

## Direktionens forslag på prioritering og udmøntning af det administrative servicetjek.

### Indledning

I forbindelse med budgetforliget for 2019 besluttede Billund Byråd, at der skulle gennemføres et administrativt servicetjek. INDEX100 har gennemført analysen af de administrative funktioner i Billund Kommune. Analysen er gennemført som en sammenligningsundersøgelse, hvor Billund Kommune og tre andre kommuner, er sammenlignet med hinanden. De tre sammenligningskommuner, er dog alle kommuner, som ligger lavt i forhold til anvendelsen af administrative ressourcer. INDEX 100 har gennemført en granskning af regnskab 2018, og har suppleret udgiftsanalysen med medarbejdernes opgaveregistreringer i en afgrænset periode.

Hovedkonklusionerne i INDEX100s rapporter, som er udleveret til Byrådet i forbindelse med deres prioriteringsseminar den 12. juni, hvor Byrådet også fik en gennemgang af rapporten, er efter aftale med Byrådet blevet omdannet til nedenstående prioriterings- og udmøntningsnotat. Et notat som er udarbejdet af direktionen og som skal ses som et diskussionsoplæg, hvor Billund Byråd kan forholde sig mere konkret til udmøntning af de foreslåede effektiviseringspotentialer i hovedrapporten.

Samlet er der i hovedrapporten fra INDEX 100 effektiviserings- og spareforslag på 19 mio. kr., hvis man tager gennemsnitsniveauet fra de tre sammenligningskommuner – hvor Nordfyn dog ligger markant under de øvrige kommuner, med et administrativt forbrug på 42 mio. kr. under det der bliver brugt i Billund Kommune. Odder og Struer bruger henholdsvis 6 og 9 mio. kr. mindre end Billund Kommune.

Rapporten fra INDEX 100 levner ikke tvivl om at Billund Kommune ligger over sammenligningskommunerne i forbruget af administrative ressourcer. Der er dog en række forudsætninger og nuancer, som INDEX100 også har beskrevet i deres hovedrapport, hvorfor det er urealistisk at spare 19 mio. kr.

Direktionen har arbejdet med nedenstående områder og der er en række politiske handlemuligheder for at skabe et større økonomisk råderum. Mange af de politiske handlemuligheder kræver dog en ændret politisk beslutning i forhold til tidligere prioriteringer og beslutninger. Samlet set arbejder Direktionens forslag og anbefalinger med en liste på et politisk råderum på op til 10 mio. kr.

Afsnit	Område	Direktionens forslag.	Forventet effekt i 2020
1	<a href="#">Centrale IT-udgifter (uden personale)</a>	2,0 mio. kr.	2,0 mio. kr.
2	<a href="#">Ældreområdet</a>	1,5 mio. kr.	875 t.kr.
3	<a href="#">Central sekretariatsbetjening inkl. udviklingsopgaver</a>	3,0 mio. kr.	1,75 mio. kr.
4	<a href="#">Central økonomistyring herunder ledelsesinformation</a>	1,0 mio. kr.	583 t.kr.
5	<a href="#">Teknik- og Miljøområdet (myndighed)</a>	1,0 mio. kr.	583 t.kr.
6	<a href="#">Puljer på det administrative niveau.</a>	1,5 mio. kr.	1,5 mio. kr.
	<b>I alt (samlet)</b>	<b>10,0 mio. kr.</b>	<b>~7,3 mio. kr.</b>

Ovenstående beløb er gældende ved en fuldt indfasning, så de 10 mio. kr. er på årsniveau. I forhold til budget 2020 er det ikke realistisk med en fuld indfasning i 2020, da det oftest tager 6-8 måneder at tilpasse organisationen. Dette kan i realiteten vise sig svært at nå på flere områder, da der også kan være indgået kontrakter eller andre aftaler med længere opsigelsesvarsel eller lignende. Ved personalereduktioner kan der være en række forhold, der ikke muliggør fuld effekt i 2020 f.eks. det forhold at nogle af kommunens ansatte har en anciennitet der, i tilfælde af opsigelse, fordrer et opsigelsesvarsel på 6 måneder samt tid til partshøring med videre. Det forventes således, at personalereduktion giver en besparelse i 2020 på 7/12 dele, mens der er fuld effekt i 2021 jf. ovenstående skema.

