

REFERAT Direktionen d. 17-12-2024

Mødedato Tirsdag d. 17. december 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1.14

Mødedeltagere Lars Holte, Anya Krogh Manghezi

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Næste skridt ift. arbejdet med udviklingsstrategien ”Fælles om fremtiden”	4
Fremtidens Administration - afklaring af ressourcer ved nyt opgavesnit på spor 1	7

Punkt 1: Øvrige sager

23/22369

Punkt 2: Næste skridt ift. arbejdet med udviklingsstrategien ”Fælles om fremtiden”

24/14457

Baggrund

I denne sag skal direktionen tage stilling til program og deltagere i en workshop om, hvordan der arbejdes videre med udviklingsstrategien, herunder en drøftelse af hvordan arbejdet organiseres, hvordan der sikres politisk ejerskab, samt hvordan fællesskabspakken udmøntes.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender:

1. at der gennemføres en workshop den 23. januar 2025, som skal bidrage til at sætte retning for det videre arbejde med udviklingsstrategien.
2. at direktionen drøfter deltagere i workshoppen, herunder deltagelse af centerchefer og lederrepræsentanter med ansvar for udviklingsstrategiens temaer
3. at direktionens udviklingspulje finansierer evt. honorarer til eksterne oplægsholdere.

Beslutning Direktionen den 17-12-2024

Direktionen beslutter, at der afholdes en workshop i direktionen i februar 2025 mhp. at afklare ambitionsniveau og retning for det videre arbejde med implementering af udviklingsstrategien. På workshoppen skal der indgå et overblik over aktiviteter, der understøtter fællesskaber samt bud på implementering af fællesskabspakken.

Sagsfremstilling

Byrådet har i 2024 vedtaget en ambitiøs udviklingsstrategi, der sætter fællesskaber i centrum. Strategien lægger op til, at de store udfordringer med den grønne omstilling, unges trivsel, en sund livsstil og velfungerende bykvarterer bliver en fælles indsats, hvor løsningerne udvikles og gennemføres sammen med borgerne.

I 2024 har Byrådet fået inspiration til, hvordan der kan arbejdes med udvikling af hverdagsdemokrati (ved Zakia Elvang) og hvordan der kan arbejdes med de vilde udfordringer for velfærdssamfundet (ved Lisbeth Knudsen). Byrådet har også været i dialog med borgere om, hvordan de ser fremtiden for Høje-Taastrup Kommune. Der er behov for at samle op og give et bud på en fremtidig organisering eller samarbejdsmodel, som tager stilling til hvordan vi inddrager borgere og andre aktører i udviklingen og gennemførelsen af løsninger på de store udfordringer og hvordan der sikres politisk ejerskab.

Med inspiration fra arbejdet med opgaveudvalg og andre collective-impact tiltag kunne det fx overvejes at etablere en fællesskabsplatform med repræsentanter fra byrådet, civilsamfundsorganisationer og nøglepersoner fra lokalsamfund. Det kunne også være en ide, at invitere fagfolk og civilsamfundsorganisationer ind og bidrage til at udvikle løsninger, der adresserer kommunens udfordringer inden for grøn omstilling, unges trivsel og ensomhed. Der bør også tages stilling til hvilke organisatoriske ressourcer der er behov for, for at drive arbejdet frem. Det kunne overvejes om der skal være en dedikeret enhed i kommunen, der har til opgave at løfte opgaven.

Byrådet har endvidere med budget 2025 vedtaget en fællesskabspakke. Med inspiration fra “Fællesskabsby Ringsted” er der afsat midler til fællesskabsguider og -ambassadører, som kan understøtte borgerne i at realisere deres ideer. I Ringsted blev guiderne ansat i en boligorganisation, men det er ikke givet, at vi skal gøre det på samme måde. Et alternativ kunne være, at guiderne blev ansat i et samarbejde med civilsamfundsorganisationer som Grønne Nabofællesskaber, Røde Kors eller Red Barnet. Disse organisationer har erfaring og ressourcer til at støtte og styrke lokalsamfundene og kan bidrage

med et bredt netværk af frivillige. Det skal således afklares, hvordan fællesskabsguiderne forankres, så det bedst muligt understøtter udviklingsstrategiens temaer.

