

①

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Lars H. Østergaard
Sendt: 18. december 2015 10:26
Til: Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: VS: T.o. Samrådstale spørgsmål J om udflytning af Statens Værksteder
Vedhæftede filer: 15-01900-2 Samrådstale spørgsmål J om udflytning af Statens Værksteder 239062_18_0.DOCX

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

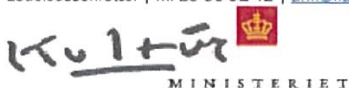
Tja. Vi må hellere journalisere på implementeringsplanssagen.

Fra: Anne Kirkegaard
Sendt: 18. december 2015 10:18
Til: Lars H. Østergaard
Emne: T.o. Samrådstale spørgsmål J om udflytning af Statens Værksteder

Kære Lars

Til orientering holdt vores minister et samråd i går om Statens Værksteder, hvor der også er nævnt nogle omkostninger for udflytningen, jf. vedhæftede. Vi er fortsat ved at konsolidere, men nu er I forhåndsorienteret. Mvh. Anne

Anne Kirkegaard
Ledelsessekretær | M: 25 56 91 42 | ank@kum.dk



FULD TALE

Arrangement:	Samråd i Folketingets Kulturudvalg	17. december 2015
Åbent eller lukket:	Åbent	
Dato og klokkeslæt:	Den 17. december kl. 17-18	
Sted:	Folketinget, Christiansborg lokale S-092	
Taletid:	15 minutter	
Forv. Antal deltagere:	Folketingets Kulturudvalg	
Evt. andre forhold ministeren bør være opmærksom på:		
Kontaktperson:	Julie Haagen mobil 25 44 27 32	

Samrådsspørgsmål J:

”Ministeren bedes i et kommende åbent samråd, på baggrund af arbejdet i den nedsatte arbejdsgruppe om udflytning af Statens Værksteder for Kunst, dels redegøre for arbejdsgruppens konklusioner og regeringens holdninger hertil, dels redegøre for konsekvenserne af udflytningen, herunder om flytningen af de 8 statslige arbejdspladser kommer til at koste staten ikke under 75 mio. kr., dvs. ikke under 7,5 mio. kr. pr arbejdsplads, og om dette er en fornuftig anvendelse af borgernes skattekrone. Der henvises til artikel i Politiken den 25. november 2015 ”Udflytning af statslige kunstværksteder kan koste 10 gange årsbudgettet”.

Jeg er blevet bedt om at redegøre for, hvilke konklusioner der er truffet i den arbejdsgruppe, som jeg har nedsat om udflytning af Statens Værksteder for Kunst.

Jeg kan indledningsvis oplyse, at arbejdsgruppen er i fuld gang med analysearbejdet. Først, når vi har et samlet analysegrundlag, giver det rigtig mening at drøfte tal og konklusioner. Jeg kan derfor på nuværende tidspunkt kun svare på en del af spørgsmålet – ikke på det hele.

Jeg vil gerne starte med at forklare ræsonnementet bag beslutningen om at flytte Statens Værksteder til Kronborg.

Udover selve rationalet om at flytte institutioner ud af København – har ræsonnementet også været det mere langsigtede om at gøre brug af de bygninger på Kronborg, som i forvejen står ubenyttede hen.

Et Statens Værksteder i Helsingør vil kunne bidrage til udviklingen af det kulturområde, kommunen i forvejen satser på i Helsingør. Og netop på Kronborg er der i forvejen værkstedsfaciliteter til kunstnere, konserveringsteknikere og håndværkere.

Samtidig vil flytningen af Statens Værksteder give mulighed for på sigt at afhænde bygningerne på Gl. Dok. Derved vil man på sigt kunne opnå en mere rationel udnyttelse af bygningsmassen.

Arbejdsgruppen laver en analyse af flytteprojektets omfang, faglige aspekter og omkostninger.

