

REFERAT Børn- og Ungeudvalget 2022-2025 d. 05-04-2022

Mødedato Tirsdag d. 05. april 2022 kl. 12:30

Mødested Udvalgsværelset, Ørbækvej 100, Fløj 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Standardisering og effektivisering på det administrative område.....	4
C-Sag: Røgfrit Odense indsatser.....	13
C-Sag: Effektiviseringsarbejdet i Børn- og Ungeudvalget.....	15
D-Sag: Introduktion til Økonomiområdet.....	17
D-Sag: Tema-orientering: Introduktion til Stærke Børnefællesskaber.....	18
D-Sag: Ny lovgivning om tilsyn på dagtilbudsområdet.....	19
D-Sag: Ny lovgivning om minimumsnormeringer i daginstitutioner.....	21
D-Sag: Aktuelle sager.....	23

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

85.02.02-G01-6-21

Resume

Godkendelse af dagsordenen til Børn- og Ungeudvalgets møde den 5. april 2022.

Beslutning

Børn- og Ungeudvalget godkender dagsordenen.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Punkt 2: Standardisering og effektivisering på det administrative område

00.01.00-A00-10-22

Resume

Direktørgruppen fremlægger deres indstilling til udmøntning af den budgetlagte effektivisering på de administrative områder svarende til en effektiviseringsgevinst på 10 mio. kr. i 2022 stigende til 20 mio. kr. i 2023. Omprioriteringen fra administration til velfærd er en del af budgetforliget for 2022. Direktørgruppen indstiller, at effektiviseringen udmøntes i to faser.

På baggrund af den udarbejdede administrationsanalyse anbefaler Direktørgruppen, at der som fase 1 iværksættes en proces for samling af administrative opgaver på tværs af de kommunale forvaltninger indenfor ledelse og personale, regnskab og HR. Direktørgruppen anbefaler etablering af en midlertidig implementeringsorganisation, der skal sikre en hensigtsmæssig proces herfor. Som del af fase 1 gennemføres også effektiviseringer ved at realisere potentialer indenfor systemporteføljen.

Fase 2 igangsættes i anden halvdel af 2022 og omfatter yderligere analyser af de decentrale administrative områder, og de administrative områder, der ikke indgår i fase 1. Direktørgruppen anbefaler, at en andel af effektiviseringskravet på det administrative område udmøntes på disse områder, da områderne har et vist volumen og potentiale for effektivisering. Implementering af fase 2 forventes færdig med udgangen af første halvår 2023.

Effektiviseringskravet for 2022 anbefales udmøntet ved forholdsmæssig fordeling mellem forvaltningerne ved eksempelvis vakante stillinger eller mindreforbrug. De endelige bevillingsmæssige forhold fra 2023 og frem vil blive fastlagt ved opfølgende sager til byrådet i henholdsvis sommeren 2022 og første halvår 2023.

Direktørgruppens indstilling har været i hærfølge ved medarbejdersiden. Høringssvarene er vedlagt sagen som bilag. På baggrund af høringens materiale indstiller Direktørgruppen, at der som en del af implementeringsprocessen tilrettelægges målrettede indsatser for at fastholde medarbejdere og videnspersoner, for at sikre trivslen og for at imødekomme trygheden blandt berørte ledere og medarbejdere. Dette skal blandt andet ske igennem en tydelig kulturproces, dialogmøder samt fokus på forandringsprocessen.

Direktørgruppen har drøftet sammenhængen mellem administrationsanalysen og de tværgående dele af den vedtagne effektiviseringsstrategi, der også har fokus på mulighederne for en øget brug af digitale redskaber. Det budgetlagte effektiviseringskrav på 5 mio. kr. fra effektiviseringsstrategien i 2023 er dog ikke medtaget i denne sag. Direktørgruppen vil i stedet som en del af økonomiudvalgets budgetbidrag fremlægge et forslag til udmøntning af disse tværgående effektiviseringer.

Effekt

Sagens karakter gør, at det ikke er relevant at vurdere effektskabende konsekvenser for Odenseområdet.

INDSTILLING

Borgmesterforvaltningen indstiller i samarbejde med By- og Kulturforvaltningen, Ældre- og Handicapforvaltningen, Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, Børn- og Ungeforvaltningen, Klima- og Miljøforvaltningen og Sundhedsforvaltningen til respektive udvalg, at byrådet godkender Direktørgruppens forslag til standardisering og effektivisering på det administrative område, herunder:

1. Den i sagen beskrevne plan for udmøntning af den budgetlagte effektivisering på det administrative område igangsættes.
2. Der med reference til Direktørgruppen nedsættes en midlertidig implementeringsorganisation i Borgmesterforvaltningen i 2022, der skal sikre en hensigtsmæssig proces for sammenlægning af de beskrevne administrative opgaver i fase 1.
3. Det budgetlagte effektiviseringskrav på 10 mio. kr. i 2022 udmøntes til de 5 udvalg med en fordelingsnøgle svarende til 3,1 mio. kr. til Økonomiudvalget, 2,1 mio. kr. til By- og Kulturudvalget, 1,3 mio. kr. til Ældre- og Handicapudvalget, 1,4 mio. kr. til Beskæftigelses- og Socialudvalget og 2,1 mio. kr. til Børn- og Ungeudvalget.
4. De bevillingsmæssige forhold fra 2023 og frem vedrørende fase 1 vil blive håndteret i udmøntningssagen til byrådet i juni måned 2022, og fase 2 udmøntes ved en sag til byrådet i første halvår 2023.

Økonomiudvalget den 1. april 2022:

Økonomiudvalget anbefaler indstillingen og bemærker, at den endelige beslutning træffes af byrådet.

Fremrykning af fase 2

For at minimere usikkerheden i organisationen er Økonomiudvalget enige om, at fase 2 fremrykkes, så analyse, beslutning og implementering gennemføres så hurtigt som muligt. Direktørgruppen pålægges at tilvejebringe et beslutningsgrundlag, der kan implementeres allerede ved årsskiftet 2022/2023.

