

# REFERAT Økonomiudvalget d. 28-06-2022

**Mødedato** Tirsdag d. 28. juni 2022 kl. 17:45

**Mødested** EX. ØU, Mødelokale 1, forhallen

## **Indholdsfortegnelse**

ØU/KB - Ændring i afdelingsorganisering.....	3
Underskriftsblad.....	12

# Punkt 1: ØU/KB - Ændring i afdelingsorganisering

81.00.00-A21-1-22

## Anledning

I denne sag præsenteres forslag til ny organisering i Albertslund Kommune. Kommunalbestyrelsen skal vedtage om de vil sende forslaget i høring.

## Sagsfremstilling

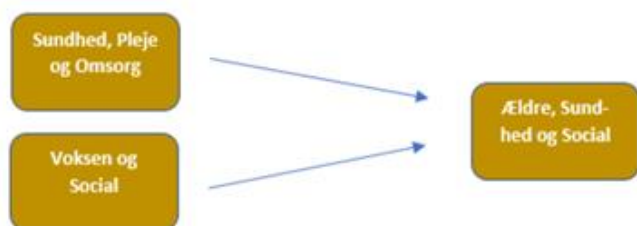
Den 29. marts 2022 traf Økonomiudvalget beslutning om, at der skal udarbejdes et besparelseskatalog på drift på 100 mio. Kataloget skal lede frem til en årlig varig driftsreduktion på 80 mio. kr. Dette sker som følge af markant øget behov for ressourcer på anlægsområdet. Som led i arbejdet med at udarbejde reduktionsforslag, er der udarbejdet forslag til ændret organisering i Albertslund Kommune. Forslaget indebærer en reduktion på to afdelingschefer og dermed også en ændring i den nuværende afdelingsstruktur.

I dag er der ansat 9 afdelingschefer i Albertslund Kommune. Af vedlagte organisationsdiagram (Bilag 1) fremgår det hvilke afdelinger de 9 afdelingschefer leder. En opgørelse (Bilag 2) over antallet af afdelingschefer, sammenlignet med andre kommuner af samme størrelse i Danmark, viser at Albertslund Kommune anvender lidt flere ressourcer til chefer end gennemsnittet af kommuner. En indikation om hvor meget der anvendes til ledelse og administration generelt i Albertslund Kommune sammenlignet med andre kommuner fremgår af KL's publikation "Kend din Kommune 2022". Af den fremgår det at Albertslund Kommune, sammenlignet med landets øvrige kommuner, ligger femtehøjest pr. borger.

Ovenstående data giver ikke mulighed for, at der kan foretages en entydig konklusion af ressourceniveauet til chefer, og til ledelse generelt i Albertslund Kommune sammenlignet med andre kommuner. Men der tegner sig et billede af, at der i Albertslund Kommune anvendes flere ressourcer til ledelse end gennemsnittet af andre kommuner. Det er derfor naturligt, at der også fokuseres på reduktion af ledelse, når der skal genereres reduktionsforslag for i alt 100 mio. kr. Det er ligeledes naturligt, at der fokuseres på alle ledelseslag, hvilket leder frem til dette forslag om at reducere i antallet af afdelingschefer fra 9 til 7 chefer.

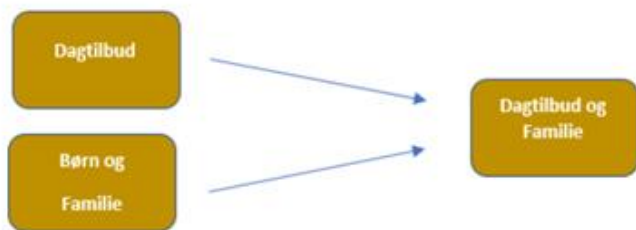
En reduktion af afdelingschefer medfører en organisationsændring, da flere af de nuværende afdelinger ville skulle sammenlægges. Det konkrete forslag indeholder 3 følgende ændringer:

- Afdeling for Sundhed, Pleje og Omsorg og Afdeling for Voksen og Social sammenlægges og bliver til Afdeling for Ældre, Sundhed og Social



- Afdeling for Dagtilbud og Afdeling for Børn og Familie sammenlægges og bliver til Afdeling for Dagtilbud og Familie. Derudover flyttes PPR fra Afdeling for Skole og Uddannelse til Afdeling for Dagtilbud og Familie.

