter reduceret med 0,8 mio. kr. gennem reduktion af de centrale puljer under Økonomiudvalget.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Borgerne vil primært blive berørt af en reduktion i de afsatte midler til kommunikation. Dette vil betyde, at kommunen bliver mindre synlig i såvel medierne som i gadebilledet. Det betyder, at det ikke i samme omfang som i dag vil være muligt at fortælle de positive historier om kommunen og informere bredt om kommunens mange tilbud for borgerne. En reduceret kommunikationsindsats kan også have betydning for fremtidige muligheder for at få nye borgere til byen, hvis kommunen ikke i samme omfang kan skabe synlighed om kommunes kvaliteter.

Reduktionen af puljen til kommunikation på 0,3 mio. kr. svarer til ca. 20 pct. af de samlede midler.

4. Konsekvenser for personale

Medarbejderne vil primært blive berørt af en reduktionen i centralt afsatte midler til kurser og kompetenceudvikling på 0,3 mio. kr. svarende til 25 pct. af de afsatte midler. Dette vil reducere mulighederne for centralt at understøtte faglig kompetenceudvikling væsentligt, hvorfor det bliver vanskeligere at vedligeholde medarbejdernes kompetencer og sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft. Der opleves i dag væsentlige rekrutteringsudfordringer på flere områder, og udfordringerne vurderes at vokse i de kommende år.

En reduktion af midlerne til kurser og uddannelse risikerer at gøre Albertslund Kommune mindre attraktiv som arbejdsplads for nuværende medarbejdere, hvilket også kan influere på de fremadrettede rekrutteringsmuligheder.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

En reduktion i de centrale puljer vil berøre hele organisationen.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Der er ingen væsentlige risici ift. forslagets gennemførelse.

7. Konsekvenser for økonomien

Reduktionen i de centrale puljer under Økonomiudvalget på samlet 0,8 mio. kr. kan gennemføres med fuld effekt i 2020, idet forslaget ikke har umiddelbare personalemæssige konsekvenser.

1. Tabel 1. 8291 i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	829106	Kurser og uddannelse	-300	-300	-300	-300
b.	829110	Diverse lønpuljer	-200	-200	-200	-200
c.	829130	Kommunikation	-300	-300	-300	-300
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-800	-800	-800	-800
f.	Anlægsinvestering		0	0	0	0
g.	Afledte driftsudgifter		0	0	0	0
	I alt	(e+f+g)	-800	-800	-800	-800

2.13 Standardisering og forenkling af arbejdsprocesser

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen.

2. Beskrivelse af forslaget

For at frigøre administrative ressourcer og understøtte realiseringen af hverdagseffektiviseringer vil administrationen udarbejde forslag til standardisering og forenkling af arbejdsprocesser og forretningsgange på det administrative område.

Standardisering og forenkling af arbejdsprocesser indebærer, at der foretages en screening af kommunens arbejdsprocesser og services med henblik på at identificere optimeringsmuligheder, som vil skabe øget værdi eller frigøre ressourcer i opgaveløsningen. Administrationen vil foretage en nærmere vurdering og prioritering i forhold til de initiativer, som forventes at have det største potentiale.

Der forventes at være overlap og sammenhæng til forslag om styrket digitalisering.

Forslaget forventes i første omgang at omfatte en række tværgående arbejdsprocesser, som administrationen umiddelbart vurderer at kunne understøtte frigørelse af ressourcer og dermed bidrage til realisering af de allerede besluttede hverdagseffektiviseringer i 2020.

Der sker løbende organisatoriske og systemmæssige ændringer, som kommunens forretningsgange skal tilpasses. På samme vis kan bedre anvendelse af vores systemer forudsætte nye forretningsgange - og i nogle tilfælde kan systemanvendelsen også forenkle eksisterende arbejdsprocesser.

Konkret peges der bl.a. på følgende initiativer:

Forenkling af arbejdsprocesser på HR-området, fx ift. ansættelse af medarbejdere samt fratrædelser. Hensigten er at sikre én sammenhængende indberetning, hvor der samtidig tages stilling til brugeroprettelse, autorisationer og IT-udstyr.