Central/decentral

Økonomiudvalget anerkender, at der på visse kommunale institutioner er en selvstændig mening med, at der findes en decentral struktur. Økonomiudvalget påligger direktørgruppen at have fokus på dette forhold i forbindelse med analyse, beslutning og eventuel implementering i fase 2.

Rådmand Tommy Hummelrose deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Beslutning

Børn- og Ungeudvalget anbefaler indstillingen.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Med budgetforliget for 2022 blev det besluttet at gennemføre en effektivisering på det administrative område, der skal frigøre et provenu på 10,0 mio. i 2022 og 20,0 mio. kr. Årligt fra 2023 og frem. Direktørgruppen har fået til opgave at udmønte den samlede effektivisering gennem en øget automatisering og standardisering af arbejdsgange, samt en eventuel samling af parallelle administrative strukturer.

Direktørgruppen har til brug herfor indhentet ekstern konsulentbistand hos Deloitte til at foretage en analyse af Odense Kommunes administrative hovedområder (Løn og personale, HR, Økonomi, IT, digitalisering og dataanalyse, Jura, Kommunikation og Øvrige administrative understøttelse). Deloitte har under inddragelse af medarbejdere og ledere på de administrative hovedområder gennemført en kortlægning af områderne. På baggrund heraf er Deloitte kommet med en række anbefalinger til Odense Kommune, som kan bidrage med effektiviseringer og/eller kvalitative forbedringer indenfor kommunens administration.

Direktørgruppens indstilling til det videre arbejde med udmøntningen af den samlede effektivisering bygger på den gennemførte analyse og Deloitte's anbefalinger, under hensyntagen til Odense Kommunes eksisterende organisering og opgaveløsning, herunder den nuværende grad af centralisering af opgavevaretagelsen. Hovedparten af effektiviseringsgevinsten findes via samling af parallelle administrative funktioner, hvilket betyder, at der i praksis oprettes få centrale enheder for løn/personale, HR og regnskab. I disse centrale enheder tilføres og samles medarbejdere fra alle 5 forvaltninger.

Samlingen af parallelle administrative funktioner i en fås administrative enhed gennemføres på de områder, hvor en standardisering af opgavevaretagelsen samlet set vurderes at understøtte en mere effektiv administration. De konkrete opgaver og det konkrete opgavesplit mellem forvaltninger og den fås administrative enhed skal fastlægges nærmere i forbindelse med det videre arbejde. I den forbindelse vil der være blik for eventuelle forskellige behov mellem forvaltninger.

Direktørgruppen indstiller konkret, at nedenstående tiltag iværksættes med henblik på at realisere det opstillede effektiviseringspotentialer. Tiltagene iværksættes indenfor den centrale opgavevaretagelse i forvaltningerne.

1. Samling af alle løn- og personaleopgaver

Direktørgruppen forventer, at der både kan opnås kvalitative og kvantitative potentialer ved at samle alle løn- og personaleopgaver centralt. Området bør sættes i høj grad præget af relativt ensartede, fås processer og standardopgaver på tværs af kommunen. En fås administrativ løn- og personaleenhed vil bl.a. skulle varetage den administrative håndtering af alle ansættelser og fratrædelse, rådgivning og vejledning af ledere i forhold til løn- og ansættelsesvilkår, overenskomstfortolkninger, lønadministration og håndtering af vikarordninger. Enheden vil være det sted, hvor alle kommunens ledere og medarbejdere får administrativ understøttelse i forbindelse med til- og afgang af medarbejdere såvel som sparring under hele medarbejderens ansættelsesforløb. En samling af løn og personaleopgaver forventes både at kunne realisere et effektiviseringspotentialer og samtidig understøtte stærke faglige miljøer og en øget organisatorisk robusthed i forhold til fx personaleomsætning.

2. Samling af regnskabsopgaver

Direktørgruppen forventer, at der kan realiseres et effektiviseringspotentialer ved at samle en række regnskabsopgaver på tværs af kommunen.

Direktørgruppen foreslår, at en fås regnskabsenhed bl.a. skal varetage kreditorbogholderi, debitorbogholderi, finansbogholderi, transaktionelle regnskabsopgaver mv. En fås enhed forventes desuden at skulle eksekvere kommunens samlede regnskabsprocesser. Det gælder bl.a. årsregnskab, betalinger, finansiel controlling, afstemning af konti, momscontrolling, implementering af nye regelsæt på regnskabsområdet og lignende. Arbejdsopgaver og processer i tilknytning til styrings-setuppet på det specialiserede socialområde fastholdes i de relevante forvaltninger. En samling

af regnskabsopgaver forventes både at kunne realisere et effektiviseringspotentiale og samtidig understøtte stærke faglige miljøer og en åget organisatorisk robusthed i forhold til fx personaleomsætning.

3. Samling af administrative og standardiserbare HR-opgaver

HR-området har en stor snitflade til det løn- og personalemæssige område, og det er i praksis vanskeligt at adskille de to områder. Det konkrete opgavesnit på HR-området fastlægges endeligt i forbindelse med det kommende arbejde i implementeringsorganisationen, hvor Direktørgruppen, i respekt for høringssvarene, også vil drøfte rammerne for en ensartning af serviceniveauet på tværs af forvaltningerne.

HR-opgaverne i Odense Kommune anvendes og driftes desuden med stor forskellighed forvaltningerne imellem. På den baggrund forventer Direktørgruppen, at der som led i samlingen af løn- og personaleopgaver kan realiseres yderligere effektiviseringer ved også at samle en række administrative og standardiserbare HR-opgaver. Samtidig forventes der at være potentiale i snitflader til andre områder samt ved at ensarte serviceniveauet på tværs af forvaltninger. En samling af administrative og standardiserbare HR-opgaver forventes både at kunne realisere et effektiviseringspotentiale og samtidig understøtte stærke faglige miljøer og en åget organisatorisk robusthed i forhold til fx personaleomsætning.

4. Gennemgang og optimering af systemporteføljen

Direktørgruppen forventer, at der kan realiseres besparelser ved at optimere systemporteføljen. Det indebærer en gennemgang af kommunens it-systemer med henblik på at reducere systemoverlap, optimere licensanvendelse og sikre de bedst mulige kommercielle vilkår i kontrakter og licensaftaler. Det er vurderingen, at der i forbindelse med arbejdet med den tværgående effektiviseringsstrategi er potentialer indenfor systemlandskabet, som endnu ikke er indfriet.