Der etableres en niveau 4 lederstilling med souscheffunktion, som refererer til afdelingschef for Dagtilbud og Familie, og som i samarbejde med afdelingschef skal varetage ledelsesopgaven i afdelingen.



- Den Kriminalpræventive Enhed (DKE) bliver en del af Afdeling for Kultur, Fritid og Erhverv

De to nye afdelingers enheder kan ses i bilag 3.

Samlet forslag til nyt organisationsdiagram fremgår af bilag 4

Begrundelser og opmærksomhedspunkter

Begrundelserne for at foreslå sammenlægning af Afdeling for Sundhed, Pleje og Omsorg og Afdeling for

Voksen og Social er, at der kan etableres gode rammer for at:

- skabe god sammenhæng i indsatser og forløb for borgere i sårbare positioner
- skabe god og ensartet kvalitet i myndighedsarbejdet, idet der kan ske en videndeling mellem de store myndighedsfunktioner på ældreområdet og på voksensocialområdet

Begrundelserne for at foreslå sammenlægning af Afdeling for Dagtilbud og Afdeling for Børn og Familie er,

at der kan etableres gode rammer for at:

- sikre en god forebyggende og tidlig indsats eksempelvis i tæt samarbejde mellem sundhedsplejen, dagtilbud, PPR og familieområdet
- skabe helhed og sammenhæng i ydelserne til børn og familier, idet de forskellige understøttende fagligheder omkring arbejdet med børn og familier samles i afdelingen. Af samme grund foreslås det at placere PPR i denne afdeling.

Begrundelsen for at foreslå, at DKE skal blive en del af Afdeling for Kultur, Fritid og Erhverv er, at dels skabe gode rammer for at etablere tættere bånd mellem den målgruppe af borgere som DKE arbejder med foreningslivet og erhvervslivet i Albertslund. Samt dels at ønske en tæt kobling operativt ind i organisationen, ved at DKE refererer til en chef frem for en direktør.

Der skal dog være en opmærksomhed på, at DKE fortsat har en bred forankring på tværs af organisationen og i samspil med de øvrige chefområder.

Ovenstående forslag til ændringer giver også anledning til nedenstående opmærksomhedspunkter i forhold til de to sammenlagte afdelinger.

Afdeling for Ældre, Sundhed og Social:

- Afdelingen vil komme til at indeholde store driftsområder med heraf store driftsbudgetter. Der er tale om driftsbudgetter som er sårbare over for såvel aktivitets- som demografiændringer
- Afdelingschefen vil få flere ledere i reference
- På ældreområdet er der udfordringer med højt personalefravær

#### Afdeling for Børn og Familie:

- På dagtilbudsområdet er der udfordringer med højt fravær
- Afdelingschefen vil få flere ledere i reference
- Der er tale om en afdeling med mange fagligheder, hvilket er grunden til at ledelsen af afdelingen deles mellem afdelingschef og en tilknyttet leder
- Som følge af byudviklingen vil antallet af dagtilbud øges. Dette vil udvide ledelsesspændet for afdelingschefen for Dagtilbud og Familie

#### Tidsplan:

D. 17. maj: Der afholdes ekstraordinært ØU og KB, hvor der træffes beslutning om igangsættelse af høring om organisationsændring

D. 18. maj: Høring igangsættes

D. 18. maj: Det afholdes ekstraordinært Kommune-MED, hvor høringsmaterialet præsenteres

D. 7. juni: Høring afsluttes

D. 14. juni: ØU præsenteres for høringssvar og behandler forslag om ny organisationsændring

D. 21. juni: KB præsenteres for høringssvar og træffer beslutning om evt. ny organisationsændring

Hvis KB vedtager en organisationsændring, så vil der blive udarbejdet en proces for implementering. Processen vil indeholde elementer som personalemæssige konsekvenser, ændringer i MED-struktur, evt. lokalerokade, navngivning af nye afdelinger m.v.

Første handling efter evt. beslutning om organisationsændring vil blive være at igangsætte proces at få afdelingschefer på plads.

Den eventuelle ændring ville skulle træde i kraft d. 1. september 2022. Dog vil der først ske budgetomplaceringer ved årsskiftet.