I fællesskabspakken er der også afsat midler til kvarterer der engagerer og en initiativpulje til fællesskabsfremmende tiltag. Kvarterer der engagerer handler om at understøtte lokal beslutningstagning og dermed sikre, at indsatserne er forankret i lokale behov og ønsker. Der skaber legitimitet og ejerskab i lokalsamfundet samt en dybere forståelse for fælles udfordringer og løsninger. Initiativpuljen kan bruges til at støtte borgernes idéer og hjælpe dem med at komme i gang med deres projekter. Arbejdet med kvarterer der engagerer kan evt. Trække på erfaringerne fra områdefornyelserne og andre lokalsamfundsindsatser. Her vil det måske give mening at starte med 1-2 udvalgte kvarterer (eller landsbyer). Det giver også mulighed for trinvis implementering og for at teste og justere processen baseret på feedback og resultater. I forhold til initiativpuljen skal det måske overvejes, hvordan pengene kan komme ud og virke hurtigt, uden en lang og bureaukratisk ansøgningsproces.

Workshop, der sætter retning for det videre arbejde

Det anbefales at der gennemføres en workshop den 23. januar 2025, hvor formålet er at sætte retning for det videre arbejde med udviklingsstrategien herunder organisering og politisk ejerskab, samt udmøntning af fællesskabspakken. Deltagerkredsen vurderes at skulle være direktionen og 6-8 centerchefer og lederrepræsentanter med ansvar for udviklingsstrategiens tema om fællesskaber samt undertemaerne sundhed, grøn omstilling og trivsel for børn og unge.

Derudover anbefales det at invitere udvalgte eksterne parter med på mødet, som kan bidrage til at kvalificere Høje-Taastrup Kommunes arbejde med fællesskaber. Det foreslås, at drøftelsen udvides med deltagelse fra fx 2 eksterne aktører som deltager i hele programmet og også bidrager med inspirationsoplæg. Aktørerne kan med fordel være Sine Egede Eskesen (Bikubenfonden) og Christian Bason (tidl. Dansk Design Center, nu Transition Collective), som direktionen mødtes med i det indledende arbejde med den nye udviklingsstrategi. De vil kunne bidrage med hver deres perspektiv på det at drive tværsektorielle forandringer, fra henholdsvis civilsamfunds- og procesperspektiv.

Forslag til program:

13.30: Velkommen v. Lars

13.40: Status: Her er vi efter 1 år v. Rune Bæklund

14.00: Oplæg: Hvordan faciliteres store forandringer v. Bikubenfonden

14.15: Oplæg: Hvordan skaber vi gode processer v. Transition collective

14.30: Fælles drøftelse af udfordringer og muligheder set ift. HTK's status

15.00: Pause

15.15: Hvordan arbejder vi videre med udviklingsstrategiens missioner og fællesskabspakken?

16.10: Hvordan arbejder vi med hverdagsdemokratiet og hvad bliver politikernes rolle?

17.00: Tak for i dag

Efterfølgende proces

På baggrund af direktionens drøftelse udarbejdes forslag til videre arbejde med udviklingsstrategien, som kan drøftes med borgmesteren.

Økonomi

At direktionen afsætter midler fra deres udviklingspulje, til at dække evt. udgifter til honorar eller lignende, relateret til afviklingen af drøftelsen den 23. januar 2025.

Punkt 3: Fremtidens Administration - afklaring af ressourcer ved nyt opgavesnit på spor 1

23/14607

Baggrund

Direktionen behandlede den 2. december oplæg på spor 1 omkring opgavesnit og fordeling af ressourcer. På den baggrund godkendte direktionen opgavesnit på spor 1 og første version af resourcefordeling på områderne for løn, GDPR, IT, Rekruttering og bogføring. Direktionen besluttede derudover en kommentering hos centercheferne omkring fordeling af ressourcer. Det har givet anledning til nogle kommentarer som direktionen forelægges til afklaring. Det med henblik på at der kan ske en vurdering af den endelige resourcefordeling på spor 1. Derfor fremlægges der ny sag for direktionen med henblik på at fordelingen af ressourcer kan afklares.