5. Yderligere analyser af administrative funktioner

Det er Direktørgruppens vurdering, at der er behov for at foretage yderligere analyser for at kunne vurdere potentialet for effektiviseringer på tværs af administrative områder, som ikke er dækket af punkterne I-IV. Områderne omfatter tværgående styringsprocesser (økonomi), It, digitalisering og dataanalyse, jura, kommunikation og ledelsessekretariat samt centralisering af decentrale administrative opgaver indenfor de omfattede administrative hovedområder.

Direktørgruppen anbefaler, at en andel af effektiviseringskravet på det administrative område udmøntes på disse områder, som en del af fase 2. Analysearbejdet igangsættes i anden halvdel af 2022 med efterfølgende implementering i første halvdel af 2023. En del af effektiviseringsgevinster i 2023 foreslås tidsforskyd til 2024 og 2025 for at sikre en gradvis implementering af analyserne i fase 2.

Faseopdelt implementering

Direktørgruppen anbefaler, at arbejdet med effektiviseringer af de administrative områder eksekveres i to faser. Fase 1 igangsættes nu og sikrer den fulde udmøntning af den budgetlagte effektivisering indenfor forvaltningernes centrale administrative funktioner. Arbejdet igangsættes nu med forventet samling af administrative funktioner fra 1. januar 2023. Forud for samlingen vil der ske yderligere kortlægning, planlægning og involvering af omfattede medarbejdere med henblik på, at der i sommeren 2022 kan forelægges en sag om de bevillingsmæssige forhold fra 2023 og frem, samt at der fra efteråret 2022 kan ske en endelig udmelding om omplacering. Direktørgruppen er bevidst om, at der i perioden kan opstå usikkerhed blandt medarbejdere indenfor de omfattede områder. Der vil i forbindelse med det forberedende arbejde og implementeringen derfor være et særligt fokus på fastholdelse af medarbejdere og opretholdelse af sikker drift.

Fase 2 omfatter de decentrale administrative funktioner samt tværs af administrative områder, som ikke er dækket af fase 1. I fase 2 vil der være fokus på en effektivisering af følgende administrative funktioner: Tværgående styringsprocesser (økonomi), It, digitalisering og dataanalyse, jura, kommunikation og ledelsessekretariat samt eventuelt centralisering af decentrale administrative opgaver indenfor de omfattede administrative hovedområder.

Direktørgruppen vurderer, at disse områder indeholder volumen og potentialer for effektiviseringer og anbefaler derfor, at analysearbejdet igangsættes i andet halvår af 2022. Implementering vil blive gennemført i første halvår af 2023.

Effektiviseringspotentialer

Standardisering og effektivisering på det administrative område skal frigøre et provenu på 10,0 mio. kr. i 2022 og 20,0 mio. kr. årligt fra 2023 og frem.

1000 kr. - 2023 priser	2022	2023	2024	2025
Standardisering og effektivisering på det administrative område	10.000	20.000	20.000	20.000

+ flere indtægter/lavere udgifter, - = færre indtægter/flere udgifter.

I denne sag udmøntes provenuet for 2022, på 10 mio. kr. Derudover gives en foreløbig vurdering af de budgetmæssige konsekvenser for 2023 og frem. På baggrund af det omfattende arbejde, det er at skabe en ny fællesadministrativ organisering, er det vurderet, at samling af opgaver i fælleskommunale administrative servicefunktioner vil have effekt fra 2023.

De 10 mio. kr. i 2022 vil derfor blive udmøntet som engangsmidler gennem en fordelingsnøgle til forvaltningerne til effektiviseringer på det administrative område. Det kan eksempelvis ske gennem udsættelse af genbesættelse af vakante stillinger, indgåelse af senioraftaler, frivillige aftrædelsesordninger mv. eller via mindreforbrug i forvaltningerne.

Alle forvaltninger har administration, og det afspejler den valgte fordelingsnøgle. Fordelingen af administrationsbesparelsen på udvalgte områder er:

- opgørelsen af medarbejdere, som ledelsen har udpeget i forbindelse med den eksterne analyse af administrationsområdet,
- samt den anvendte fordelingsnøgle til omprioritering fra administration til velfærd i budget 2020.

Fordelingsnøglen fraviger således fra den sædvanlige servicenøgle, for bedst at afspejle det administrative område og sikre, at velfærdsområderne i videst muligt omfang friholdes.

Fra 2023 og frem vil Direktørgruppens anbefalinger til samling af administrative funktioner i centrale enheder betyde, at der skal ske opgaveflytninger og budgetomplaceringer fra eksisterende udvalg til økonomiudvalget. Det vedrører konkret flytning af budget og medarbejdere fra de eksisterende udvalg fra 2023 og frem. De fælleskommunale administrative servicefunktioner placeres under økonomiudvalget, som en del af Borgmesterforvaltningen.

Den foreløbige opgørelse viser, at der i fase 1 vil blive flyttet budget på ca. 61,1 mio. kr., svarende til omkring 117 årsvarsk inklusive overhead fra de eksisterende forvaltninger, til økonomiudvalget fra 2023, til den samlede drift af de nye fælles administrative enheder. Budgettet relaterer sig til de prioriterede administrative hovedområder.

Byrådet vil i sommeren 2022 blive forelagt en sag om de bevillingsmæssige forhold for fase 1, fra 2023 og frem. De bevillingsmæssige forhold for fase 2 udmøntes ved en sag til byrådet i første halvår 2023. Der udestår en opgave

med at identificere de konkrete opgaver og medarbejdere, som skal samles i de fælles administrative enheder, samt planlægning af den fysiske placering af medarbejdere i store enheder. Det er Direktørgruppens ønske, at der fra primo 2023 vil være sket en fysisk flytning, da det er vigtigt at skabe klarhed for medarbejdere, samt at enhederne med det samme opnår synergieffekter og fællesskab om den samlede opgaveportefølle.