Modernisering af "Spilleregler for god økonomistyring", herunder:

- Forslag til forenkling af kontoplaner
- Forslag til tilpasning af bevillingsområder ift. definition af serviceudgifter
- Forslag til justering af overførselsregler
- Forslag til frigivelse af udvalgte anlægsbevillinger ved budgetvedtagelsen

Reduktion i antal fakturaer på mindre beløb gennem større systematik og bedre indkøb

Standardisering og forenkling af ledelsestilsyn og løbende budgetopfølgning

På økonomiområdet vil eksisterende forretningsgange gennemgås ud fra et End-To-End princip, således at de i størst mulig omfang er dækkende for hele organisationen, og at der ikke er behov for supplerende forretningsgange i enkelte enheder og tilbud – uden at det er strengt nødvendigt.

Arbejdet med standardisering og forenkling af arbejdsprocesser forventes ud over at frigøre ressourcer også at understøtte en bedre kvalitet og færre fejl, hvilket bidrager til en mere bæredygtig organisation, idet enheder vil kunne støtte hinanden i opgaveløsningen i kritiske situationer eller periode med opgavepres.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Forslaget forventes ikke at have negativ betydning for kommunens service til borgerne. Tværtimod kan forslaget understøtte bedre ressourceanvendelse og reducere risici for fejl.

4. Konsekvenser for personale

Forslaget forventes at frigøre ressourcer og øge kvaliteten i den administrative opgaveløsning, men indebærer omlægning af arbejdsgange, hvilket kan betyde, at eksisterende arbejdsopgaver for nogle medarbejdere ophører eller reduceres, mens andre medarbejdere måske tilføres nye arbejdsopgaver.

Samlet vurderes det, at standardisering og forenkling vil bidrage positivt til medarbejdernes trivsel.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Standardisering og forenkling af arbejdsprocesser vil medføre, at den eksisterende tværgående opgaveløsning på udvalgte områder tilpasses, hvilket forventes at frigøre ressourcer, der kan understøtte realiseringen af de allerede besluttede hverdagseffektiviseringer.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Standardisering og forenkling af arbejdsprocesser forudsættes at frigøre ressourcer, øge kvaliteten af den tværgående administrative opgaveløsning og reducere risici for fejl. Disse kan dog være vanskeligt at kapitalisere de frigjorte ressourcer, dvs. omsætte disse til færre medarbejdertimer.

Det er derfor afgørende, at der er ledelsesmæssig opbakning ift. implementering af standardiserede og forenklede arbejdsprocesser, og at der er tydelig kommunikation, så de ønskede forandringer er forankret ift. medarbejderne.

7. Konsekvenser for økonomien

Administrationen arbejder med de eksisterende arbejdsprocesser med henblik på løbende at optimere kommunens samlede ressourceanvendelse og værdiskabelse ift. borgernær service. Gevinster ved standardiserede og forenklede arbejdsprocesser, som iværksættes gennem prioritering inden for eksisterende ressourcer og budgetter, vil bidrage til at understøtte realisering af hverdagseffektiviseringerne i 2020.

Tabel 1. Flere områdebevillinger i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.			0	0	0	0
b.						
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	0	0	0	0
f.	Anlægsinvestering		0	0	0	0
g.	Afledte driftsudgifter		0	0	0	0
	I alt	(e+f+g)	0	0	0	0

2.14 Styrket digitalisering

1. Type

Forslaget stilles på baggrund af administrationsanalysen.

2. Beskrivelse af forslaget

For at frigøre administrative ressourcer og løbende at udvikle den digitale understøttelse af borgernære services fortsættes arbejdet med digitalisering af Albertslund Kommune. Dette gælder i forhold til både tværgående administrative arbejdsgange inden for personale, løn og økonomi – og mere borgernære services. Ligeledes vurderes tilvejebringelse af ledelsesinformation i højere grad at kunne understøttes digitalt.

Der arbejdes allerede i dag med forskellige elementer, som skal videreudvikles og udbredes i kommunen. Styrket digitalisering omfatter også egentlig automatisering af opgaver.