### Billund Kommunes procedure for drøftelse af rationalisering, omstilling og udbud.

Der er også en række hensyn i forhold til MED-systemet, som skal overholdes før og efter en politisk vedtagelse af budget 2020. Formålet med drøftelserne i MED-systemet er at sikre opfyldelse af grundholdningerne i MED-aftalen, så "ledelsens beslutninger træffes på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne og med inddragelse af medarbejdernes viden. Medarbejderne får mulighed for at påvirke beslutningsgrundlaget og dermed sætte sine præg på den endelige beslutning".

Drøftelser i MED-systemet skal bl.a. sikre, at alle ansatte – hvad enten de er direkte eller indirekte berørt – får den nødvendige information, der gør dem i stand til at indgå i drøftelser om beslutningen, kan deltage aktivt i beslutningens gennemførelse og kan foretage de nødvendige valg vedr. egen arbejdssituation.

### Beskrivelse af direktionens forslag.

#### Afsnit 1: Centrale IT-udgifter (uden personale)

Billund Kommune har ifølge Index100s rapport IT-udgifter for cirka 25 mio. kr. om året, hvilket er 3 mio. kr. højere end sammenligningskommunerne. IT-området er dog også et område, hvor Billund Kommune godt kan spare uden at det har personalemæssige konsekvenser, og et område som i høj grad kan præges af politiske beslutninger og justering af serviceniveau.

Billund Kommune besluttede for to år siden at højne udskiftningsgraden og funktionsevnen for både pc'ere og telefoner. Ønsket var, at udstyrsniveauet blev gjort mere tidssvarende for at sikre bedst mulig oplevelse i løsningen af den administrative opgave samt bedre imødekomme af sikkerhedsrelaterede trusler ved at have nyere udstyr. Det har betydet, at IT-afdelingen har fået tilført ekstra 3. mio. kr. – som er i overensstemmelse med det højere budget i Index100s rapport. Pengene er gået til hyppigere udskiftning af IT-hardware og IT-sikkerhed. Hvis der er et politisk ønske om besparelse på IT-udgifterne kunne dele af den tidligere ekstra bevilling trækkes tilbage, så der eksempelvis spares 2 mio. kr. i 2020.

Det er muligt, at varetage IT-opgaven med færre ressourcer, men det vil betyde længere tid mellem udskiftning af computere, telefoner og andet IT-hardware, hvilket kan opleves som en serviceforringelse på Billund Kommunes institutioner. Derudover vil der skulle foretages en skarpere prioritering ved nye IT-investeringer, hvilket kan opleves som en serviceforringelse for Billund Kommunes institutioner.

Ovenstående initiativ forsøger af friholde de eksterne institutioner mest muligt, så de kan opretholde servicen overfor borgerne. Konkret forventes en besparelse på 2 mio. kr. at betyde, at der fremadrettet vil blive skiftet computere og telefoner cirka hvert 5. år. i stedet for hvert 3. år samt en lidt længere levetid på trådløst netværk mm.

## **Direktionens forslag**

Direktionens forslag er, at budgettet til de centrale IT-udgifter reduceres med 2 mio. kr. i 2020, så Billund Byråd i stedet kan omprioritere budgettet til andre områder. Besparelsen findes indenfor IT- og Digitalisering.

## Afsnit 2: Ældreområdet

Som det fremgår af rapporten fra Index100 skønner disse at der er et optimeringspotentiale vedrørende administrative personaleudgifter på ældreområdet. Man skønner at personaleudgifterne til ledelse og administration på ældreområdet i den decentrale organisation fylder ca. 30% af de samlede administrations udgifter i Billund Kommune.

Index100 skønner, at den rå merudgift er på knap 6 mio. kr., men pga. organisering af It-medarbejdere decentralt, menes optimeringspotentialet at være 4 mio. kr.

### **Hvilke tal er sammenligningerne baseret på?**

Da Byrådet besluttede at decentralisere ældreområdet blev området tildelt ressourcer til at løse opgaverne decentralt. Uagtet at Index100 mener, at man kan sidestille decentraliseringen med sammenlignings kommunerne – så har man i de andre kommuner ikke så mange enheder, hvor der er truffet beslutning om at der skal være ledelse tilstede.

Optimeringspotentialet på ledelse og administration decentralt er udregnet af nogle tal der ikke er direkte ledelse og administration. Analysens tal siger – her er anvendt KRL-data – at Ældreområdet bruger 25,6 stilling på decentral ledelse og administration, dette er inkluderet stillinger fra sygeplejen og en projektstilling der betales af midler fra STAR.

