



Staben

Udviklingsplan for 2011-2013



Middelfart
KOMMUNE

Præsentation af stabene under kommunaldirektøren

Virksomhedens navn	Staben
Adresse	Østergade 11, 5500 Middelfart
Telefonnummer e-mail adresse	88885500 staben@middelfart.dk
Personalenormering inkl. elever og jobtræning	<i>Staben: 21 IT: 9</i>
Budgetramme	Ca. 45 mio. kr.
Lederens navn	Martin Albertsen
Opgavevaretagelse samt målgruppe	<i>Byråds- og udvalgsbetjening, borgmesterkontor, kommunikation, digitalisering, organisationsudvikling, fundraising, kommunepleanarbejde, jura, arbejdsmiljø og HR samt IT drift og udvikling.</i>

Virksomhedens navn	Løn- og økonomi
Adresse	Østergade 11, 5500 Middelfart
Telefonnummer e-mail adresse	88885500 staben@middelfart.dk
Personalenormering inkl. elever og jobtræning	<i>Løn: 17 Økonomi: 21</i>
Budgetramme	Ca. 76 mio. kr.
Lederens navn	Thomas Foged
Opgavevaretagelse samt målgruppe	<i>Budgetlægning, budgetopfølgninger, regnskab, lønudbetaling, personaleadministration og indkøb. Målgruppen er fortrinsvist Byrådet, Direktionen og medarbejdere – altså interne brugere</i>

Virksomhedens navn	Job- og vækstcentret
Adresse	Østergade 11, 5500 Middelfart
Telefonnummer e-mail adresse	88885500 staben@middelfart.dk
Personalenormering inkl. elever og jobtræning	<i>Jobcenter Østergade: 60 Job- og Kompetencehus: 40</i>
Budgetramme	Ca. 288 mio. kr.
Lederens navn	Per Rasmussen
Opgavevaretagelse samt målgruppe	<i>Den beskæftigelsesrettede indsats for ledige og sygemeldte borgere.</i>

Stabene under kommunaldirektøren har fire indsatsområder i udviklingsplanen (i parentes er angivet hvem det fortrinsvis angår):

1. Tilpasning af serviceniveau for organisationskonsulenterne (Staben)
2. Handlingsplan for opdateringer af de forskellige IT løsninger (IT)
3. Kanalstrategi, digitalisering, IT og gevinstrealisering (Staben/IT/Økonomi)
4. Arbejdsmiljø og fastholdelse (Staben, Jobcentret, Løn):

De enkelte områder er beskrevet i det følgende.

Indsatsområde 1

Tilpasning af serviceniveau for organisationskonsulenterne

Formål med indsatsområde

Staben har i dag en række medarbejdere der – ved siden af deres almindelige driftsopgaver – arbejder med at understøtte de kommunale afdelinger og institutioner med organisationsudvikling. Det kan være i form af større og mindre projekter, lean, arbejdsprocesser, innovation, digitalisering og fundraising. Der er en stigende efterspørgsel på konsulenternes ydelser, da organisationen efterspørger kvalificerede konsulenter, der kan bistå dem med at effektivisere deres arbejdsgange.

Det er en positiv udvikling, som Staben har som en fundamental kerneydelse at levere.

På grund af de løbende besparelser på kommunens driftsområder, har konsulenterne fået stadig flere driftsopgaver, som ændrer ressourcesituationen i forhold til de rene konsulentydelse.

Derfor er der behov for at få set ydelserne efter i sømmene og få drøftet, hvordan vi med de eksisterende ressourcer fortsat kan understøtte den øvrige organisation.

Dertil kommer, at Staben i forbindelse med organisationsændringen har fået tilført 2 konsulenter samt deres arbejdsopgaver fra Centralforvaltningens sekretariat, der blandt andet har arbejdet med lean i Centralforvaltningen.

Det giver også en oplagt mulighed for at få taget nogle drøftelser om hvilke konsulentydelse, der fremadrettet skal leveres.