Der vil ift. styrket digitalisering bl.a. blive arbejdet videre med:

Robotics/Automatisering (ift. afstemning af konti mv.)

Betalingsplaner (automatisk betaling af faste regninger)

Udbetalingsplaner (faste udbetalinger fastlægges et år af gangen eks. lommepenge)

Automatisk betaling af faktura i indkøbssystemet

"Pushing" af rapporter i økonomi og lønssystemet

Styrket digitalisering indebærer, at der foretages en screening af kommunens arbejdsprocesser og services med henblik på at identificere digitaliseringsindsatser, som vil skabe øget værdi eller frigøre ressourcer i opgaveløsningen. Administrationen vil foretage en nærmere vurdering og prioritering i forhold til de initiativer, som forventes at have det største potentiale.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Digitalisering af borgernær service indebærer, at eksisterende arbejdsprocesser og tilbud gennemgås med henblik på at vurdere, hvor digitalisering kan skabe øget værdi eller frigøre ressourcer i opgaveløsningen.

For borgerne kan det betyde, at den eksisterende opgaveløsning på udvalgte områder ændres i forbindelse med digitalisering. Typisk vil digitalisering på den ene side understøtte hurtig og mere fleksibel opgaveløsning mens den på den anden side kan indebære tab af personlig kontakt.

Det tilstræbes, at styrket digitalisering ikke vil påvirke borgernes oplevede service negativt.

4. Konsekvenser for personale

Styrket digitalisering vil frigøre ressourcer og reducere tidsforbruget særligt i forhold til arbejdsprocesser med mange gentagelser og stort volumen. Digitalisering kan således understøtte medarbejderne i den daglige opgaveløsning og bidrage til at imødegå stort arbejdspress og mangel på arbejdskraft. Samtidig vil der være områder, hvor styrket digitalisering af opgaveløsningen vil erstatte eksisterende manuelt arbejde. Samlet vurderes det, at styrket digitalisering vil bidrage positivt til medarbejdernes trivsel.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Styrket digitalisering vil medføre, at den eksisterende opgaveløsning på udvalgte fagområder tilpasses, idet digitalisering medfører ændrede arbejdsprocesser og evt. tilpasning af borgernær service.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Såfremt arbejdsprocesser og service ikke justeres i forhold til digitaliseringsindsatserne, vil der ikke frigøres ressourcer. Ligeledes risikerer uforudsete teknologiske udfordringer i relation til implementeringen af digitaliseringsindsatserne at reducere gevinsterne eller øge omkostningerne. Endelig er det vigtigt, at de opstillede forudsætninger ift. gevinster og omkostninger i investeringsforslag er dækkende og realistiske. Det skal her bemærkes, at det i praksis kan være vanskeligt at kapitalisere frigjorte ressourcer.

Det er afgørende, at der er ledelsesmæssig opbakning ift. implementering af digitaliseringsindsatserne, og at der er tydelig kommunikation, så de ønskede forandringer er forankret ift. medarbejderne.

7. Konsekvenser for økonomien

Administrationen arbejder med styrket digitalisering med henblik på løbende at optimere kommunens samlede ressourceanvendelse og værdiskabelse ift. borgernær service. Gevinster ved digitaliseringsindsatser, som iværksættes gennem prioritering inden for eksisterende ressourcer og budgetter, vil bidrage til at understøtte realisering af hverdagseffektiviseringerne i 2020.

Der udarbejdes investeringsforslag ift. digitaliseringsindsatser, som kræver yderligere ressourcetilførsel at gennemføre. Disse vil blive udarbejdet frem mod budget 2021.

2. Tabel 1. Flere områdebevillinger i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.			0	0	0	0
b.						
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	0	0	0	0
f.	Anlægsinvestering		0	0	0	0
g.	Afledte driftsudgifter		0	0	0	0
	I alt	(e+f+g)	0	0	0	0

2.15 Reduktion af budget til kommunalbestyrelsen

8292 Kommunalbestyrelsen

1. Type

Forslaget stilles i forlængelse af administrationsanalysen. Forslaget har til formål at reducere kommunens samlede udgifter til administration.