Der er flere lag i analysen ligesom, der analyseres på flere forskellige muligheder i forhold til, hvilke bygninger i Helsingør, der kan indgå i løsningen

For det første skal der ske en kortlægning af institutionens behov med hensyn til areal, funktion, anvendelsesmønster og sammenhæng samt drift.

Det lægges til grund for analysen, at man skal sikre og bevare det kunstneriske miljø på Statens Værksteder og høj kvalitet i ydelsen til kunstnerne både teknisk og håndværksfagligt.

Samtidig skal arbejdsgruppen, som jeg oplyste ved et tidligere samråd i november, også overveje, hvorvidt der er grundlag for at imødekomme et forslag om en særskilt flytning af keramikområdet.

Og så er der økonomien. Arbejdsgruppens analyse skal omfatte en kortlægning af den økonomi, som projektet indebærer i alle flytteprojektets i fem faser: analysefasen, projekteringsfasen, ombygningsfasen, flyttefasen og opstartsfasen.

Også den økonomiske analyse er der flere lag i. For ét er engangsudgifterne til ombygning og flytning. Noget andet er, hvad driftsomkostningerne bliver på længere sigt set i forhold til i dag.

Og her spiller det ind, at Statens Værksteder for tiden bor på en dyr adresse på Gl. Dok Pakhus.

Gl. Dok Pakhus bebos for tiden af Statens Værksteder i den ene halvdel og Dansk Arkitektur Center i den anden. Men i 2017 flytter Dansk Arkitektur Center over i det nye byggeri Blox ved havnefronten. Vi ved derfor på forhånd, at den ene halvdel af Gl. Dok under alle omstændigheder skal anvendes til et nyt formål. Og hvis bygningen tømmes helt, vil der skabes nye muligheder her, også økonomisk.

Det hører med til billedet, at en helt tom bygning på Gl. Dok repræsenterer en stor værdi for staten. Det er en del af analysen at estimere værdien heraf.

Så er der selve flytningen, som selvfølgelig også udgør en udgift.

Så der er altså rigtig mange faktorer, der skal indgå i regnestykket på økonomien i udflytningsprojektet. En del af disse faktorer kender vi endnu ikke og derfor har vi ikke noget samlet billede af økonomien.

Vi kender dog delelementer af regnestykket. Vi har haft nogle arkitekter og ingeniører til at lave et første budgetoverslag over ombygningen af bygningerne i Helsingør.

Ifølge disse budgetoverslag vil omkostningerne ved at indrette bygningerne på Kronborg til Statens Værksteders brug løbe op i ca. 60 mio. kr.

Hertil kommer grundstandsættelsen af de pågældende bygninger på Kronborg, som i meget foreløbige tal vil koste i størrelsesordenen 32 mio.kr., men disse skulle have været afholdt alligevel og har derfor ikke noget med udflytningen af Statens Værksteder at gøre. Selve flytningen vil koste omkring 2 mio. kr.

Der er derudover blevet set på, hvad det vil koste at indrette nogle lokaler i de nærtliggende værftshaller, der ejes af Helsingør Kommune. Formålet med dette skulle være at bringe kvadratmeterantallet på højde med det

Statens Værksteder har i dag. Dette anslås foreløbigt til at koste omkring 30 mio. kr., som i givet fald vil skulle lægges oveni de 94 mio. kr., som flytning og ombygning af Kronborg ville koste i alt.

Det er høje tal, og jeg vil sige som Erling Olsen gjorde engang – at fordi man er minister, så behøver man jo ikke være idiot. Så hvis det samlet set viser sig at være for dyrt at flytte Statens Værksteder, så gør vi det selvfølgelig ikke.

Men jeg må på nuværende tidspunkt fastholde, at vi er midt i analysen – og vi mangler nogle væsentlige elementer i regnestykket. Vi mangler oplysninger om indtægterne fra anden brug af GL.Dok bygningen, og vi mangler beregninger på de langsigtede økonomiske virkninger i de nye bygninger.