Når det faktuelle antal ansatte gennemgås, er fordelingen således:

<b>Stillingsbetegnelse</b>	<b>Stillinger</b>	<b>Økonomi</b> (mio. kr.)	<b>Bemærkninger</b>
Ledere	13,0	7.4	1,5 stilling er i sygeplejen ikke en del af ledelsen
Administrative – decentralt	7,24	2.9	1 stilling er i sygeplejen. 1 flexjob på 15 timer – tæller 37 time
Administration – central	6,59	3.6	Projektmedarbejder der er finansieret af STAR – tæller med Områdechef tæller med 37 timer denne stilling deles med resten af Voksenstøtte. 1 It-medarbejder tæller med
<b>I alt</b>	<b>26,83</b>	<b>13.9</b>	

Områdechefen er konteret ud i alle områder, det vil sige ældre, handicap og psykiatri, sundhed og genoptræning – en deling mellem konto 6 og konto 5, denne andel fremgår ikke af ovenstående skema. Der er talt stillinger i sygeplejen med – som ikke er en del af budgettet til ledelse og administration endvidere er en projektmedarbejder indregnet.

Det er en blanding af konto 6 og konto 5 personale, der er ikke sondret mellem myndighed og drift i denne analyse. Der er der 2 konsulentstillinger, som bruger en del tid på sekretariats betjening af politikere, råd og bestyrelser, hvis man kigger i analysen (under central sekretariatsbetjening s. 15) bruger Voksenstøtte ikke nogle ressourcer til dette, skønnet bruges 1,5 stilling pr måned til disse opgaver.

Hvis man fratrækker stillingerne i sygeplejen, projektmedarbejder og ½ områdeleder er summerne:

	<b>Stillinger</b>	<b>Økonomi</b>
<b>Ledelse og administration</b>	<b>23,02</b>	<b>12.2 mio. kr.</b>

Man tager i analysen stilling til at det forventes at kunne reducerer med 6 mio. kr. men for at tage højde bl.a. for It-medarbejder – sættes det forventede optimeringspotentiale til 4 mio. kr. Dette er der ikke taget højde for i de 23,02 stilling – én af disse er en It-medarbejder.

En reduktion på 4 mio. kr. vil betyde 33% reduktion af budgettet – middelsommen af lønudgift pr. medarbejder er 478.065, hvilket vil betyde en reduktion på 8.37 medarbejder.

I de nedenstående forslag på effektivering har Direktionen ikke forholdt sig til en centralisering eller større organisatoriske ændringer på Ældreområdet, da Byrådet tidligere har ønsket en decentral struktur. Det kan ikke afvises, at et særskilt servicetjek på Ældreområdet, hvor der også blev analyseret på central ledelse og en ændret organisering, ville kunne give en større besparelse med de fordele og ulemper en større centralisering give.

#### **Forslag til effektivering.**

Det vil betyde en samlet reduktion på 7 medarbejdere, hvor der blandet andet skal reduceres i ledergruppen, hvilket vil betyde at det der gennem de sidste 2½ år vil skulle stå sin prøve alene – hvis man vælger at reducerer hele summen. Det er ikke realistisk at skulle fastholde dels kulturprocessen, reduktion af sygefravær og trivsel på området. Nærledelse og tilstedeværelse vil ikke være en mulighed. Det vurderes at denne reduktion ikke er realiserbar, der er nedenfor udarbejdet 2 forslag, som vil realiserer mellem 1 – 1.5 mio. kr., konsekvenserne er ligeledes beskrevet.

#### **Alternative forslag**

##### *Forslag 1:*

Reduktion af to stillinger eller udgifter svarende dertil.

Konsekvens: Der forventes en besparelse på de nuværende kommunikationsopgaver, som fremover bliver løst på et andet niveau, det er en stor organisation hvor kommunikation hele tiden er i fokus og medarbejderne har dette som et stort punkt i forhold til trivsel. Der er bl.a. arbejdet med rekruttering af elever gennem sociale medier, nyhedsbreve o.a. – hvilket ikke vil være muligt længere. Derudover forventes en besparelse på den løbende koordinering, hvilket betyder en større opgave til den decentrale

leder og administrative medarbejder. Det skal gøres opmærksom på at en af koordinatoren går på efterløn marts 2020 – så effekten vil være halvårlig i 2020 og derefter fremadrettet fuld.  
Samlet sum: 1.0 mio. kr.