## SupplerendeSagsfremstilling

Økonomi og Stab, HR & JURA den 10. juni 2022

Onsdag den 22. juni var lederne for de tre afdelinger, Kommune-MED, samt 2 TR'ere/AMR'ere fra hver af de tre afdelinger samlet for at drøfte afdelingsorganisering på Børne- og Ungeområdet. De drøftede dels fordele og ulemper ved forslaget, der tidligere har været i høring, samt forslag og ulemper ved det forslag, som fremgik af flere høringssvar vedrørende at oprette en afdeling for Skole og Dagtilbud og lade afdeling for Børn og Familie blive fastholdt i sin nuværende organisering. Endeligt fremkom de også med en række anbefalinger.

(Bilag 1)

I forhold til de to forslag, så blev nedenstående borgerrettede fordele i dialogen.

## Model 1: Afdeling for Skole og Uddannelse og Afdeling Dagtilbud og Familie

### Fordele:

- Der generelt set er en enighed om, at den tidlige og tværfaglige indsats vil kunne styrkes. Det vil sige, at der tænkes på hele familien og hele barnets liv, samt at der tale om, at den tidlige indsats handler om tidligt i barnets liv. Der kan desuden bygges bro fx mellem sagsbehandler og pædagoger i Dagtilbud
- Større indblik og kendskab ift. de forskellige arbejdsopgaver omkring småbørn og familier, hvilket giver mulighed for, at samarbejdet bliver nemmere og mere naturligt.

## Model 2: Afdeling for Skole og Dagtilbud og Afdeling for Børn og Familie

### Fordele:

- På tværs af grupperne viser dialogerne, at en fordel ved denne model er, at den giver mulighed for at arbejde med et mere sammenhængende børnesyn fra 0 til 18 år. Der vil samtidig være et potentiale i at arbejde med stærkere sammenhænge i barnets liv – både for børn og forældre og fagprofessionelle.
- Forældrene er vores vigtigste samarbejdspartner, og der vil med denne model være mulighed for at styrke forældresamarbejdet og have ensartede og tydelige forventninger til forældrene i forhold til barnets liv i dagtilbud og skole.
- Model 2 vil give en større volumen på børneområdet, hvor specialpædagogiske kompetencer på tværs af dagtilbud og skole kan komme flere børn til gode – både med og uden PPR forankret i en ny afdeling for dagtilbud og skoler.

Der fremkom endvidere følgende centrale ulemper i forhold til det interne organisatoriske.

## Model 1: Afdeling for Skole og Uddannelse og Afdeling Dagtilbud og Familie

### Ulemper:

- Der bliver et større spænd i forskellige lovgivninger.
- Risikerer at miste det vigtige samarbejde med skoleområdet.
- Der er allerede et igangværende samarbejde mellem skole og dagtilbudsområdet, som risikerer at miste fokus, og der er et dilemma med medarbejdere, der har opgaver i begge afdelinger.
- Der er en stor gruppe dagtilbudsledere med samme kerneopgave, som er kompleks og meget alsidig, sammen med fire ledere, der har ledelse af forskellige fagligheder og opgaver.
- Der er både en opmærksomhed på, at områderne under Børn & Familie kan få for lidt fokus pga. der er 16 ledere med den samme faglighed i Dagtilbud, men fra Dagtilbuds side er der en bekymring for, at graden af alvor og bekymring og økonomiske vilkår for Familie-området kan gøre, at fokus mistes for det almene områdes behov for kvalitetsudvikling.
- Skole- og dagtilbudslederens fælles udvikling og tværgående samarbejde vil i mindre grad blive støttet.

## Model 2: Afdeling for Skole og Dagtilbud og Afdeling for Børn og Familie

### Ulemper:

- Modellen vil give et forholdsvis stort driftsområde sammenlignet med i dag. Der vil være mange niveau 4-ledere, der refererer til den samme afdelingschef, og det giver et stort ledelsesspænd. Dog vil denne model rumme færre faggrupper – lærere og pædagoger – sammenlignet med model 1, der vil rumme mange forskellige fagligheder i driften.
- Det er en bekymring med model 2, at dagtilbud, klubberne og ungdomsskolen vil drukne i de to store driftsområder med dagtilbud og skoler.