Indstilling

Det indstilles at direktionen

1. vurderer de forskellige elementer i spor 1 omkring fordeling af ressourcer, som centerchefernes kommentering har givet anledning til. Herunder;

- 1a. Områderne for Løn, IT, Bogføring og regnskab, GDPR og Rekruttering
- 1a. Vurdering af effekt
- 1b. Gennemsnitsløn
- 1c. Projektregnskaber

2. drøfter ramme for møder og tidsplan i forhold til det videre forløb (afsnit G)

Beslutning Direktionen den 17-12-2024

Direktionen beslutter, at:

- Der tages afsæt i gennemsnitsløn på 540.000 kr. inkl. pension.
- Der anlægges et 10 pct. effektiviseringspotentiale på beregninger af resourceestimer
- Klubber er undtaget, da det ikke er en centraliseret opgave
- Bygge- og anlægsregnskab og bygningsvedligehold på CEIS' område skal ikke omfattes. Kantine er til gengæld omfattet. Vigtigt at der fastholdes en opmærksomhed på smarte arbejdsgange og kontoplansopbygning på CEIS' område.
- Projektregnskaber afventer møde med BMC og der bestilles notat fra ØAC ift. hvordan projekter med ekstern finansiering skal håndteres fremadrettet ift. økonomistyring. Indtil videre sker der ikke en centralisering af dette og økonomi vedr. projektregnskaber udgår af materialet.
- Der skal afholdes møde med Ad hoc-MED snarest muligt om hvordan proces i forhold til medarbejdere drøftes.
- Der berammes implementeringsmøder med relevante ledere, når proces har været drøftet i Ad Hoc MED og Chefforum.
- De nye opgavesnit evalueres i slutningen af 2025.

Sagsfremstilling

Der har siden direktionens sidste behandling af fremtidens administration og fordeling af ressourcer i forhold til spor 1, været afholdt en runde blandt centercheferne i direktørklyngerne omkring fordeling af ressourcer. Her er der fremkommet en række forhold omkring fordelingen af ressourcer, som projektledelsen fremlægger for direktionen til afklaring.

Projektledelsen har arbejdet med særligt to forhold som har mere generel betydning. Det ene forhold vedrører gennemsnitslønnings og det andet forhold er spørgsmålet om effektivitet, digitalisering og automatisering.

A. Gennemsnitslønnings. Der er på de forskellige områder i spor 1 områder anlagt et perspektiv om hvad en medarbejder koster. Det betyder at der på de fleste områder er regnet med en gennemsnitsløn på 600.000 kr. Undtaget GDPR, hvor der er anslået en udgift på 700.000 kr. Her er der anlagt et perspektiv om hvad en ny rekruttering til opgaven vurderes at koste.

Der er på møderne fremkommet synspunkter om, at der også kan anlægges en vurdering af hvad et anslået nuværende lønniveau er for de medarbejdere, der løser opgaverne i dag. Det er typisk HK'ere der løser opgaver af denne karakter og her kan der anlægges en gennemsnitsløn omkring 540.000 kr. incl. pension. Der er i tabellerne nedenfor indarbejdet forslag om en gennemsnitsløn på 540.000 kr. som supplement, med henblik at direktionen kan vurdere forholdet omkring gennemsnitsløn.

B. Effektivitet og muligheder for digitalisering og automatisering

I opgørelsen af ressourcer er der lagt op til, at der flyttes medarbejdere eller økonomi svarende til det, som det kræver at løse opgaven. Det er f.eks. tilfældet med rekruttering, hvor det vurderes at bistand til en rekruttering tager 5 timer. Der er i det oprindelige forslag ikke indregnet en effektivisering, da de personalereduktioner som var forbundet med ØU03 allerede er gennemført.