#### *Forslag 2:*

Reduktion af tre stillinger eller udgifter svarende dertil. Konsekvens er de samme som i forslag 1. Derudover det den yderligere besparelse betyde en revurdering af eksempelvis betjeningen af Ældeområdet, styring af diverse puljemidler, projektsøgninger og indgåelse og igangsættelse af nye initiativer og styring af disse. Sum: 1.5 mio. kr.

#### **Direktionens forslag**

Direktionens forslag er, at budgettet til ældreområdet reduceres jf. alternativt forslag 2 med 1.5 mio. kr.

#### **Afsnit 3: Central sekretariatsbetjening inkl. udviklingsopgaver**

Index100's opgaveanalyse viser, at Billund Kommune ligger over sammenligningskommunerne i forhold til sekretariatsbetjening af det politiske niveau, råd og nævn samt udgifter til udviklingskonsulenter. Som det er nævnt tidligere, så er det naturligt, at der er øget udgifter med det høje aktivitetsniveau, og de mange igangværende projekter. Når man ser på de to ovenstående opgavetyper, så er de kendetegnet ved, at opgaverne er fordelt på mange forskellige medarbejdere (i alt fordelt på 177 medarbejdere, som tilsammen summeres op til 27 årsværk) i forskellige afdelinger.

#### **Samling af konsulent og sekretariatsopgaver.**

I dag varetages en række konsulentlignende funktioner i driftsområderne, hvor der er ansat projektledere, udviklingskonsulenter, medarbejdere til politisk betjening og lignende. Det er svært at effektivisere på medarbejderressourcerne i driftsområderne, da disse opgaver typisk bliver udført ved siden af andre driftsopgaver. En besparelse vil derfor kræve at medarbejderne og ressourcerne i højere grad samles i det centrale sekretariat end det er tilfældet i dag, og der sker en omfordeling af de enkelte medarbejders øvrige driftsopgaver. En samling af medarbejderne skal selvfølgelig ske i et samarbejde med områdecheferne og drøftes nærmere i Strategisk Chefforum.

Samtidig skal serviceniveauet og opgaveigangsættelse prioriteres skarpere vil der være en konsekvens ved at spare og centralisere ressourcerne. Konsulenterne har i dag en central rolle i implementering og effektivisering af de forskellige områder ift. både drift og udvikling. De understøtter ledelsen i området med planlægning, politisk betjening, udviklingsopgaver, facilitering mm. Det driftsmæssige kendskab og muligheden for at effektivisere og implementere nye og gamle initiativer mindskes ved en besparelse og centralisering af de interne konsulentfunktioner.

At de er tæt på gør det let og fleksibelt at understøtte den løbende drift med de både langsigtede og ad hoc opgaver. De er med til at understøtte samspillet mellem lederne i området, at de lykkes med at implementere beslutninger og nye tiltag. Ved at være tæt på områderne, kan de være på forkant med hvad der er behov for og samtidig bakke op, så vi når i mål med det vi har sat os for.

Ved en samling af medarbejdere og ressourcerne og en skarpere prioritering forventes en reduktion af to medarbejdere eller reduktion af udgifter svarende til en besparelse på cirka én mio. kr. Samlet vil en samling af opgaverne omfatte cirka seks medarbejdere fra driftsområderne som samles centralt på Rådhuset med de eksisterende medarbejdere i byrådssekretariatet og staben.

Derudover er der de seneste år seneste år blevet ansat flere medarbejdere i Billund Kommunes stabs- og sekretariatsfunktioner, så de stigende krav til kommunikation, bedre arbejdsmiljø, politisk betjening og andre tilsvarende projekter kunne opfyldes. En række af disse projekter har haft en yderst positiv effekt på organisationen og projekterne er opstået i forlængelse af politiske beslutninger truffet i forbindelse med budget- og konstitueringsaftaler. For at skabe et større økonomisk råderum kan udvalgte projekter og prioriteringer afsluttes eller lukkes. Konsekvensen af en hurtigere afslutning af projekterne vil være, at de beskrevne mål og derved også serviceforbedringer og evt. effektiviseringer ikke kan opfyldes. En hel eller delvis afslutning af igangværende projekter samt en skarp prioritering af igangsættelse af nye initiativer og projekter vil give en forventet besparelse på cirka 1,0 mio. kr.

### **Minimering af eksterne konsulenter.**

Udover ovenstående bruger Billund Kommune cirka én mio. kr. mere på eksterne konsulenter end samlingskommunerne. Ved en endnu skarpere igangsættelse af projekter og bedre udnyttelse af interne ressourcer, forventes brugen af eksterne konsulenter at kunne nedbringes med én mio. kr. Det skal bemærkes, at det samlede forbrug til eksterne konsulenter ifølge INDEX100 er cirka 4,5 mio. kr. pr. år.