Endeligt kom lederne for de tre afdelinger, Kommune-MED, samt 2 TR'ere/AMR'ere fra hver af de tre afdelinger med følgende anbefalinger:

- Der er ikke en entydig opbakning til en bestemt model.
- Begge modeller har mange fordele og ulemper og indebærer risiko for tab af fokus på centrale, vigtige områder. Alle områder har en bekymring for eget område i en større organisation.
- Model 1 skaber organisatorisk incitament for øget fokus på tidlig indsats og sårbare børn og familier, mens model 2 vil give et organisatorisk grundlag for større fokus på almenområdet.
- Større områder gør, at alle decentrale ledere er bekymrede for, om eget område mister fokus bl.a. pga. øget afstand til chefen, og chefens område kompliceres.
- Modellerne er ikke grundigt beskrevet og processen har været speedet op. Bl.a. savnes en tydelig beskrivelse af "souschefens" rolle uanset model.
- Fra forvaltningsperspektiv anbefales model to.
- En tredje model med en sammenlægning af alle tre områder blev foreslået. Det kræver yderligere gennemarbejdning.

## Fælles anbefalinger uanset løsning

- Vigtigt at holde fokus på ledelse, så alle ledere har adgang til den strategiske sparring, der er behov for.
- Fortsat opmærksomhed på, at små (eller mindre) enheder ikke drukner i store chefområder.
- Uanset løsning anbefales en medinddragende proces i planlægning af udmøntningen samt undervejs
- Uanset løsning anbefaler vi (stort ønske), at organiseringen fastholdes over en længere periode, således at der bliver mulighed for at høste de gevinster, som den nye organisering kan give

## PPR

En del af dialogen omhandlede endvidere, at forholde sig til PPR's organisatoriske placering. Til dette knytter der sig følgende anbefalinger:

- Model 1 vil betyde, at PPR vil være koblet til et af deres to områder (dagtilbuddene og skoler/klubber).
- Model 2 vil betyde, at PPR kan kobles på begge områder (dagtilbuddene og skoler/klubber) eller samles med de andre specialområder.

Bemærkninger til opsamlingen fra mødet d. 22. juni.

De to modeller skaber koblinger i to forskellige retninger. Hvor model 1 skaber en tættere kobling mellem dagtilbud og børne- og familieområdet, hvilket kan styrke den tidligere indsats, så styrker model 2 koblingen mellem dagtilbud, skoler, SFO'er og klubber, hvilket styrker den røde tråd på 0-18 års området.

Sammenhængen mellem almenområdet og specialområdet styrkes i model 1 særligt på 0-6 års området, mens der er en opmærksomhed på at den kan blive forringet i forhold til skoleområdet. Model 2 giver et renere snit mellem almenområdet og specialområdet, hvilket lægger op til en fælles ramme for tæt samarbejde områderne imellem.

Model 2 vil styrke arbejdet i forvaltningen, idet det både vil styrke de faglige og administrative (analyser, skrive politiske sager) kompetencer. Repræsentanterne fra forvaltningen peger på model 2.

PPR kan placeres i begge afdelinger. Som det fremgår af opsamlingen handler det i høj grad om hvilket ønske der er til PPR's funktion. En afdelingstilknytning til Afdeling for Skole og Dagtilbud vurderes at kunne understøtte arbejdet med "mellemløst" godt.

Idet Børne- og Ungeområdet i andre kommuner ledes af to chefer, er det vurderingen at det også vil være muligt at få til fungere hensigtsmæssigt i Albertslund. Dette skal også ses i lyset af, at der til tilføres ledelsesressourcer i form af en souschefstilling.

## **Økonomi**

En reduktion af to afdelingschefer vil give et provenu på 1,8 mio. kr. årligt ved fuld implementering. Der vil være tale om halvårseffekt i 2023 og fuld effekt fra 2024.

Den nyoprettede lederstilling i Afdeling for Børn og Familie finansieres ved, at der reduceres fra 3 til 2 ledere i PPR.

## **Personalekonsekvenser**

I første omgang vil en ny administrativ organisering have personalemæssige konsekvenser for afdelingscheferne. Hvis Kommunalbestyrelsen beslutter at iværksætte omorganiseringen vil der umiddelbart herefter blive indledt en proces med afklaring og forhandling med de relevante personer og deres faglige organisationer. Her vil der blive lagt vægt på, at overholde gældende regler samt at fastholde kommunens værdier om ordentlighed, som Albertslund Kommune har i personalemæssige forhold.