2. Beskrivelse af forslaget

Administrationsanalysen har kortlagt det administrative forbrug i Albertslund og der er udarbejdet forslag på reduktion af de administrative udgifter i alle afdelinger i kommunen.

Administrationsanalysen har været afgrænset til at se på de administrative udgiftsområder, som landets kommuner i flere år er blevet sammenlignet og benchmark'et på. Der er også mindre administrative udgifter under hovedkonto 6 (administration mv.), som ikke medtages i disse sammenligninger. Et af de større områder her er Kommunalbestyrelsens områdebevilling. En besparelse på denne bevilling vil ikke mindske de administrative udgifter overordnet i sammenligning med andre kommuner, men forslaget vil bidrage til råderummet i budgetforhandlingerne.

Kommunalbestyrelsens områdebevilling udgør 7,0 mio.kr. og skal dække alle udgifter til kommunalbestyrelsen: Løn/honorar, vareindkøb, bespisning, tjenesteydelser, rejser mv. Løn/honorarer udgør størstedelen af udgifterne med 80,9% og de øvrige udgifter udgør 19,1%.

Administrationen har lavet en overordnet sammenligning af regnskabstal på udgiftsniveauet til kommunalbestyrelser i andre kommuner målt pr. indbygger. Sammenligningen er sket med baggrund i officielt tilgængelige regnskabstal for 2018.

Albertslund kommune brugte i 2018 - 241,1 kr. pr. indbygger. Det tilsvarende tal på landsplan er 157 kr. pr. indbygger. I region Hovedstaden er gennemsnittet for kommunerne 133 kr.

Denne overordnede sammenligning er dog meget følsom overfor indbyggertallet, da kommunernes størrelse afviger fra hinanden og særligt i hovedstadsområdet. På samme vis er en stor del af udgifterne for kommunalbestyrelsen ikke direkte en-til-en afhængigt af indbyggerantallet. Der vil alle steder være lønudgifter til borgmester og udvalgsformænd samt alle kommunalbestyrelsesmedlemmerne. Der er derfor beregnet et vægtet gennemsnit for udgiften til kommunalbestyrelsen i de 6 kommuner der i regionen ligger tættest på Albertslund i størrelse – målt i indbyggertal: Ishøj, Hørsholm, Allerød, Herlev, Halsnæs, Brøndby. Gennemsnittet for disse kommuner er 236,7,- pr indbygger. Albertslund bruger således overordnet 1,8% mere på kommunalbestyrelsen end sammenlignelige kommuner.

Med baggrund i ovenstående sammenligning foreslås det, at kommunalbestyrelsens budget reduceres med 1,7%, således at bevillingen kommer til at ligge i niveau med kommuner med samme antal indbyggere. Det vurderes at reduktionen vil kunne ske indenfor de øvrige udgifter, og vil derfor kunne implementeres fra 2020.

Det foreslås endvidere at der frem mod budget 2021 laves en mere dyberegående sammenlignende analyse omfattende: størrelse af honorarer, antal udvalg, antal KB-medlemmer mv.. Analysen skal danne grundlag for et evt. forslag som kan have virkning fra 2022 (ny valgperiode).

3. Konsekvenser for service til borgerne

Reduktionen i kommunalbestyrelsens områdebevilling i dette forslags omfang vurderes ikke at have direkte konsekvens for borgerne.

4. Konsekvenser for personale

Reduktionen i bevillingen forventes realiseret indenfor de øvrige udgifter og vil ikke have direkte betydning for aflønningen, antallet af poster i udvalg mv.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

Reduktionen i kommunalbestyrelsens bevilling vil ikke have betydning for udgifter på andre bevillinger.

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Den normale økonomiopfølgning på området vil kunne sikre en implementering af forslaget, men forudsætter en skarpere prioritering af de øvrige udgiftsposter.

7. Konsekvenser for økonomien

Reduktionen i kommunalbestyrelsens bevilling på 1,7 pct. vil give en besparelse på 126 tkr. i 2020 og frem.