Besparelse vil især blive udmøntet på de centrale område såsom Økonomiudvalget, Teknik- og Miljø, Børne og Kulturområdet og Social- og Sundhed, da de har de største udgifter til konsulentudgifter.

Udover INDEX100s analyse har Billund Kommune selv lavet et overblik over brugen af konsulenter, rådgivere, aftaler med revisorer, advokater og lignende. I nedenstående ses de samlede udgifter, og derfor er tallene ikke sammenligning med INDEX100s opgørelse.

#### **Billund Kommunes brug af rådgivere og konsulenter i årene 2016-2018 (i mio. kr.)**

<b>Politisk udvalg</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Beskæftigelsesudvalget	0,435	0,065	0,232
Børne- og Kulturudvalget	3,138	1,887	2,698
Forsyningsområdet	0,579	0,204	0,174
Social- og Sundhedsudvalget	2,016	2,832	2,040
Teknik- og Miljøudvalget	3,001	1,983	2,886
Økonomiudvalget	6,630	9,921	5,953

Tabel 1, viser at Billund Kommunes udgifter til konsulenter og rådgivere i perioden fra 2016 til 2018. De primære udgifter kan henføres til specialviden, organisationsudvikling samt bygge og anlægsprojekter.

### **Direktionens forslag**

Direktionens forslag er, at der samlet spares tre mio. kr. på de tværgående og strategiske konsulent-, stabs- og sekretariatsfunktioner. Besparelsen indbefatter en samling af medarbejdere og ressourcer. Den konkrete udmøntning drøftes i Strategisk Chefforum, som finder den rette model for det videre arbejde.

- To stillinger eller udgifter svarende dertil ved samling af konsulenter – én mio. kr. Besparelsen udmøntes efter samlingen, og omfatter både de medarbejder som samles fra driftsområderne og de eksisterende medarbejdere i Staben og Byrådssekretariatet.
- En ny og mere stram strategi ved brug af eksterne konsulenter – én mio. kr.
- To stillinger eller udgifter svarende dertil ved en hurtigere afslutning af de tidligere igangsatte projekter – én mio. kr.

#### Afsnit 4 – Økonomistyring.

Billund Kommune bruger flere ressourcer på økonomistyringen og ledelsesinformation end det øvrige sammenligningskommuner. Nogle af udgifterne til ledelsesinformation er blandt andet på grund af Billund Kommunes anvendelse af koncernstyring samt øget udgifter til geodata (GIS), som bruges i forbindelse med de øget aktiviteter inden for bygge- og anlægsaktiviteterne.

Derudover har Billund Kommunes økonomiafdeling været gennem en omstilling og genopbygning, hvor der er ansat en del nye medarbejdere. Økonomiudvalget har den 17. november 2015 godkendt projekt "Bedre styring i Billund Kommune".

Projektet indeholder bl.a.:

- 1) En udvikling af et bedre styringsgrundlag – herunder at koble indholdsstyring og økonomistyring tættere til hinanden.
- 2) Indførelse af månedlig administrative budgetopfølgning.
- 3) At skabe en tættere dialog mellem forvaltning og økonomi med mere præcis ansvarsfordeling.
- 4) Udvikling af økonomistyringsredskaber for derved at give de budgetansvarlige:
  - Mulighed for at gribe ind og præge økonomien/udviklingen i en ønsket retning.
  - For rettidigt at kunne informere det næste ledelsesniveau i organisationen og iværksætte tiltag

Økonomi- og Personaleafdelingen har de sidste år oplevet stor personaleudskiftning, hvilket har krævet en del ekstra ressourcer og ansættelser. Samtidig har det ikke været muligt at effektivisere arbejdsgangene pga. af udskiftningen blandt ledere og medarbejdere.

Der er nu i stigende grad mulighed for en løbende udvikling og effektivisering af arbejdsgangene indenfor Økonomi og Personale. Det er ikke sikkert, at besparelserne opnås ved økonomistyringen og ledelsesinformationsområdet alene – og der ønskes i høj grad frihed til at udmønte besparelsen på hele Økonomi- og Personaleafdelingen.

Det forventes, at der de kommende år er mere stabilitet og derved mulighed for at arbejde mere effektivt på området, men stadig med fokus på understøttelse af institutionsledere og områdechefer i driftsenhederne samt servicering af det politiske niveau med relevante økonomiske analyser.