Mål

- At sikre, at vi fortsat leverer ydelser af høj kvalitet overfor vores samarbejdspartnere
- At konsulentydelse er defineret og afgrænset tidsmæssigt, så vi kan kommunikere omkring serviceniveau og involvering
- At samarbejdet mellem konsulenterne er afklaret og velfungerende

Indsats / handling / aktivitet

Der afholdes en række teammøder i sensommeren/efteråret 2011 mellem konsulenterne og stabschefen.

Der defineres nogle services, der kommunikerer til de decentrale ledere

Tidsramme

Ultimo november 2011

Evaluering og målemetode

At serviceydelse er kommunikeret til lederne.

At konsulenterne tilkendegiver i MUS-samtaler, at samarbejdet er afklaret og velfungerende.

Indsatsområde 2

Handlingsplan for opdateringer af de forskellige IT løsninger

Formål med indsatsområde

Målet med punktet er at gennemføre aktiviteter, der

- sikrer høj tilgængelighed med høje opetid og minimeret risiko for nedbrud
- opnår en pålidelig og korrekt funktion af informations-systemerne med minimeret risiko for ukorrekt datagrundlag, for eksempel som følge af menneskelige og systemmæssige fejl eller udefrakommende hændelser
- etablerer mulighed for fortrolig behandling, transmission og opbevaring af data, hvor kun autoriserede og autentificerede brugere har adgang

For at kunne det, er det afgørende med opdaterede versioner af de forskellige systemer og rettidig udskiftning forældet hardware.

I det kommende år er der blandt andet fokus på opgradering af Citrix-plattformen, AD-servere, Exchange, løbende opgradering af restservere, implementering af nyt SAN, opdatering af virtuelle servere samt etablering af yderligere data-backup til brug for hurtigere reetablering.

Mål

Jf. ovenfor.

Indsats / handling / aktivitet

Ud over de nævnte tiltag vil der være fokus på følgende emner:

Licensstyring – Microsoft

Microsoft har i 2011 gennemført revision af om de købte licenser var i overensstemmelse med det faktiske forbrug. Der var tale om minimale afvigelser.

Revisionen har dog vist, at der er en væsentligt behov for at få et overblik over de faktisk anvendte licenser.

IT vil derfor udvikle en metode, så vi får en mere præcis viden om antallet af faktisk anvendte licenser, så vi er sikre på, at vi altid har en korrekt afregning til Microsoft. I den forbindelse er det også væsentligt at få en bedring styring af inventory, da det er har betydning for licensbetalingen. En del af arbejdet med licenserne er derfor, at vi får styr på inventory.

Udskiftning af HP Switches

Der vil løbende ske en udskiftning af vores HP switches til en Cisco løsning.

Det vil sikre muligheden for en bedre overvågning af netværket, så netværksproblemer i større omfang kan afhjælpes fra IT-afdelingen frem for fysisk fremmøde. Derudover betyder det, at telefoner og andre enheder, der er koblet op på disse switches kan få strøm herfra og ikke fra eksterne strømkilder.

Tidsramme

Der vil blive udarbejdet en specifik tidsplan for de enkelte delelementer.

Evaluering og målemetode

Der følges op på om 2 år, at målene er indfriet.

Indsatsområde 3

Kanalstrategi, digitalisering, IT og gevinstrealisering

Formål med indsatsområde

Den kommunale virksomhed omfatter en række forskellige opgaver, hvoraf en stor del kræver kommunikation med borgere og virksomheder.

Der er generelt en antagelse af, at den personlige henvendelseskanal er den dyreste måde, der kan rettes henvendelse på. Dernæst følger den skriftlige, den telefoniske og endelig den digitale som den billigste henvendelseskanal.

Denne antagelse bygger på, at de digitale løsninger bruges målrettet, og der internt er tilrettelagt forretningsgange og procedurer, der sikrer, at der i organisationen hjemtages mulige effektiviseringsgevinster.

For at understøtte denne proces vil en "kanalstrategi" indeholdende overvejelser om hvordan:

- borgere og kommunen bedst kommer i kontakt med hinanden.
- borgeren får en god og den billigst mulige service.
- der kan stilles krav til borgere.
- der ydes nødvendig service til "svage" grupper.