Ved flytning af delopgaver og personale anvender Odense Kommune en intern overheadprocent på 4,2 %. Den overføres som en procentdel af og sammen med lønsummen ved mindre omstruktureringer. Den dækker udgifter til uddannelse, møder, rejser og repræsentation, kontorhold mv.

For 2023 forventes der ikke helårseffekt for effektiviseringerne. For fase 1 planlægges med tre-fjerdedeles effekt, mens der for fase 2 forventes to-tredjedeles effekt i 2023. For de nye enheder vil der derudover i året, gennem den almindelige overførselsadgang, være mulighed for at effektiviseringer realiseres efterfølgende år.

Effektiviseringspotentialer er vurderet ud fra fordelingen mellem centrale og decentrale medarbejdere, ud fra den eksterne analyse af administrationsområdet. I fase 1 indgår således kun de centrale medarbejdere, mens decentrale funktioner vil være omfattet af fase 2.

Udover effektiviseringer og standardisering og effektivisering af det administrative område anbefaler Direktørgruppen, at der arbejdes med analyse af IT-systemlandskabet. Samlet findes der på området licensudgifter på ca. 100 mio. kr. Fra 2023 og frem ønsker Direktørgruppen at finde effektiviseringer på systemlandskabet på samlet 7 mio. kr.

1.000 kr. - 2022 priser	2023	2024	2025	2026
Central Regnskabsenhed				
Økonomiudvalget	3.308	4.411	4.411	4.411
Central Løn- og personaleadministrationsenhed				
Økonomiudvalget	2.968	3.957	3.957	3.957
Standardiserbare HR-opgaver				
Økonomiudvalget	941	1.254	1.254	1.254
Effektiviseringer på systemlandskab	7.000	7.000	7.000	7.000
Økonomiudvalget				
By- og Kulturudvalget				
Ældre- og Handicapudvalget				
Beskæftigelses- og Socialudvalget				
Børn- og Ungeudvalget				
Effektiviseringstiltag i fase 2	2.787	4.877	4.877	3.378
I alt	17.004	21.499	21.499	20.000

+ flere indtægter/lavere udgifter, - = færre indtægter/flere udgifter.

På grund af indfasningen af både fase 1 og fase 2 er den foreløbige vurdering, at ovenstående effektiviseringstiltag tilsammen bidrager med 17,0 mio. kr. i effektiviseringer i 2023. Dermed kan en mindre del af effektiviseringerne forskydes til 2024 og 2025 for at opnå det fulde effektiviseringspotentiale på 20 mio. kr. årligt over perioden.

Samtidig vil der i forbindelse med implementeringsorganisationens arbejde kunne ske justeringer af det præcise antal årsvækst, lønsum mv., der overføres. Den konkrete ændring af indfasning og forskydning af potentiale samt eventuelle justeringer vil blive præsenteret for byrådet i forbindelse med selvstændige udmøntningssager for 2023 og frem.

I det omfang der er behov for investeringer til eksempelvis understøttelse af implementeringsorganisationen, ekstern konsulentbistand, flytning mv., dækkes det af økonomiudvalgets ramme. Tilpasning og evt. udskiftning af systemer for at understøtte samling af administrative funktioner vil ske indenfor den nuværende ramme.

Organisering og implementering

Samlingen af administrative funktioner tværs af de kommunale forvaltninger er en omfattende opgave, der kræver grundigere kortlægning, planlægning og involvering af medarbejdere og ledere på de omfattede områder. Direktørgruppen anbefaler derfor, at der nedsættes en midlertidig implementeringsorganisation i Borgmesterforvaltningen, der skal sikre en hensigtsmæssig proces for sammenlægning af de omfattede administrative opgaver i fase 1, herunder fokus på opretholdelse af sikker drift og fastholdelse af medarbejdere på de berørte områder i transitionsperioden.

Den midlertidige implementeringsorganisation får det operationelle ansvar for forberedelse og gennemførelse af implementeringen, herunder:

- detailplanlægge den videre proces
- kortlægge eksisterende (as-is) processer i forvaltningerne på de administrative områder, der samles
- fastlægge fremtidige (to-be) processer "end-to-end", herunder opgavesplit, serviceniveau, ansvarsfordeling mv. på de administrative områder, der samles
- designe den fremtidige organisationsstruktur for den fælles administrative enhed
- afklare praktiske forhold, herunder fysisk placering mv.
- understøtte opbygning og overdragelse af opgaver til den fælles administrative enhed
- forberede indsatser til fastholdelse af medarbejdere

Direktørgruppen fungerer som styregruppe for den midlertidige implementeringsorganisation, og har dermed den overordnede beslutningskompetence i forbindelse med implementeringen. Projektledelsen forankres hos Borgmesterforvaltningens niveau-2 chefer og Stabschefforum fungerer som referencegruppe.

Borgmesterforvaltningens niveau-2 chefer udpeger en ansvarlig niveau-3 chef, for hver af de områder, der samles. Den ansvarlige niveau-3 chef skal forestå implementering og samling og vil fremadrettet også varetage driften af hvert område. I udpegning af de ansvarlige niveau-3 chefer inddrages de respektive stabschefer.

I forbindelse med administrationsanalysen, blev der nedsat en referencegruppe til at følge arbejdet og sikre medarbejderinddragelsen. Referencegruppen består af repræsentanter fra Hovedudvalget. Således er alle Forvaltningsudvalg repræsenteret i referencegruppen. Direktørgruppen foreslår, at referencegruppen fortsætter sit arbejde i implementeringsperioden. Referencegruppens primære opgaver er:

- At sikre inddragelse af MED-system på hensigtsmæssig måde.
- At understøtte processen for god kommunikation til medarbejdere.
- At sikre at intentionen i MED-aftalen efterlevs.

Direktørgruppen ønsker derudover at sikre en transparent proces samt involvering af berørte medarbejdere. Dette skal blandt andet ske igennem en tydelig kulturproces, dialogmøder samt fokus på forandringsprocessen. Både hos de afgivende forvaltninger og i de nye enheder "under implementeringsfasen og i den efterfølgende opstartsperiode. I forbindelse med de indkomne høringsvar vil der i den efterfølgende implementering blive lagt stor vægt på et løbende trivselsarbejde samt indsatser til fastholdelse af medarbejdere. De konkrete indsatser besluttet i direktørgruppen.