Tabel 1.8292 i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	829200	Kommunalbestyrelsen	-126	-126	-126	-126
b.						
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-126	-126	-126	-126
f.	Anlægsinvestering		0	0	0	0
g.	Afledte driftsudgifter		0	0	0	0
	I alt	(e+f+g)	-126	-126	-126	-126

Forslag på baggrund af Jobcenteranalysen

På baggrund af Jobcenteranalysen er der udarbejdet 2 forslag, som vedrører indsatsen.

Disse er følgende:

- En forstærket indsats for dagpengemodtagere som taler utilstrækkeligt dansk
- Tidlig indsats for dagpengemodtagere som ikke har klart jobmål

2.16 En forstærket indsats for dagpengemodtagere, som taler utilstrækkeligt dansk

2085 Jobcenter (A-dagpenge)

1. Type

I Benchmark af Jobcenter Albertslund indgår forslag om investering i beskæftigelsesindsats for at få flere ledige i arbejde. Dette er et af to forslag til forbedring af indsatsen overfor dagpengemodtagere.

2. Beskrivelse af forslaget

Formålet er at finde jobmuligheder til dagpengemodtagere, som taler et begrænset dansk. Der tænkes især på dagpengemodtagere, der har været i landet i flere år, men ikke har lært tilstrækkeligt dansk. Aktuelt er der 27 dagpengemodtagere, som har markering i fagsystemet for brug for tolk. Af disse har 50 % 26-52 ugers ledighed, 15 % har over et år. Der findes ca. 95 ikke-danske statsborgere mellem 35-60 år (yngre personer forventes i højere grad at kunne tale dansk). Af disse er det naturligvis ikke alle, der har behov for bedre dansk. Der er i øjeblikket 10 dagpengemodtagere, der går til dansk som del af en jobplan. Der er ingen registrering af, hvilke dagpengemodtagere, der taler utilstrækkeligt dansk, men ud fra disse tal estimeres det, at 50-60 personer løbende vil være omfattet af indsatsen.

Denne gruppe er svær at få i job. En målrettet indsats mod at finde virksomheder, der kan tage denne målgruppe vil give en kortere vej ud på arbejdsmarkedet.

Indsatsen består af en virksomhedsindsats, som retter sig mod at finde rummelige virksomheder, der kan tage borgere med dårligt sprog, evt. allerede har ansatte med samme sprog. Til at afsøge mulighederne dedikeres en virksomhedskonsulent til målrettet at gå efter at finde disse virksomheder.

Borgeren støttes i håndholdt jobsøgning, primært mod disse virksomheder. Samtaler tages af en rådgiver, som koncentrerer sig om disse sager og har færre sager, så der er overskud til et helhedsorienteret blik, som også kan fange evt. helbreds- eller familieudfordringer.

Virksomhederne har mulighed for at etablere virksomhedsorganiseret danskundervisning, som et individuelt forløb eller til en gruppe af ansatte. Rådgivning om denne mulighed kan bidrage til større virksomheders interesse for at tage målgruppen i virksomhedspraktik. A-kasserne er også interesserede i at benytte denne mulighed. Der har løbende været puljemidler til virksomhedsorganiseret danskundervisning, dog i 2019 kun for borgere i integrationsprogram. En indsats kan etableres som et almindeligt beskæftigelsesrettet tilbud under virksomhedspraktik og fortsætte efter ansættelse som danskundervisning, forudsat borgeren stadig har ret til danskundervisning.

Omfang

En rådgiver ansættes til at tage sig af disse sager. Der forventes 50-60 borgere, som er relevante for indsatsen. Rådgiveren har kun disse borgere i sin sagsstamme, hvilket indebærer, at rådgiveren har ca. 60% af almindelig sagsstamme.

En virksomhedskonsulent ansættes til at opdyrke virksomhedskontakter, som passer til denne målgruppe. Det kan være virksomheder, hvor man kan kommunikere på et andet sprog end dansk eller virksomheder, hvor man kan arbejde med et begrænset dansk.

Der afsættes to årsværk.

Tidshorisont

Indsatsen kører i fuldt omfang i et år, hvorefter virksomhedskontakter er etableret og der fortsættes med et halvt årsværk til virksomhedsdelen fremover.