En besparelse på området vil selvfølgelig betyde en skarpere prioritering og en mere målrettet tilgang til kommunens institutioner.

Det foreslås desuden at der ses på hyppigheden af de administrative og politiske budgetopfølgninger samt en samlet vurdering af bemanningen inden for Økonomi, Personale og Indkøb.

## **Direktionens forslag**

Direktionens forslag er der spares én mio. kr. på området, som enten findes ved personale reduktioner eller udgifter svarende dertil. Besparelsen findes inden for Økonomi, Indkøb og Personale.

## Afsnit 5 – Teknik- og Miljø

Billund Kommunes Teknik- og Miljøområde bruger væsentlig flere ressourcer end sammenligningskommunerne. Samlet bruges 9 mio. kr. mere, men Billund Kommune har også et væsentlig højere pres på kommunale og private investeringer end de øvrige kommuner. I forlængelse af INDEX100s hovedrapport er det derfor relevant at diskutere ambitions- og serviceniveau for Teknik- og Miljøafdelingen, da mange af ressourcerne bruges på dialog, forundersøgelse og samarbejde med erhvervsliv og virksomheder. Der er dog stadig en række områder med for lange sagsbehandlingstider eksempelvis inden for byggesagsbehandlingen samt mark- og havevandingstilladelser.

Derfor er der indsat en mulig besparelse på én mio. kr. på Teknik- og Miljøområdet, som efter evt. politisk beslutning skal konkretiseres i samarbejde med ledere og medarbejdere på området.

Direktionen foreslår dog, at der kigges nærmere på følgende områder:

### **Ledelse og organisering i Teknik og Miljø:**

Et hængeparti fra den seneste organisationsændring er ledelsesstrukturen i Teknik og Miljø, hvor der i halvdelen af afdelingen er placeret en tidligere fagchef som afdelingsleder, med teamkoordinatorer/ teamledere under sig, hvorimod den øvrige afdeling alene har teamkoordinatorer/ teamledere, der refererer direkte til områdechefen. Der er altså ikke tale om en besparelse på det øverste ledelseslag, men en realisering af en besparelse fra den seneste organisationsændring. Konsekvensen vil være et gennemsyn af ledelsesstrukturen samt den organisatoriske sammenhængskraft, hvor der blandt andet bliver gjort op med en ujævn ledelsesstruktur. Nedlæggelse af en lederstilling/koordinatorfunktion eller en ændret organisering vil i det aktuelle tilfælde medføre en besparelse på ca. 500-600.000 kr. men det må forventes at der skal gennemføres kompenserende tiltag, f.eks. honorering af eksisterende og nye koordinatorfunktioner/ teamlederfunktioner.

### **Serviceforventning:**

Derudover er det relevant at se på omfordeling inden for Teknik- og Miljø samt Plan og Byggeri, så der er overensstemmelse mellem de politiske ønsker og behov.

På nuværende tidspunkt arbejdes der målrettet på at få nedbragt sagsbehandlingstiderne, hvilket har afstedkommet et merforbrug, som skal bringes i balance. Det er derfor vigtigt at skelne mellem myndighedsbehandling, opsøgende tilsyn og politikudformning, hvis der ikke skal opstå sagsbehandlingspukler.

Der er en del af medarbejderne i Teknik- og Miljøafdelingen, som er finansieret af projektmidler, takster og lignende. I nedenstående oversigt er de 37 medarbejdere i Teknik og Miljøafdelingen (eks. Plan, Erhverv og Byg) specificeret i forhold til finansiering.

### Antal ansatte på Rådhuset i Teknik og Miljø

Enhed	Antal personer	Fuldtidsstillinger	Note
Kommunale Ejendomme	8 (7)	7,86 (6,86)	1 stilling forsvinder 31/12-2019. 4 stillinger finansieret via anlægsprojekter.
Park og Vej	6 (7)	6,00 (7)	én vakant stilling. 4 stillinger finansieret via anlægsprojekter
Natur og Friluftsliv	7	6,86	2 stillinger finansieret via planer og projekter - 1,6 mio. kr. i indtægter.
Virksomhed og affald	8	7,23	Heraf en aflønnet direkte på affaldsområdet/takstområdet.
Landbrug og Grundvand	7	7,00	Der er enkelte indtægter i forbindelse med indtægts- og vandforsyningsplaner.
Ledelse	2	2,00	
<b>Sum</b>	<b>38</b>	<b>36,94</b>	11 stillinger finansieret via projekter/driftsområder. De resterende knap 27 personer finansieres via lønbudgettet på 15.3 mio. kr.