Der etableres et koordinerede implementeringssekretariat, der sekretariatsbetjener styregruppen og understøtter de enkelte arbejdsgrupper. Sekretariatet bemannes af medarbejdere fra Borgmesterforvaltningen.

Nye forvaltninger

Der er pr. 1. januar 2022 etableret to nye forvaltninger i Odense Kommune – Klima- og Miljøforvaltningen samt Sundhedsforvaltningen. De to nye forvaltninger er p.t. under opbygning og skal i den forbindelse ikke opbygge selvstændige funktioner på de administrative områder, hvor opgavevaretagelsen samles (Løn og personale, regnskab og HR). De to nye forvaltninger skal følge det opgavesplit og serviceniveau, der fastlægges i forbindelse med implementeringen af nærværende anbefalinger.

Implementeringsorganisationen får til opgave, at sikre implementeringen heraf i forbindelse med samlingen af administrative opgaver tværs af de eksisterende forvaltninger. De to nye forvaltninger indgår derfor også i referencegruppen.

Høringssvar

Direktørgruppens indstilling til fremtidig organisering af tværgående administrative funktioner har været i høring i MED-strengen fra 25. januar til 24. februar 2022.

Der er i høringsperioden indkommet 6 høringssvar. Et fra hvert af de fem Forvaltningsudvalg samt et fra Hovedudvalget.

I hovedtræk omfatter MED-strengens bemærkninger følgende 4 temaer:

- Effektiviseringer – hvor længe og hvor meget
- Validitet af undersøgelsen (Deloitte)
- Medarbejdertrivsel
- Sikker drift (Forringet kvalitet, nøjrhed og økonomi)

Høringssvarene er omfangsrige og omfatter refleksioner, bekymringer og bemærkninger til Direktørgruppens indstilling.

Direktørgruppen har i deres indstilling til den fremtidige organisering af tværgående administrative funktioner drøftet høringssvarene indgående. Desuden har Direktørgruppen afholdt fællesmøde med Hovedudvalg og Forvaltningsudvalg, for at sikre at alle perspektiver er kommet frem i processen. Høringssvarene har givet anledning til justeringer i direktørgruppens anbefaling, herunder et stærkt fokus på det efterfølgende trivsels- og kulturarbejde samt indsatser til fastholdelse af medarbejdere.

Høringssvar er vedhæftet sagsfremstillingen som bilag.

I henhold til MED-aftalen vil MED-strengen læbende blive inddraget i det fremadrettede implementeringsarbejde.

Det skal derudover bemærkes, at Borgmesterforvaltningen er bekendt med, at der er udarbejdet et høringsvar uden om MED-systemet. Dette høringsvar er sendt direkte til byrådet i Odense Kommune.

Økonomi

Men denne sag udmøntes det budgetlagte effektiviseringer på 10,0 mio. kr. i 2022 på styringsområde Service til de 5 udvalg jf. nedenstående tabel.

Udvalg	Styringsområde	2022
Økonomiudvalget	Service	-3.116.667
By- og Kulturudvalget	Service	-2.133.333
Ældre- og Handicapudvalget	Service	-1.316.667
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Service	-1.366.667
Børn- og Ungeudvalget	Service	-2.066.667
Nulstilling af effektiviseringspulje under Økonomiudvalget	Service	10.000.000
I alt		0

+ flere indtægter/lavere udgifter, - = færre indtægter/flere udgifter.

De 10,0 mio. kr. nulstiller effektiviseringskravet i 2022 under Økonomiudvalget, og sagen har dermed ingen konsekvens for kommunens kassebeholdning.

Bilag

Samlet høringsvar_HU og FU medarbejderside

Punkt 3: C-Sag: Røgfrit Odense indsatser

29.09.00-G01-2-22

Resume

Denne sag startede som en drøftelsessag i Sundhedsudvalget den 18. januar 2021. Drøftelsessagen omhandlede den meget tidlige rygedebutaler blandt børn og unge i Odense Kommune.

Sundhedsudvalget ønskede efter drøftelsessagen en kortlægning af de eksisterende indsatser for at undgå, at børn og unge starter med at ryge.

Sundhedsudvalget fik præsenteret kortlægningen af de eksisterende indsatser i en sag den 22. februar 2022 herunder forslag til indsatser, der kan udvikle Røgfrit Odense.

Sundhedsudvalget ønskede, på baggrund af kortlægningen, at forvaltningen sammen med andre relevante forvaltninger vendte tilbage med en beslutningssag, der vedrører igangsættelse af forslag til indsatser, der kan udvikle Røgfrit Odense.

Røgfrit Odense kan igangsætte de nye forslag via en nedskalering af den nuværende indsats - særligt af det opsøgende arbejde og målgrupper.

INDSTILLING

Børn- og Ungeforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter forslagene til at udvikle og omprioritere indsatsen i Røgfrit Odense.

Beslutning

Børn- og Ungeudvalget drøftede sagen.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Hver uge er der på landsplan 280 unge, der begynder at ryge, hvilket svarer til 9 unge i Odense. Vi ved, at unge søger nye fællesskaber ved skole- og studiestart. Desværre er rygefællesskabet net at vælge til, og det kan være svært at stoppe, når man først er begyndt. Rygning er en af de vigtigste risikofaktorer for folkesundheden.

Dialogen med de unge er altid motiverende og anerkendende og med fokus på de gevinster, der er ved røg- og nikotin frit liv. Indsatsen bygger på evidensbaseret viden. Målet er at have mange forskellige tilbud og favne alle borgere.

Røgfrit Odense er en tværgående indsats i Odense Kommune, der samarbejder med OUH, byens praktiserende læger, det kommunale frontpersonale, byens fysio- og ergoterapeuter, kiropraktorer, tandlæger og apotekere med det formål at henvise borgere til STOP-forløb.