Udbytte

Der forventes en varig reduktion i bestanden af ledige dagpengemodtagere på 15-20 personer. Svarende til udgifter på mellem 1.944.540 og 2.592.720 kr. i mindre medfinansiering på 80 % for ydelserne til langtidsledige. Alt efter indfasning vil denne mindre udgift først udmøntes senere.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Borgere med utilstrækkeligt dansk oplever at blive mødt af en specialiseret indsats, som har blik for deres udfordringer og muligheder.

4. Konsekvenser for personale

Dagpengemodtagere, som kræver en længere sagsbehandlingstid, fordi der er tolkebehov og større brug for vejledning og støtte, bliver samlet på en medarbejder, der er specialiseret til opgaven og har færre sager.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

-

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Forslagets succes er afhængig af, at der kan opdyrkes gode samarbejdspartnere blandt virksomheder, der har et løbende arbejdskraftbehov.

7. Konsekvenser for økonomien

Det forventes give en besparelse på pengeposen for A-Dagpenge svarende mellem 1,9 og 2,5 mio. kr. (der regnes her med 2,2 mio. kr.) og give en merudgift på løn og drift til et årsværk til virksomhedskonsulent og et årsværk til en rådgiver i alt 1 mio. kr. i 2020 og på et årsværk til virksomhedskonsulent og et halvt årsværk til en rådgiver i alt 750.000 kr. i 2021. Alt efter indfasning vil mindre udgiften til medfinansiering forskydes.

Tabel 1.2085 i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	208520	A-Dagpenge	-2200	-2200		
b.	2023910	Jobcenter løn og drift	1000	750		
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-1200	-1450	0	0
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-1200	-1450	0	0

2.17 Tidlig indsats for dagpengemodtagere som ikke har klart jobmål

2085 Jobcenter (A-dagpenge)

1. Type

I Benchmark af Jobcenter Albertslund indgår forslag om investering i beskæftigelsesindsats for at få flere ledige i arbejde. Dette er et af to forslag til forbedring af indsatsen overfor dagpengemodtagere.

2. Beskrivelse af forslaget

Nyledige skal screenes ved ledighedsperiodens start, så de bliver grupperet i dem, som kan selv, dem, der skal have hjælp, f.eks. til at udarbejde CV, og dem, der skal have en mere tæt indsats. Den sidstnævnte gruppe er karakteriseret ved ikke at have et klart formuleret jobmål og en realistisk søgestrategi. Det kan f.eks. være ledige, som har et ufaglært jobmål uden at have nylig arbejdsmarkedserfaring indenfor feltet, eller ledige, der efter sygdom skal finde et nyt arbejdsfelt.

En tidlig målrettet indsats skal få disse ledige i gang med jobsøgning fra starten af ledigheden og forkorte deres ledighedsperiode.

Ca. antal: der var i januar 2019 151 ledige med 5-13 ugers ledighed. Ca. 60 af disse har intet eller ufaglært jobmål. Det vurderes derfor, at ca. 40 % af de ledige vil have gavn af en tidlig, målrettet indsats. Forslaget medfører en indsats, der gives til de ledige, der har mellem 5-26 ugers ledighed. Den gennemsnitlige varighed for afsluttede forløb er 10,2 uger for Kristelig A-kasse, 7,5 uge for Faglig Fælles A-kasse (3F) og 5,2 uge for Det faglige Hus. Gennemsnitlig varighed for alle A-kasser er 8,1 uge.

Indsats

I løbet af de første 4 ugers ledighed skal alle dagpengemodtagere have udarbejdet og kvalitetssikret deres CV. I den forbindelse screenes alle ledige for, om der er brug for målrettet hjælp til at formulere jobmål og planlægge en søgestrategi. De borgere, der udtages, indkaldes til hyppige samtaler op til hver anden uge i perioden fra 5 til 26 ugers ledighed. Den ledige får ved samtalerne konkrete job, som skal søges med opfølgning på kvaliteten og resultatet af ansøgningen. Ved behov for yderligere hjælp kan der aktiveres hurtigt i Jobhusets tilbud, f.eks. Joblog eller Jobspot.