Ud af de 38 medarbejdere er der således kun 27 stillinger, som ikke er medfinansierende til afdelingens budget. De resterende cirka 500.000 kr. foreslås effektiviseret via medarbejderreduktion eller reduktion svarende dertil.

Teknik- og Miljøområdet er også et område, som påvirkes af konjunkturerne. I øjeblikket opleves et stigende pres på serviceringen af virksomheder, mens der i andre perioder kan være mere stilstand i antallet af henvendelser.

#### Direktionens forslag

Direktionens forslag er at der arbejdes videre med konkretisering af effektiviseringsmuligheden på Teknik- og Miljøområdet med henblik på at effektivisere for én mio. kr. Effektiviseringen forventes udmøntet i reduktion af to stillinger eller reduktion svarende dertil.

#### Afsnit 6 – Puljer

I analysen fra INDEX 100, er der ikke umiddelbart identificeret et besparelspotentiale på de administrative og politiske puljer i forhold til sammenligningskommunerne.

Billund Kommune har dog en række puljer, hvor forbruget svinger fra år til år. Der er også forskel på, hvor veldefineret puljernes formål er beskrevet. I nedenstående oversigt ses en oversigt over de administrative puljer.

Forbrug eller omplacering af budget	Budget 2019	Forbrug 2018	Forbrug 2017
Børnenes Hovedstad	1.829	1.544	1.463
Økonomiudvalgets udviklingskonto	2.285	141	201
Pulje til servicetjek	1.200	-	-
Effektiviseringsrådet 1.500 kr. fra 2021	2.285	901	-
Pulje til kompetenceløft	800	-	832
Pulje til uddannelse ledere	1.387	917	1.176
<b>Uddelegeret område</b>			
Pulje til højnelse af kvaliteten IT	3.000	1.164	-
Direktionens tværgående konto	2.994	2.049	3.216
Emo puljen	1.055	-	1.600
<b>Politisk organisation</b>			
Landdistriktspuljen	1.000	690	497
Eventpuljen	1.646	2.221	1.184
Eventpulje erhverv	250	136	163
Udviklingspulje Erhverv og turisme	400	24	36
<b>i alt</b>	<b>20.131</b>	<b>9.787</b>	<b>10.368</b>

Følgende bemærkninger skal knyttes til puljeoversigten.

EMO-puljen forventes brugt i forbindelse med afrapportering af projektet med Energioptimering i Billund Kommune. Der er således en tilsvarende modpost på projektet.

Det samme er tilfældet med ”pulje til servicetjek”, hvor der er indgået aftaler for 1,2 mio. kr. i 2019. Puljen blev afsat i forbindelse med budgetforlig 2019, og det er derfor, at der ikke har været registreret et forbrug i 2017 og 2018.

Puljen til ”højnelse af kvaliteten IT” er forslået reduceret i afsnit 1.

### **Direktionens forslag**

Direktionens forslag er, at der samlet spares 1,5 mio. kr. på puljerne. Besparelsen forslås med følgende fordeling. 1 mio. kr. fra Økonomiudvalgets udviklingskonto samt 250 t.kr. fra Direktionens tværgående konto og 250 t.kr. fra landdistriktspuljen. Konsekvensen ved en besparelsen af ovenstående puljer er, at der skal være en skarpere prioritering og færre tværgående initiativer kan gennemføres. Besparelsen forventes ikke, at have personalemæssige konsekvenser og kan således implementeres fuldt ud fra budget 2020.

## Opfølgning på de øvrige servicetjek.

Udover det administrative servicetjek er der i 2019 udarbejdet servicetjeks på genoptrænings-, beskæftigelses- og handicap- og psykiatriområdet. De øvrige servicetjek forventer, at bidrage med følgende økonomiske råderum på servicerammen:

### **Genoptræning:**

- Tilpasning af sundhedsfremmende og forebyggende tilbud. Besparelspotentiale mellem 0,2 og 0,5 mio. kr. Besparelsen forventes at kunne realiseres indenfor 6 måneder.
- Implementering af koordinator og ledelse. Besparelspotentiale mellem 0,66 og 1,22 mio. kr. Besparelsen forventes at kunne realiseres indenfor 3-9 måneder.