Der er på møderne fremkommet synspunkter omkring, at der systematisk kan indregnes en effektivisering i forhold til de forskellige områder i spor 1. Det kan ses som et udtryk for at opgaveløsningen i spor 1 skal gennemgå en forandring, hvor opgaveløsningen gradvist bliver mere veldokumenteret, digital og automatiseret. Dermed mere effektiv. Det er samtidig vigtigt at holde sig for øje, at opgaveløsningen i nogen tilfælde også skal løftes kvalitativt, da den i nogen sammenhænge med fordel kan løftes med højere kvalitet og brug af mere specialiserede kompetencer, f.eks. i forhold til rekruttering eller GDPR. Der er allerede på GDPR indregnet en effektivisering, men på områderne omkring løn, rekruttering og bogføring kan der anlægges en vurdering af, at effektiviteten kan øges.

Tidsestimaterne er imidlertid de fagansvarliges vurdering af tidsanvendelsen og udtryk for hvad opgaven tager at løse i tid. Derfor kan en effektivisering udfordre, at opgaveløsningen bliver løftet tilfredsstillende i den ny organisering.

Nedenfor er der vist data for fordelingen af ressourcer, hvis vurdering fastholdes eller der reduceres med enten 10 pct. eller 20 pct. på løn, rekruttering og bogføring. I tabellerne ses også tidligere estimat fra 2.12.2024 og nyt estimat efter indregning af 10 eller 20 procent effektivisering. Der regnes ikke med en effektivisering omkring IT, da der på dette område er tale om få konkrete medarbejdere.

C. Forslag til resourcefordeling

Løn og personale:

Tabel 1: Løn og personale – forslag til fordeling af ressourcer

Fagområde	(A) Løn- og personaleændringer 1.9.2023 – 31.8.2024	(B) Vurdering af årsværk - 2.12	(C) Vurdering af årsværk 17.12 (10 pct.)	(D) Vurdering af årsværk 17.12 (20 pct.)
-----------	---	---------------------------------------	---	---

SOC	1.899	2	1,8	1,5
FDC (Dagtilbudsområdet)	1.773	2	1,8	1,5
SPC (PPR, Firkanten og Flønghuset)	127	0,1	0,1	0,1

*SOC og FDC effekt er i kolonne C og D reduceret med hhv. 0,25 og 0,5 stillinger på baggrund af 10 og 20 pct. effektivisering. Det skal ses i sammenhæng med vurdering fra SOC og FDC om forventet ressourcetræk ved opgaven.

Rekruttering:

Der er i opgørelsen lagt op til at en rekruttering tager 5 timer. På baggrund af kommentering fra SOC, er en rekruttering sat til 2 timer, da disse ansættelser vurderes mindre komplicerede og ofte foretages flere ad gangen. Det fremgår af kolonnen F, G og H i tabel 2.

Tabel 2: Rekruttering – forslag til fordeling af ressourcer

Center	(A)Antal rekrutteringer	(B)Timer alm rekruttering	(C)Timer rekruttering (10 pct. effektivitet)	(D)Timer rekruttering (20 pct effektivitet)	(E)Beløb 2.12	(F)Beløb rekruttering (SOC)	(G)Beløb rekruttering (10 pct.)	(H)Beløb rekruttering (20 pct.)
CEIS	14	70	63	56		25.912	23.321	20.729
FDC	32	160	144	128	65.808	59.227	53.304	47.381
SOC	118	236	236	236	243.899	87.359	87.359	87.359
SPC	13	65	59	52	26.734	24.061	21.655	19.249
I alt	177	531	502	472	365.232	196.559	185.639	174.719

*Rekrutteringsopgaven er vurderet til at tage 5 timer. I kolonne G og F er der anlagt en effektivisering på hhv. 10 og 20 pct. SOC er i kolonne E sat til 5 timer, mens det i kolonne F, G og H er fastsat til 2 timer. Lønrammen er reduceret til gns.løn på 540.000 kr. i kolonne F, G og H. I kolonne E er gns.løn 600.000 kr.