Og dermed være et redskab der danner grundlag for valg af IT- løsninger og tilrettelægning af interne forretningsgange.

Kanalstrategien kan også medvirke til understøttelse af kommunens image som digital myndighed og arbejdsplads.

Direktions- og chefgruppen har derfor besluttet, at der skal udarbejdes en kanalstrategi hen over efteråret.

Ud over kanalstrategien er det fortsat et stor opgave med at arbejde med de digitale muligheder, vi forfølger i regi af digitaliseringsstrategien. Digitaliseringsstrategien definerer 3 strategiske temaer:

- Effektive arbejdsgange (effektive digitale redskaber, sammenhæng mellem LEAN og IT)
- Optimering og potentiale i eksisterende IT (systemoptimering, digital uddannelse og IT-kompetencer)
- Selvbetjening og web (bedre løsninger, stærkere fokus og øget anvendelse)

Kanalstrategien og digitaliseringsstrategien vil danne grundlag for at Staben, IT og økonomi kigger arbejdsprocesserne igennem og vurderer, hvordan vi bedst kan understøtte organisationen med at få implementeret kanalstrategien og digitaliseringsstrategien på en måde som fokuserer snævert på at få realiseret de gevinster, der ligger i en øget anvendelse af digitale redskaber og IT-systemer.

Gevinstrealisering er de aktiviteter og processer, der kort fortalt sikrer, at der kommer målbare gevinster ud af de forskellige projekter. I praksis sker det gennem tre komponenter: større strategisk erkendelse, konkrete metodikker og organisatorisk forankring.

Der skal fokus på gevinstrealisering i såvel kanalstrategi som digitaliseringsstrategi.

For Løn- og Økonomiafdelingen gælder det endvidere, at de nye IT-systemer skal udnyttes fuldt ud med henblik på at skabe lettere arbejdsgange, digitaliseringsgevinster mv. Der vil derfor være løbende fokus på dette område i tæt samarbejde med vores brugere.

Indkøbsområdet vil være et særskilt indsatsområde. Der vil i den kommende periode være øget fokus på, at vores indkøbssystem- og aftaler udnyttes i højere grad end tilfældet er i dag. Derfor vil der ske en øget integration af indkøb i økonomiafdelingen med henblik på at skabe øget kommunikation, undervisning og opfølgning på indkøbsområdet.

Mål

Målet er, staben, IT og økonomi understøtter arbejde med kanalstrategi, digitalisering, IT og gevinstrealisering og forfølger direktionens mål om, at arbejde hen imod, at

- Digital medier er det naturlige første valg for borgere og virksomheder.
- Kommunal kommunikation foregår primært digitalt.
- Ingen kommunale medarbejdere foretager inddatering af eksisterende data.
- Der skal være en samlet integration af kommunens IT systemer med henblik på understøttelse af effektive sagsgange.

Indsats / handling / aktivitet

Der udarbejdes en kanalstrategi til politisk godkendelse i december 2011. Kanalstrategien vil dels indeholde nogle centrale delmål om eks. ind- og udgående post mv. men også nogle forvaltningsmæssige mål, der er bundet op på implementeringen af konkrete digitale løsninger, der er fuldt ud integrerbare i de bagvedliggende systemer.

Konkret vil indsatsen i 2012 i forhold til kanalstrategien bestå i, at Staben/IT understøtter implementering af delmål- og forvaltningsmæssige mål til afrapportering overfor direktionen i 2012.

Tidsramme

Ultimo november 2011

Evaluering og målemetode

At konsulentydelse er defineret, afgrænset og kommunikeret

Indsatsområde 4

Arbejds miljø og fastholdelse

Formål med indsatsområde

I forbindelse med organisationsændringen vedtog Byrådet i maj 2011, at Jobcenteret skulle være en stab under kommunaldirektøren og have en tydeligere personalepolitisk rolle i samarbejde med HR-funktionen (sygefravær, rekruttering, kompetenceudvikling).