### **Beskæftigelse:**

- Optimering af ungeindsatsen. Ekstra udgift på 0,9 mio. kr.
- Sammentænkning og sammenhængende borgerforløb. Besparelspotentiale 0,45 mio. kr.
- Sammentænkning af samtaler og indsatsforløb. Besparelspotentiale 0,45 mio. kr.
- Optimering af ydelseskantoret. Besparelspotentialet 0,52 mio. kr.

På beskæftigelsesområdet arbejdes der stadig på en konkretisering af besparelspotentialet. Derudover er der en større besparelse på overførselsområdet på beskæftigelsesområdet, som ikke er medtaget i ovenstående, men som også hænger sammen med besparelserne på servicerammen.

De to ovenstående servicetjek bidrager således med mellem 1,38 mio. kr. og 1,74 mio. kr. på servicerammen, og det samlede besparelspotentiale i ovenstående notat er ~12 mio. kr. ved en fuld implementering af alle forslag. Servicetjekket på Handicap og Psykiatri er ikke medtaget, da den forventede besparelsen foreslås omfordelt til at dække budgetunderskud mm.

## Tids- og handleplan for eventuel personalereduktion.

Dato	Opgave	Øvrige bemærkninger	Ansvarlig
<b>21. oktober 2019</b>	Orientering om personalereducering i MED-udvalg.		<b>Direktør</b>
<b>21. oktober 2019</b>	Medarbejdere og tillidsrepræsentanter for de faggrupper, der berøres af personalereducering orienteres om tids- og handleplan.		<b>Direktør - Områdechef</b>
<b>29. oktober 2019</b>	Frist for tilbagemelding fra medarbejdere om frivillige aftaler.		<b>Direktør - Områdechef</b>
<b>30. oktober 2019</b>	Skema med vægtning medarbejdere skal være udarbejdet.		<b>Direktør - Områdechef</b>
<b>31. oktober 2019</b>	Møde mellem ledelse og de respektive tillidsrepræsentanter for orientering om navnesætning af personalereduceringerne.		<b>Direktør - Områdechef</b>
<b>4. november 2019</b>	<p>De medarbejdere, der påtænkes afskediget, orienteres. Det betyder at der den dag sættes navn på, hvem der påtænkes afskediget på grund af budgetreduktion.</p> <p>Medarbejderen, der påtænkes afskediget kontaktes af lederen, og samtalen foregår på lederens kontor eller i et andet velegnet lokale. Samtalen er ikke en forhandling, men medarbejderen kan tage bisidder med, hvis det ønskes.</p> <p>Tillidsrepræsentant / suppleant / AMR står til rådighed for alle på dagen og kan deltage i samtalen efter medarbejderens ønske.</p> <p>Lederen giver en generel begrundelse for den påtænkte afskedigelse.</p> <p>Lederen udleverer partshøringsbrevet til medarbejderen, som kvitterer for modtagelsen af kopi af brevet.</p>		<b>Direktør - Områdechef</b>

	<p>Personaleafdelingen har formuleret et standardhøringsbrev, som alle ledere skal bruge.</p> <p>Medarbejderen tilbydes psykolog krisehjælp. Medarbejderen tilbydes en samtale 2, hvor den generelle begrundelse uddybes.</p> <p>Hvis medarbejderen efter samtalen beder om fri resten af dagen, så har lederen mulighed for at give medarbejderen fri resten af dagen med løn.</p> <p><b>Hvis medarbejderen holder ferie eller er på kursus den 4. november 2019</b> Lederen skal forinden spørge medarbejdere, der måtte holde ferie eller er på kursus den <b>4. november 2019</b>, hvordan de foretrækker at blive underrettet, hvis de måtte være blandt de medarbejdere der påtænkes afskediget.</p> <p><b>Hvis medarbejderen er syg, eller på anden måde fraværende den 4. november 2019</b> Lederen forsøger at kontakte medarbejderen telefonisk for at oplyse om den påtænkte afskedigelse. Hvis der ikke opnås kontakt med den fraværende medarbejder, fremsendes partshøringsbrevet til E-Boks. Lederen laver et notat om at medarbejderen er forsøgt kontaktet, og den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant kontaktes.</p>		
<p><b>Medio/ultimo november 2019</b></p>	<p>Efter høringsfristens udløb udarbejder Personaleafdelingen afskedigelsesbrev m.v. som fremsendes til medarbejderen samt kopi til den faglige organisation. Det endelige tidspunkt kan dog afhænge af konkrete forhandlinger med den forhandlingsberettigede organisation.</p>		<p><b>Personale</b></p>