Røgfrit Odense kan udvikles ved prioritering af følgende indsatser:

- Tobaksforebyggende indsatser (herunder alle tobaksprodukter så som snus, tyggetobak, skrå, tobakspastiller, nikotinposer, e-cigaretter, vandpiber, etc.) i grundskolerne allerede fra 6. klasse klassetrin.
- Øget fokus på inddragelsen af forældrene - både i viden og indsatser. Det kunne ske via Aula. Forældrene ved endnu ikke så meget om snus og mange tror fejlagtigt, at det ikke er skadeligt. De unge kan også bedre skjule, at de tager snus. Desuden kunne Røgfrit Odense ønske at se på "tobaksfri aftaler" - som for nuværende er det materiale, som forældrene får med hjem fra deres barn, når konsulenter har været på besøg og har undervist. Aftalen er i pjeceform og kommer måske ikke altid op af tasken.
- Udvikling af en digital løsning, så både forældrene og børn får talt om snus og rygning.
- Røgfrit Odense har tilbud til grupper blandt socialt udsatte og psykisk sårbare, men målgruppen er ikke så nem at rekruttere og fastholde. Røgfrit Odense ser en fordel i et tættere og større samarbejde med det frontpersonale, der er omkring disse personer. Det er både væresteder, bosteder eller andre relevante steder.
- Virksomheder i Odense Kommune. Mange virksomheder er gået eller går over til en røgfri arbejdstid og har også fokus på andre sundhedsfremmende og forebyggende indsatser for deres medarbejdere. Røgfrit Odense vil gerne have flere virksomhedspartnere og udbrede tilbuddet om at komme ud og afholde STOP-forløb i virksomheden og støtte op om deres sundhedsfremmende profil/indsats. Nuværende virksomhedspartnere er 34 (under Corona er der kommet 1 partner).

Røgfrit Odense kan igangsætte de nye forslag via en nedskalering af den nuværende indsats - særligt af det opsøgende arbejde og målgrupper.

Økonomi

Da sagen er en drøftelsessag, er der ingen økonomiske konsekvenser, herunder for kommunens kassebeholdning. De økonomiske konsekvenser for en senere beslutningssag vil fremgå af denne.

Punkt 4: C-Sag: Effektiviseringsarbejdet i Børn- og Ungeudvalget

00.30.00-G01-10-22

Resume

Arbejdet med kommunens Effektiviseringsstrategi blev med Budget 2021 lagt ud i de enkelte forvaltninger og udvalg. Forvaltningerne skal i perioden 2021-2023 arbejde kontinuerligt med effektiviseringer.

Det enkelte udvalg skal som minimum effektivisere for 0,25 procent af forvaltningens serviceramme, som tilfalder kommunekassen. Herudover kan udvalget vælge at effektivisere for yderligere 0,25 procent til investeringer eller som omprioritering indenfor udvalgsrammen.

Forvaltningen vil på mødet præsentere rammer for og tilgange til effektivisering, som udvalget efterfølgende drøfter. Ligeledes vil der gives en status på arbejdet med effektiviseringer i Børn- og Ungeforvaltningen.

INDSTILLING

Børn- og Ungeforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter tilgange til effektivisering.

Beslutning

Børn- og Ungeudvalget drøftede sagen.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Byrådet besluttede med Budget 2021 at arbejdet med kommunens Effektiviseringsstrategi blev lagt ud i de enkelte forvaltninger og udvalg. Forvaltningerne skal i perioden 2021-23 arbejde kontinuerligt med effektiviseringer. I forbindelse med Budget 2024 skal byrådet beslutte om perioden for Effektiviseringsstrategien forlænges.

De enkelte udvalg skal som minimum effektivisere for 0,25 procent af forvaltningens serviceramme, som tilfalder kommunekassen. Herudover kan udvalget vælge at effektivisere for yderligere 0,25 procent til investeringer eller som omprioritering indenfor udvalgsrammen. Såfremt Børn- og Ungeudvalget effektiviserer for 0,5 procent, svarer det samlet set til cirka 15 mio. kr. Hvis ikke udvalget ønsker at geninvestere, er effektiviseringskravet 0,25 procent.

Børn- og Ungeudvalget har ønsket en drøftelse af tilgange til effektivisering, og forvaltningen vil på mødet orientere om rammer for og tilgange til effektivisering. Ligeledes vil der være en orientering om status på arbejdet med effektiviseringer i forvaltningen. Orienteringen sker med henblik på at udvalget kan drøfte tilgang og praksis i forhold til effektivisering.

Udvalget skal drøfte effektiviseringer i forbindelse med Budget 2023, og disse drøftelser er lagt på udvalgsmøderne den 26. april, 31. maj og endeligt den 21. juni. På udvalgsrådet den 21. juni godkendes Børn- og Ungeudvalgets budgetbidrag og Effektiviseringsstrategien for 2023.

Procesplanen præsenteres på mødet.

Økonomi

Punkt 5: D-Sag: Introduktion til Økonomiområdet

00.00.00-S00-2-21

Resume

I forlængelse af Børn- og Ungeudvalgets introduktionsprogram gives der en overordnet introduktion til budgetprocesser og arbejdet med budgetlægning og budgetopfølgning.

Chef for Økonomi og Styring Jesper Juel vil introducere udvalget for mekanismerne.

Beslutning

Orientering givet.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Punkt 6: D-Sag: Tema-orientering: Introduktion til Stærke Børnefællesskaber

00.15.00-A00-40-21

Resume

I Børn- og Ungeudvalgets introduktionsprogram er der planlagt fire tema-orienteringer om udvalgte strategiske fokuspunkter. Denne tema-orientering omhandler Stærke Børnefællesskaber, som er en vigtig del af kerneopgaven i forvaltningen. Stærke Børnefællesskaber er et centralt begreb på både nationalt og kommunalt plan, og det indebærer ambitionen om at sikre alle børns ret til at indgå i meningsfulde og stærke fællesskaber med andre børn.

Med denne tema-orientering introducerer forvaltningen udvalget til arbejdet med Stærke Børnefællesskaber samt ambitionerne for arbejdet.