Bogføring og regnskab:

Forudsætningen på området for bogføring er, at hver faktura tager 9 minutter af placere og kontere, fakturafremsendelse tager 10 minutter, et projekt med ekstern finansiering vurderes til 60 timer og en afstemning tager 1,5 time. Tabel 3 viser antallet af opgaver på området fordelt på centre.

Tabel 3 – Antal opgaver bogføring og regnskab

Center	Antal mindre komplicerede fakturaer	Antal opkrævninger	Antal projektrekskaber	Antal statusafstemninger
--------	-------------------------------------	--------------------	------------------------	--------------------------

BMC

CBA	3.264	231	0	4
CEIS	905	40	0	0
FDC	351	112	5	0
FKC	485	90	2	0
SAC	0	140	7	0
SOC	6.364	1.066	4	4
SPC	0	86	1	2
UUC	701	65	0	0
SUM	12.070	1.830	19	10

*Ift. tidligere opgørelse fra 2.12 har CEIS fået reduceret deres fakturaer til kun at omhandle kantinen, mens SAC har fået reduceret de fakturaer der behandles i Pecunia, og deres statusafstemninger er udgået. SPC har fået reduceret statusafstemninger. BMC afklaring afventer.

Tabel 4: Fordeling af ressourcer – bogføring og regnskab

Center	(A)Årsværk 2.12	(B)Årsværk 17.12	(C)Årsværk 17.12 (10 pct.)	(D)Årsværk 17.12 (20 pct.)	(E)Beløb 2.12	(F)Beløb 17.12	(G)Beløb 17.12 (10 pct.)	(H)Beløb 17.12 (20 pct.)
BMC								
CBA	0,41	0,37	0,33	0,29	246.819	197.706	177.936	158.165
CEIS		0,10	0,09	0,08		52.718	47.446	42.174
FDC	0,25	0,25	0,23	0,20	152.721	137.449	123.704	109.959
FKC	0,14	0,14	0,13	0,11	85.447	76.902	69.212	61.522
SAC	0,42	0,30	0,27	0,24	253.770	164.107	147.697	131.286
SOC	1,01	0,94	0,85	0,76	608.829	510.189	459.170	408.151
SPC	0,37	0,05	0,05	0,04	223.060	28.626	25.764	22.901
UUC	0,08	0,08	0,07	0,06	47.704	42.933	38.640	34.347
SUM	2,69	2,24	2,02	1,79	1.618.350	1.210.632	1.089.569	968.506

I tabel 4 er vist forskellige forslag til fordeling af ressourcer. Skønnet på ressourcefordelingen er lavere end den 2.12, da centrene har kommenteret på datagrundlaget, jf. tabel 3. Den største forskel er CEIS, som efter afklarende direktørmøde reducerer omfanget af fakturaer betydeligt. Tabel 4 tager udgangspunkt i at ressource-skønnet fastholdes (kolonne E og F), der anlægges en effektivisering på 10 pct. (kolonne G) eller effektivisering på 20 pct. (kolonne H) Det svarer til at den oprindelige vurdering af tidsanvendelsen på opgaverne enten fastholdes eller reduceres med 10 eller 20 pct. I kolonne E er gns.løn fastsat til 600.000 kr. I kolonne F, G og H er gns.løn fastsat til 540.000 kr.

IT:

Tabel 5: Fordeling af ressourcer - IT

Fagområde Afgivelse af årsværk – effekt

SOC* Medarbejder der varetager support mv. for plejehjem og hjemmeplejehus

FDC* Medarbejder varetager support mv. på primært familieafdelingens område

*Der har været dialog med SOC om en opgavefordeling, der omfatter både IT-support samt systemadministration ift. CURA. FDC har bemærket, at medarbejder anvender 75 pct. af tiden til IT-opgaver.