I forvejen har der været et velfungerende samarbejde mellem Staben, Jobcentret og Sundhed Indefra omkring nedbringelse af sygefravær og afvikling af medarbejdere, og det er dette samarbejde, der bygges videre på.

Der er 4 hovedindsatsområder for samarbejdet mellem Staben, Jobcentret, Sundhed Indefra – og fremover også løn. Det drejer sig om:

- Rekruttering af arbejdskraft
- Kompetenceudvikling og jobrotation
- Sygefravær og fastholdelse
- CSR og arbejds miljø

Formålet med et intensiveret samarbejde er i alle tilfælde at styrke Middelfart Kommune som arbejdsplads med at fokusere på arbejds miljø, kompetenceudvikling og nedbringelse af sygefraværet.

De enkelte delelementer vil blive behandlet i det følgende.

Mål

Målet er, at:

- der er gennemført jobrotationsprojekter på blandt andet lærerområdet.
- At der er etableret et samarbejde mellem forebyggelseskonsulenterne i jobcentret, HR/arbejds miljø og Sundhed Indefra og, at dette samarbejde generer større viden om mulige forebyggelsestiltag i kommunen
- At Jobcentret får viden om CSR mulighederne i metoderne i et arbejdsmiljøcertificeringssystem og kan anvende denne viden aktivt i forhold til de øvrige virksomheder i kommunen.

Indsats / handling / aktivitet

Rekruttering af arbejdskraft

Pt. er der på grund af arbejdsmarkedssituationen ikke behov for at fokusere yderligere på rekruttering.

Emnet tages op på et senere tidspunkt.

Kompetenceudvikling og jobrotation

Staben og Jobcenter vil ved en fælles indsats øge muligheden for at anvende jobrotation eller andre lignende ordninger i forbindelse med kompetenceudvikling af medarbejderne.

Eksempelvis er der på lærerområdet en tendens til at nyuddannede lærere har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Samarbejdet ligger op til i en dialog med skoleområdet og DLF at nyuddannede og ledige lærere kommer i jobtræning, og fungerer som vikarer mens de fastansatte lærere er på kursus. Dette var blot ét eksempel. Mulighederne skal markedsføres, så Middelfart Kommunes arbejdspladser i stigende grad medvirker til jobrotation mv.

Emnet skal drøftes i en arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget omkring det rummelige arbejdsmarked.

Sygefravær og fastholdelse

Det allerede velfungerende samarbejde omkring nedbringelse af sygefravær fortsætter. Det suppleres med et mere formaliseret samarbejde mellem Stabens arbejdsmiljøteam og Jobcentrets fastholdelseskonsulenter med henblik på at skabe størst mulige viden om organisationens tilstand. Formålet med dette er at få en mere præcis indsigt i, hvad kommunens forebyggende indsats skal bestå i. Både fastholdelseskonsulenterne, Stabens arbejdsmiljøteam og Sundhed Indefra er naturlige aktører i denne indsats. Hensigten er at nedbringe sygefraværet og fastholde medarbejdere, der ellers ville være i fare for at blive afskediget grundet sygdom.

CSR og arbejdsmiljø

CSR eller samfundsansvar er en metode til at arbejde med arbejdsmiljø i et bredere perspektiv i en organisation.

Fokusområderne i dette samarbejde mellem Jobcentret og Staben er at få undersøgt i hvilket omfang arbejdsmiljøcertificering af mindre virksomheder er en overkommelig metode til at få skabt fokus på fastholdelse og lavere sygefravær.

Konkret vil en medarbejder i Jobcentret blive certificeret auditør inden for arbejdsmiljø og løbende få nogle enkelte certificeringer af de kommunale arbejdspladser.

Tidsramme

Der udarbejdes tidsplaner for de enkelte delelementer i løbet af efteråret 2011.

Evaluering og målemetode

De enkelte indsatsområder evalueres i et samarbejde mellem de involverede chefer og medarbejdere.



Hard work

Success