På udvalgsrådet vil udvalget blive introduceret til følgende fire overskrifter:

1. Børnesyn og tilgang til arbejdet med at skabe stærke børnefællesskaber for alle

Under denne overskrift foldes begrebet Stærke Børnefællesskaber ud. Der gives et blik på sammenhængen mellem fællesskaber, læring og trivsel, og hvad forskningen på området viser. Dernæst gives et billede af forskellige tilbud og indsatser samt tilgangen til arbejdet. Yderligere belyses, hvordan de forskellige fagprofessionelle i forvaltningen arbejder sammen om ambitionen.

2. Centrale tal, fordelinger og bevægelser

Under denne overskrift præsenteres forskellige data og tal, der viser fordelingen mellem de forskellige almene og specialiserede tilbud samt bevægelser over tid.

3. Fokusområder

Under denne overskrift gives et blik på fokusområder både på nationalt plan og i Odense Kommune.

4. Dilemmaer

Udvalget vil her få indblik i, hvilke dilemmaer der rører sig på området, og hvad man politisk kan være optaget af indenfor dette.

Beslutning

Orientering givet.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Punkt 7: D-Sag: Ny lovgivning om tilsyn på dagtilbudsområdet

28.06.08-A26-1-21

Resume

Folketinget har den 21. december 2021 vedtaget en ændring af dagtilbudsloven, som bl.a. omhandler minimumsnormeringer i daginstitutioner og styrket tilsyn med dagtilbud.

Med denne orientering beskrives i hovedtræk de ændringer omkring tilsyn, der følger af den nye lov, og de justeringer som dagtilbudsafdelingen har planlagt. Lovændringen trådte i kraft 1. januar 2022 og skal være implementeret 1. maj 2022.

Styrket kommunalt tilsyn med dagtilbud

Med vedtagelsen af de nye regler er der indført nye lovgivningsmæssige minimumskrav til tilsynet med alle dagtilbud.

Der er to formål med at styrke det kommunale tilsyn i dagtilbuddene. For det første skal tilsynet indgå som et vigtigt led i at understøtte den løbende udvikling af kvaliteten af de pædagogiske læringsmiljøer, og for det andet skal tilsynet styrke kommunens myndighedsudøvelse i form af kontrol med, at dagtilbuddene efterlever gældende lovkrav.

Styrkelse af kommunernes tilsyn med dagtilbuddene har fokus på den pædagogiske praksis, herunder det pædagogiske personales interaktion med børnene, hvor denne praksis vil skulle ses og vurderes i sammenhæng med formålsbestemmelsen for dagtilbud.

Kommunerne skal derfor føre tilsyn med det pædagogiske indhold. Med det pædagogiske indhold forstås de pædagogiske læringsmiljøer, herunder at de fysiske rammer understøtter et godt læringsmiljø. Samtidig skal tilsynet ske med udgangspunkt i det pædagogiske grundlag, som er beskrevet i den pædagogiske læreplan. Det pædagogiske grundlag beskriver en række fælles centrale elementer, som skal være kendetegnende for den forståelse og tilgang, hvormed der skal arbejdes med børns trivsel, læring, udvikling og dannelse i alle dagtilbud i Danmark. Blandt de centrale elementer er bl.a. beskrivelse af barnesyn, leg, børnefællesskaber, forældresamarbejde og børn i udsatte positioner.

Minimumskrav til det kommunale tilsyn

Kommunalbestyrelsen skal beskrive, hvordan tilsynet med det pædagogiske indhold tilrettelægges, og som led heri beskrive og offentliggøre:

- Hvordan kommunen anvender anmeldte og uanmeldte tilsynsbesøg og sikrer uvildighed i tilsynet
- Hvordan kommunen anvender data, herunder observationer i tilsynet
- Processen ved iværksættelse af skærpet tilsyn og ved udarbejdelse af en handleplan.

Kommunalbestyrelsen skal som minimum hvert andet år offentliggøre en tilsynsrapport for den enkelte daginstitution og én samlet tilsynsrapport for hele dagplejen.

Det styrkede tilsyn med det pædagogiske indhold omfatter alle daginstitutioner (kommunale, selvejende og privatinstitutioner), obligatoriske læringstilbud og den kommunale dagpleje.

Tilsynet med de private pasningsordninger bliver indirekte omfattet af de nye krav til kommuners tilsyn med dagtilbud, idet kommunens tilsyn med private pasningsordninger jf. dagtilbudsloven skal stå mål med tilsynet i alderssvarende

dagtilbud. For pasningsordninger i Odense Kommune betyder det, at det skal stå mål med tilsynet i den kommunale dagpleje.

Justering i tilsynspraksis i dagtilbud i Odense Kommune

Dagtilbudsafdelingen har deltaget i et partnerskab om tilsyn arrangeret af Kommunernes Landsorganisation (KL), for at få viden og inspiration til, hvordan det nuværende tilsyn kan justeres, så det efterlever de nye lovkrav.

Dagtilbudschefen vil på udvalgsrådet gennemgå de væsentligste justeringer og initiativer, som vil være implementeret 1. maj 2022. Derudover har Dagtilbudsafdelingens deltagelse i KL's partnerskab givet opmærksomhed på udviklingsmuligheder, som iværksættes efter den 1. maj 2022. Endelig har Dagtilbudsafdelingen indgået aftale med en erfaren tilsynseksperter, som skal følge implementeringen med justeret tilsynspraksis med henblik på at undersøge og evaluere, om tilsynspraksis efterlever lovgivningen, men ikke mindst om den understøtter udviklingen og højningen af kvaliteten. Undersøgelsen starter til efteråret, og der vil i den sammenhæng blive foretaget en evaluering cirka et år efter implementeringen.

Beslutning

Orientering givet.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Punkt 8: D-Sag: Ny lovgivning om minimumsnormeringer i daginstitutioner

28.09.00-P00-1-22

Resume

Med denne sag orienteres Børn- og Ungeudvalget om den nye lovgivning vedrørende minimumsnormeringer. Af sagen fremgår ligeledes det forventede bloktilskud til den nye lovgivning, de nyeste forudsætninger for opgørelse af minimumsnormeringer, samt en beskrivelse vedrørende alder for børnehavestart.