GDPR:

Tabel 6: Fordeling af ressourcer – GDPR

Center	(A) Antal systemer	(B) Tids- anvendelse (timer pr år med 10 pct effekt)	(C) Årsværkseffekt (med 10 pct. effekt)	(D)Tidsanvendelse (timer pr år, 20 pct. effekt)	(E) Årsværks- effekt (med 20 pct. effekt)	(F)Beløb 02.12 (20 pct.)	(G)Beløb 17.12 (10 pct. effekt., ny gns.løn)	(H)Beløb 17.12 (20 pct effekt., ny gns løn)
CBA	98	755	0,52	686	0,47	338.118	307.261	253.935
FDC	10	77	0,05	70	0,05	34.502	31.353	25.912
ØAC	23	177	0,12	161	0,11	79.354	72.112	59.597
SAC	23	177	0,12	161	0,11	79.354	72.112	59.597
SOC	30	231	0,16	210	0,14	103.506	94.060	77.735
SPC	24	185	0,13	168	0,12	82.804	75.248	62.188
CEIS	20	154	0,11	140	0,10	69.004	62.706	51.823
Driftsbyen	10	77	0,05	70	0,05	34.502	31.353	25.912
FKC	12	92	0,06	84	0,06	41.402	37.624	31.094
UUC	11	85	0,06	77	0,05	37.952	34.488	28.503
BMC	11	85	0,06	77	0,05	37.952	34.488	28.503
I alt	272	2.094	1,4	1.904	1,31	938.450	852.806	704.798

*Gns.lønnen er reduceret fra 700.000 kr. til 540.000 kr. i kolonne G og H.

Der er på GDPR lagt op til at opgaverne med databehandleraftaler og risikovurderinger tager 7,7 timer pr. system, heri er indlagt en effektivisering på 10 pct. Ved en effekt på 20 pct. er tidsanvendelsen 7 timer. I kolonne F er gns.løn fastsat til 700.000 kr. I kolonne G og H er gns.løn fastsat til 540.000 kr.

Der er på møder med centerchefer rejst spørgsmål om denne opgavefordeling fritager centrene fra GDPR-opgaver. Det er ikke tilfældet, da centrene fortsat har et ansvar for GDPR-opgaver der knytter sig til fagsystemer, herunder at deltage i GDPR-netværk omkring de GDPR opgaver, der er placeret hos systemejer.

På GDPR-indsatsen påpeges det, at fagcentre aldrig har modtaget økonomisk kompensation for det udførte arbejde. Samtidig er vurderingen i chefforum, at det giver god mening at samle kompetencer på området og i højere grad udføre de beskrevne opgaver centralt.

D. Klubberne

På klubområdet varetages noget bogholderi centralt på Rådhuset, mens noget andet varetages lokalt. Det er tilfældigt at UUC har placeret en medarbejder på rådhuset til at servicere 2 klubber. Af denne grund undtages bogføringer på klubområdet, da der ikke i dag er en samlet opgaveløsning af opgaver fra Rådhuset og der er desuden heller ikke lagt op til fra UUC's side at samle opgaven centralt på tværs af klubber.

E. Anlæg og bygningsdrift (CEIS)

På CEIS' område er der en række bogføringer på bygningsdrift- og anlægsområdet. Der har været afholdt møde med CEIS med direktørdeltagelse omkring dette. Her er det blevet vurderet, at CEIS mange fakturaer i forhold til anlæg og bygningsdrift har en kompleksitet, som ikke er egnet til central opgavevaretagelse. Af samme grund vurderes denne type bogføring som mere kompliceret og derfor ikke omfattet af arbejdet i spor 1. På CEIS' område vil kantinen være omfattet.

F. Projektregnskaber (Bogføring)

En centralisering af arbejdet med projektregnskaber med ekstern finansiering blev fremhævet som et relevant tema på workshop omkring bogføring. Det skyldes, at udarbejdelse af projektregnskab og proces med at få regnskab godkendt fra revisionen blev fremhævet som udfordrende og en barriere i forhold til at HTK får de nødvendige tilskudsmidler. Af samme grund har projektledelsen modnet et forslag om at centralisere elementer af arbejdet med projektregnskaber. Heri er en opmærksomhed på at sikre en god opstart af projektet med en simpel relevant kontoplan, sikre at kontering af særligt løn etableres og der i øvrigt leves op til bestemmelser fra den tilskudsskrivelse som følger med de eksterne midler. Det skal ligeledes ses i forhold til, at der på enkelte projekter med ekstern finansiering ikke er etableret en robust regnskabsstyring af projektet, hvor materiale forud for revisorgodkendelse er ufuldstændigt. Der er lagt op til at regnskabsstyring af denne type projekter fastsættes til 60 timer pr. projekt. Det opleves af centercheferne som et betydeligt estimat.