## **Kommunikation**

Der indstilles at igangsætte en MED-høring fra d. 18. maj til d. 7. juni.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at ovenstående forslag til organisationsændring sendes i MED-høring fra den 18. maj til den 7. juni 2022

Kommunaldirektøren indstiller på baggrund af den supplerende sagsfremstilling af 10. juni 2022:

1. at Sundhed, Pleje & Omsorg og Voksensocialafdelingen lægges sammen
2. at sagen sendes tilbage til forvaltningen med henblik på, at der afholdes et møde, hvor relevante aktører på børneområdet (Dagtilbud, Skoler & Uddannelse og Børn & Familie) inviteres til at give inspiration til en ændret organisering fra 3 afdelinger til 2 afdelinger.
3. at der fremlægges en sag om en fremtidig organisering på børneområdet for Økonomiudvalget den 27. juni og Kommunalbestyrelsen 28. juni 2022.

Kommunaldirektøren indstiller på baggrund af den supplerende sagsfremstilling af 23. juni 2022:

1. at der træffes beslutning om den fremtidige organisering på Børne- og Ungeområdet

## **Historik**

Beslutning fra Økonomiudvalget, 17. maj 2022, pkt. 1:

Tiltrådte indstillingen, idet sagen også sendes i høring i relevante faglige organisationer.

Hediye Temiz (B) deltog ikke i mødet

Beslutning fra Kommunalbestyrelsen, 17. maj 2022, pkt. 2

Godkendte indstillingen.

Bodil Garde (Ø) deltog ikke i mødet

Beslutning fra Økonomiudvalget, 14. juni 2022, pkt. 51:

Tiltrådte indstillingen, idet PPR skal indgå i drøftelse om organisering på børne- og ungeområdet, og at beslutning om placering af DKE skal afvente budgetaftale

Beslutning fra Kommunalbestyrelsen, 21. juni 2022, pkt. 46:

Godkendte indstillingen.

Beslutning fra Økonomiudvalget, 27. juni 2022, pkt. 13:

Sagen blev udsat til ex. ØU den 28.06.22

Marianne Burchall (A) og Tina Bodholdt Nielsen (O) deltog ikke i mødet

## **Beslutning**

Tiltrådte indstillingen, idet model 2 anbefales.

(C) anbefaler model 1.

## **Bilag**

Bilag 1 Organisationsdiagram

Bilag 2

Bilag 3 ny

Bilag 4.

Bilag 5 Budskaber fra høringssvar

Høringssvar - Albertslund Rusmiddelcenter

Høringssvar - Baunegårdens bestyrelse og ledelse

Høringssvar - Bostøtter og Klubber

Høringssvar - Børn & Families ledergruppe

Høringssvar - Børnehaven Søndergårds bestyrelse

Høringssvar - Dagtilbudsafdelingen

Høringssvar - Dagtilbudslederne

Høringssvar - DKEs medarbejdere

Høringssvar - DLF kreds 25

Høringssvar - Egelundskolens MEDudvalg

Høringssvar - Familieafsnittets MEDudvalg

Høringssvar - Herstedlund Skoles MEDudvalg

Høringssvar - Herstedøster Skoles skolebestyrelse og MEDudvalg

Høringssvar - Hjemme- og Sygeplejens MEDudvalg

Høringssvar - KFE-stab

Høringssvar - KommuneMED

Høringssvar - Ledergruppen i Voksen& Social

Høringssvar - Medarbejdere i Skoler & Uddannelse-Stab

Høringssvar - Medarbejdere i Socialenheden for voksne

Høringssvar - Myndighedsenheden

Høringssvar - Områdeledelsen i Sundhed, Pleje og Omsorg

Høringssvar - Plejeboligområdet

Høringssvar - PMF afd. 4 FOA

Høringssvar - PPRs MEDudvalg

Høringssvar - Strategi og Udvikling, Voksensocialafdelingen.pdf

Høringssvar - Strategi- og udvikling SPO

Høringssvar - Sundhedshusets MEDudvalg

Høringssvar - Sundhedsplejen.pdf

Høringssvar - ØS-MED

Høringssvar - Kulturlederkræden

Opsamling fra dialogmøde på børneområdet 22.06.22.docx

## **Punkt 2: Underskriftsblad**

00.22.02-A26-2-20

### **Anledning**

Godkendelse af digitalt underskriftsblad

### **Indstilling**

Borgmesteren indstiller,

1. at protokol og deltagelse i mødet godkendes via digitalt underskriftsblad

### **Beslutning**

.