Minimumsnormeringer i daginstitutioner

Dagtilbudsloven blev i december 2021 ændret med nedenstående bestemmelser vedrørende lovbundne minimumsnormeringer.

- Kommunalbestyrelsen skal sikre en normering i kommunale og selvejende daginstitutioner, som indebærer, at der minimum er én pædagogisk medarbejder pr. tre børn i alderssvarende daginstitutioner til 0-2 årige børn og én pædagogisk medarbejder pr. seks børn i alderssvarende daginstitutioner til 3-årige børn indtil skolestart.
- Kommunalbestyrelsen skal herudover sikre, at børn under 3 år indgår i normeringen, så der er minimum én pædagogisk medarbejder pr. tre børn, frem til den 1. i måneden efter at barnet er fyldt 3 år.
- Normeringen i kommunale og selvejende daginstitutioner skal opgøres som et årligt gennemsnit i kommunen.
- Kommunalbestyrelsen skal sikre, at normeringen i privatinstitutioner mindst svarer til den gennemsnitlige normering i kommunen.

Børn- og Ungeforvaltningen gør opmærksom på, at den daglige, oplevede normering i det enkelte børnehus vil være forskellig fra den gennemsnitlige teknisk beregnede normering for hele kommunen pr. år. Dette skyldes flere forhold, som fx at man i tilfælde af fravær blandt personalet både skal regne den fraværende medarbejder og den tilkaldte vikar med i opgørelsen. Opgørelsen tager fx heller ikke højde for børnenes reelle fremmøde og herunder, hvor mange timer, de faktisk opholder sig i børnehusene i løbet af dagen. Herudover er der andre forhold, der gør, at den oplevede normering vil afvige fra den teknisk beregnede normering.

Nye forudsætninger for opgørelse af normeringer

Hidtil har Danmarks Statistik opgjort kommunernes aktuelle normeringer ud fra én opgørelsesmetode, men fra 2024 vil en justeret beregningsmetode tages i anvendelse. De tre justeringer, der foretages er følgende:

- Andelen af ledelsestid i normeringerne reduceres fra 100 procent til 85 procent.
- Aldersnittet for børn i normeringen ændres fra kommunens børnehavestart ved alderen 2 år og 10 måneder til og med den måned, hvor barnet fylder 3 år. Flere børn indgår dermed i normeringen 3 børn pr. én pædagogisk medarbejder.
- Pædagogiske medarbejdere finansieret med midler fra sociale puljer indgår ikke længere i normeringsberegningen.

Det er vanskeligt at beregne et retvisende billede af Odense Kommunes aktuelle normeringstal for henholdsvis vuggestue og børnehave, som kan bruges til sammenligning på tværs af årene. Dette skyldes dels den ændrede opgørelsesmetode, der træder i kraft pr. 1. januar 2024, samt at området er blevet tilført ekstraordinære midler i 2020 og 2021 i forbindelse med Covid-19.

Hvis man ønsker at sammenligne normeringer på tværs af kommuner, skal man desuden være opmærksom på, at normeringstallene ikke tager højde for forskelle i serviceniveau som fx ugentlig åbningstid, antal lukkedage, personalesammensætning, udgifter til specialiserede dagtilbud etc.

Økonomi til minimumsnormeringer

Kommunerne vil fra 2024 modtage et øget bloktilskud for at kunne leve op til de øgede udgifter, som de lovbundne minimumsnormeringer vil medføre. Børn- og Ungeforvaltningen forventer, at Odense Kommunes andel vil udgøre ca. 57 mio. kr. årligt. Økonomiudvalget behandler fordelingen af bloktilskudsmidler.

For at lette overgangen til de lovbestemte minimumsnormeringer, modtager kommunerne i årene 2020 – 2023 et ekstra tilskud i form af puljemidler. Disse skal sikre, at der sker et løft af kommunernes normeringer i årene frem mod 2024.

Såvel puljemidler som bloktilskud fordeles blandt både de kommunale, de selvejende og de private institutioner. Når de kommunale og selvejende institutioner tilføres flere midler, stiger forældrebetalingen også, da denne beregnes som en procentandel af de tildelte midler.

Alder for børnehavestart

Det fremgår af lovændringen, at kommunalbestyrelsen fra 1. januar 2024 skal sikre, at børn under 3 år indgår i en normering, hvor der er mindst én pædagogisk medarbejder pr. tre børn. Det betyder i praksis, at ”pengene skal følge barnet”.

I Odense Kommune skifter børn fra vuggestue til børnehave, når de fylder 2 år og 10 måneder. Derfor skal kommunen sørge for, at der følger ekstra ressourcer med børnene over i børnehaven frem til den 1. i måneden efter at børnene er fyldt 3 år.

Den 26. oktober 2021 besluttede Børn- og Ungeudvalget at standardbudgettet til de kommunale og de selvejende institutioner i årene 2022 skal fordeles ud fra det aktuelle alderssnit på 2 år og 10 måneder, mens puljemidlerne til indfasning af minimumsnormeringer fordeles ud fra det nye alderssnit ved 3 år. Fra 2024 fordeles alle budgetmidlerne ud fra det nye alderssnit.

Børn- og Ungeudvalget drøftede den 23. november 2021 konsekvenserne af at ændre den fysiske alder for børnehavestart, så den fremover ville matche aldersnittet i opgørelsen af normeringer.

De aktuelle, fysiske rammer i kommunens dagtilbud understøtter ikke, at alderen for fysisk børnehavestart ændres til den 1. i måneden efter, at børnene fylder 3 år. For at imødekomme denne ændring, vil der bl.a. være behov for øget rekruttering af dagplejere, ombygning af eksisterende børnehuse samt etablering af flere dagtilbud.

Beslutning

Orientering givet.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.

Punkt 9: D-Sag: Aktuelle sager

00.22.04-P35-26-21

Resume

- Ukraine-situationens betydning for børn- og ungeområdet i Odense Kommune.
- Orientering om nye forvaltninger.

Beslutning

Orientering givet.

Udvalgsmedlem Kristian Guldfeldt deltog ikke i mødet.