Der er i estimatet en usikkerhed om ressourcefordelingen, da der tages udgangspunkt i data fra 2023. Det er her af gode grunde usikkert hvilke projekter med ekstern finansiering der fremadrettet kommer til HTK og dermed kan ressourcefordelingen også opleves som uretfærdig, da den tager udgangspunkt i 2023. Her rammer ressourcefordelingen særligt skævt for SOC. På baggrund af møderne med centercheferne er det relevant at Direktionen drøfter hvilken styring der fremadrettet er hensigtsmæssig på dette område, herunder om der skal anlægges en anden ressourcefordeling eller et intensiveret samarbejde mellem centrene og ØAC om denne type projekter kan løses på en anden måde.

G. Ramme for møder og tidsplan?i det videre forløb

Når opgavesnit og ressourcefordeling er faldet på plads på spor 1, foreslår projektledelsen, at der skal gennemføres møder med alle relevante centre med deltagelse af centerchef og relevant afdelingsleder med henblik på at aftale hvordan en opgaveflytning kan foregå. I de tilfælde hvor en medarbejder forventes at flytte afdeling, afholdes møde med medarbejder, afgivende og modtagende leder hvor de nærmere forhold omkring opgaver, samarbejde, ledelse og kollegaer mv. drøftes. Der skal være mulighed for at inddrage relevant TR i den proces. Det sker med henblik på at sikre, at der er en forudsigelig og positiv ramme i forhold til at flytte afdeling.?

Møder og præcis afklaring af opgavesnit foreslås at ske med udgangspunkt i følgende tidsplan:

?

- Ramme for proces drøftes med Ad Hoc MED for Fremtidens administration når beslutning om ressourcer er faldet på plads. Udgangspunktet for dialogen med Ad Hoc MED er:
- Medarbejdere der forventes at skulle flytte afdeling får besked i januar 2025
- Medarbejdere der får besked i januar forventes at flytte afdeling pr. 1. marts 2025 – med mindre andet aftales. Det giver den afgivende afdeling mulighed for at tilpasse eventuelle opgaver over mod andre medarbejdere. Samtidig giver det mulighed for, at den modtagende afdeling kan forberede en god modtagelse af de nye opgaver og den nye kollega.?
- I de tilfælde hvor der skal ske en nyrekruttering, skal stillingen annonceres internt senest 28.2.2025. Det giver den rekrutterende leder mulighed for at vurdere jobindhold og kompetencer inden stillingen annonceres eksternt umiddelbart efter 1.3.2025. Den nærmere proces omkring intern rekruttering og interessetilkendegivelse skal drøftes med Ad Hoc MED og de relevante afdelingsledere.
- I tilfælde hvor der ikke er en medarbejder til at træde ind i stillingen, sker omplacering af budget når relevante centerchefer aftaler hvornår opgavevaretagelsen skifter afdeling.?
- I tilfælde hvor der er en ubalance mellem opgaver og medarbejdere, hvor det ikke alene kan løses økonomisk, har centercheferne en opgave med at stille sig pragmatisk i hvordan den konkrete situation kan løses.
- Da overdragelse af medarbejdere og opgaver forventes at ske løbende, kan der ikke peges på ét samlet tidspunkt for flytning af medarbejdere og opgaver. Dog er ambitionen at implementering af det nye opgavesnit skal være færdigt senest 1. april 2025. Primo april 2025 skal der forelægges en sag til direktionen, der gør status på implementering af spor 1?
- I tilfælde af uenighed om proces og prioriteringer involveres Direktionen.?