

2. Fortsættelse af administrative justeringer

Baggrund / formål

Budgetanalyse 2 om administrative justeringer har kobling til benchmarkanalysen, der blev udarbejdet i januar 2023, og gav indsigt i, hvilke områder Greve Kommune potentielt kan arbejde med, for at skabe råderum til budget 2024 og frem.

Formålet med analysen er at afdække potentialer og muligheder for at frigøre råderum, som Byrådet kan anvende til andre formål. I denne afrapportering fremgår, gennemførte indsatser og indsatser der arbejdes videre med i 2024.

I analysen af det administrative område, sættes fokus på følgende tre administrative områder:

- a. IT-strukturer og udgifter
- b. Kommunikation og formidling
- c. Fordeling af opgaver mellem decentrale selvstændige funktioner og centrale enheder

Sammenfatning/økonomisk konsekvens i 2025 og frem (implementering)

a) og b) IT strukturer og kommunikation

Områderne er analyseret og det er konklusionen at der ikke er mulige økonomiske gevinster.

På begge områder arbejdes der videre med optimering af brug af ressourcer for dels at sikre kvalitetsudvikling dels at imødegå behov for budgetudvidelser.

c) Fordeling af opgaver mellem decentrale selvstændige funktioner og centrale enheder

Er gennemført og afrapporteret.

Beskrivelse/analyse (inkl. konsekvenser, udfordringer og resultater/konklusioner)

a) IT-strukturer og udgifter

I Greve Kommune er der dels en central IT afdeling og decentrale IT funktioner.

Rollen som brugerinstruktør er blevet uddelegeret til en eller flere personer i hvert fagcenter. Brugerinstruktøren fungerer som et bindeled mellem brugerne og IT og Digitalisering. Der er i alt cirka 20 (antallet varierer) medarbejdere på rådhuset, som varetager brugerinstruktør-opgaver. I de 20 medarbejders portefølje af opgaver, er brugerinstruktør-opgaverne en del af det.

Brugerinstruktørerne er udpeget ved siden af deres faglige opgaver. Det varierer meget fra center til center hvor mange procent af arbejdstiden der bruges til rollen og om der er flere brugerinstruktører i det enkelte center. Dette hænger sammen med at centrene brug af fagsystemer mv varierer meget som følge af de meget forskellige opgavetyper, myndighedsområder osv.

Administrationen har gennemgået organiseringen på området og det er gennemgående tydeligt, at der opleves et klart underskud af kræfter til at løfte opgaven med digitalisering, automatisering, løbende

uddannelse i fagsystemer mv. på alle fagområder. Tilsvarende er det tydeligt at den centrale IT organisation understøtter fagområderne på bedst mulig vis, men oplever et stadig større pres på efterspørgsel og behov for øget fokus på sikkerhed mv.

Den nuværende model hvor en del opgaver løses centralt og en del opgaver løftes decentralt af brugerinstruktører har både fordele og ulemper. Denne decentrale model sikrer nærhed til fagområdet men til gengæld er det svært at få stordriftsfordele og udvikle kompetencer. Det er analyseret om alle funktioner kan samles centralt, men da brugerinstruktørrollen varetages med stor varians er det praktisk ikke muligt at centralisere disse funktioner uden videre. Det konkluderes derfor at den nuværende struktur fastholdes, men at der ledelsesmæssigt arbejdes videre på at sikre løbende optimering og samling af ressourcer når muligt.

Det bør overvejes om der skal udarbejdes en investeringscase til budget 2026 hvor det beskrives hvilke langsigtede besparelser øgede kræfter til digitalisering og automatisering kan sikre.

b) Kommunikation og formidling

I første runde af budgetanalysen om administrative justeringer, konkluderes i forhold til kommunikation, at der ikke er tilvejebragt et effektiviseringspotentiale på området, men at der derimod ses et samlet *"kvalitetsmæssigt potentiale i at arbejde mere strategisk med kommunikationsopgaverne på tværs enhederne. En mulighed er at administrationen fortsætter med at udvikle opgavevaretagelsen med fokus på borgernes behov, og vender tilbage med et forslag til, hvordan Greve Kommune indenfor rammerne af de samlede ressourcer til kommunikation, kan arbejde med et kvalitetsløft af området, herunder et særligt fokus på den skriftlige kommunikation fra sagsbehandlere til borgere."*

Som følge heraf, har kommunikationsenheden skitseret en model for, hvordan administrationen indenfor de samlede ressourcer til kommunikation kan løfte kommunikationsindsatsen med fokus på at styrke kommunikation fra sagsbehandlere til borgere.

Der er i alt syv medarbejdere i Greve Kommune, som er ansat til at kommunikere fuldtids eller som en del af deres opgaver. To er ansat i kommunens centrale kommunikationsenhed, en er ansat i et fagcenter mens de øvrige fire er ansat i kommunens institutioner på kultur-, fritids- og erhvervsområdet.

Kommunikationsmedarbejderne har vidt forskellige opgaver, men overordnet kan de deles i to kategorier:

- Kommunikation af budskaber: Kommunikationsmedarbejdere, der arbejder med kommunikation af politiske beslutninger til borgere og virksomheder samt understøttelse af kommunens ledelse.
- Kommunikation af kulturtilbud: Kommunikationsmedarbejdere, der arbejder med at skabe og præsentere kommunale kulturtilbud og sælge adgang til samme.

På tværs af opgaver og kategorier arbejder kommunikationsmedarbejderne sammen for at optimere og effektivisere fotografering, udarbejdelse taler, websider og andre kommunikationsopgaver.

Formålet med indsatsen er at udvikle og kvalitetssikre centrenes kommunikation til borgerne, og der arbejdes efter følgende plan:

1. Centrene udpeger tekster/breve, som skaber udfordringer – for eksempel i form af klager eller yderligere henvendelser.

3. Kommunikationsenheden analyserer de udpegede tekster/breve og tilbyder hjælp i form af sparring, undervisning, en ny skabelon for teksten eller på længere sigt en AI-løsning

c) Fordeling af opgaver mellem decentrale selvstændige funktioner og centrale enheder

Formålet er at forenkle administrationen på idræts- og fritidsområdet for at opnå optimal ressourceudnyttelse og faglig kvalificering af opgaveløsningen ved at samle kræfterne under én ledelse. Herudover er der et effektiviseringspotentiale i nedlæggelsen af Idrætsrådet og Fritidsrådet, idet der bliver færre udgifter til sekretariatsbetjening, mødeforplejning og diæter. Denne besparelse er udmøntet i budget 2024-27.

Udfordringer

Ikke relevant.

Resultater / Konklusioner

Samlet kan det konkluderes, at der på område a) og b) ikke kan peges på potentialer til at frigøre råderum.

Det bør overvejes om der skal udarbejdes en investeringscase til budget 2026 hvor det beskrives hvilke langsigtede besparelser øgede kræfter til digitalisering og automatisering kan sikre.

Eventuelt

Ingen yderligere kommentarer.

Bemærkninger fra HovedMED

HovedMED bemærker, at der generelt bør være fokus på eventuelle konsekvenser for borgere og ansatte. Det er vigtigt, der er balance mellem opgaver og ressourcer og at det oplevede serviceniveau ikke i udgangspunktet forringes.