Praktisk placeres de ekstra samtaler hos to medarbejdere, som får ansvar for borgere, som efter screening placeres i den tidlige forstærkede indsats i det første halve år af deres ledighed.

Omfang

Der gives 11 samtaler fremfor de lovbestemte 6 samtaler i de første 6 måneders ledighed til 40% af de ledige, som får over 5 ugers ledighed. Der er ca. 250 med en ledighed mellem 5-26 uger, dvs. indsatsen skal dimensioneres til ca. 100 personer.

Udbytte

Af de langtidsledige med over 1 års ledighed har 54 % intet eller ufaglært jobmål (62 af 114). For ledige med 5-13 ugers ledighed er det ca. 40 %. Der er en forhøjet risiko for at blive langtidsledig, når jobmålet er upræcist. Indsatsen forventes at fjerne denne forhøjede risiko, således at andelen også blandt langtidsledige er 40 %. Det svarer til et fald på 16,7 personer i langtidsledighed med en medfinansieringsudgift på 80 % refusion svarende til 129.636 kr. pr. år pr. dagpengemodtager, som samlet giver en årlig besparelse på 2.165.000 kr.

Tidshorisont

Forslaget gennemføres som forsøg i to år.

Omkostninger

Der skal afholdes dobbelt så mange samtaler til 40 % af de ledige, som har mellem 5-26 ugers ledighed. Det estimeres til at være 100 borgere, fuldt indfaset, der skal have to i stedet for en samtale om måneden, dvs.

100 ekstra samtaler om måneden. En medarbejder tager gennemsnitligt 92 samtaler på en måned. Den ekstra samtalebyrde koster derfor som minimum et årsværk.

3. Konsekvenser for service til borgerne

Borgerne oplever hyppigere samtaler i starten af deres ledighedsperiode. Screeningen indebærer, at det kun er borgere, der ikke selv har en god søgestrategi, der indkaldes til ekstra samtaler. Borgerne skulle gerne opfatte ydelsen om en hjælp og ikke blot unødigt kontrol og bureaukrati.

4. Konsekvenser for personale

Forslaget vil øge fokus på, at personalet får booket hyppige samtaler i starten af ledighedsforløbet. Bookningen kan lettes ved at lave regelmæssige samtaler med to ugers mellemrum. Dette kan give et fast samarbejde mellem borger og jobkonsulent, som kan gøre det lettere for begge parter at fastsætte og overholde aftalerne. Dog har borgerne ret til selvbookning af samtalerne.

5. Konsekvenser for andre fagområder og områdebevillinger

6. Vigtige risici i forhold til udmøntning af forslaget

Opnåelsen af besparelsen er afhængig af, at det fortsat er muligt at finde jobåbninger til ufaglært arbejdskraft.

7. Konsekvenser for økonomien

Forslaget vil medføre en besparelse på 2.126.000 kr. på medfinansiering af A-dagpenge på (80 % medfinansiering) på pengeposen for A-dagpenge. Der vil være en merudgift på et årsværk for en jobkonsulent svarende til omkring 500.000 kr., når det er fuldt indfaset. Der forventes en forskudt effekt, da besparelsen primært opnås ved færre langtidsledige, og når forsøget slutter, forventes besparelsen af forsvinde, med mindre man fortsætter.

Tabel 1. Områdebevilling 2085 Jobcenter i 1.000 kr.

Fortegn: "+" angiver merudgift/mindre indtægt og "-" angiver mindre udgift/merindtægt.

	Pengepose-nr.	Pengeposenavn	2020	2021	2022	2023
a.	208520	A-dagpenge	-1063	-2126	-1063	
b.	202390	Jobcenter løn og drift	500	500		
c.						
d.						
e.	Delsum	(a+b+c+d)	-563	-1626	-1063	0
f.	Anlægsinvestering					
g.	Afledte driftsudgifter					
	I alt	(e+f+g)	-563	-1626	-1063	0



Økonomistyring

ØKONOMI & STAB

Nordmarks Allé 1

2620 Albertslund



Albertslund Kommune