Og så vil jeg også gerne tilføje, at når vi har en analyse af de samlede udgifter og indtægter i forbindelse med en flytning, så bør de også ses i sammenhæng med de udfordringer Statens Værksteder i forvejen står over for.

Statens Værksteder skriver i sin årsrapport fra 2014, at institutionen vil stå over for udfordringer og henviser til, at omkostningsniveauet stiger forholdsmæssigt mere end pristalsreguleringen. I årsrapporten nævnes, at en værkstedsinstitution som SVK er særligt under pres, da der her er relativt høje energiomkostninger.

Statens Værksteder står – som øvrige statslige kulturinstitutioner – desuden over for et 2 procents omprioriteringsbidrag i de næste fire år. Statens

Værksteder har over for Kulturministeriet oplyst, at sparekravene isoleret set vurderes at ville nødvendiggøre mærkbare ændringer i opgavevaretagelse, resultater og service.

Med andre ord: Statens Værksteder står overfor at skulle løfte sine opgaver på basis af en mindre økonomi end i dag.

Derfor skal vi under alle omstændigheder vurdere, hvordan vi kan skabe langtidsholdbare rammer for Statens Værksteder. Rammer der tager højde for de faldende bevillinger, fx ved at vi indskrænker arealerne eller kapaciteten i øvrigt.

Jeg vil gerne understrege, at flytningen til Kronborg ikke i sig er tænkt som en spareøvelse. Men det er klart, at vi ved flytningen er nødt til at tage højde for den økonomiske situation, som Statens Værksteder i de kommende år står overfor. Andet ville være uansvarligt.

Der kan således være gode grunde til at flytte Statens Værksteder til Kronborg på det lange sigt. Det er dog også klart, at vi må se på tallene, når vi har et samlet analysegrundlag.

Og selvfølgelig skal vi forholde os til dem og vurdere, om det er en fornuftig løsning at flytte ind på Kronborg.

Men jeg vil meget nødtigt drøfte en så vigtig beslutning på et ufuldstændigt grundlag. Og det er derfor, vi skal have analysen helt klar.

Jeg vil derfor foretrække at lade arbejdsgruppen gøre sit arbejde færdigt og derefter tage bestik af det fulde billede omkring udflytningen af Statens Værksteder, sådan at vi gør det bedst og billigst muligt.

Men det kræver, at billedet først bliver tegnet færdigt, og der er vi ikke helt endnu.

3

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Joakim Thaning
Sendt: 6. januar 2016 10:25
Til: Lars H. Østergaard
Cc: Jacob Gunnar Nielsen; Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: SV: hej der går rygter om, at i har modtaget en implementeringsplan for udflytning på §19

Vedhæftede filer: Endelig implementeringsplan for Akkrediteringsinstitutionen.pdf; Endelig implementeringsplan for Det Frie Forskningsråd-FI.pdf

AppServerName: DEPPB360-AP1
ArchiveStatusCode: 3
DocumentID: 15/03132-3
DocumentIsArchived: -1

Hej Lars

Det er korrekt, og den er vedhæftet.

Mvh
Joakim

Fra: Lars H. Østergaard
Sendt: 6. januar 2016 10:23
Til: Joakim Thaning
Cc: Jacob Gunnar Nielsen; Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: hej der går rygter om, at i har modtaget en implementeringsplan for udflytning på §19

... hvis det er rigtigt, vil du så ikke sende den videre.

Mvh
lars

Implementeringsplan

Overordnet implementeringsplan for Danmarks Akkrediteringsinstitution vedr. udflytning til Holbæk

Tabel 1

Overordnet implementeringsplan for flytning af Danmarks Akkrediteringsinstitution (AI)

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Mellem 45- 50 medarbejdere flytter til Holbæk.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Det er hele institutionen, der flytter.
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	38 AC/16 HK inkl. studentermedarbejderne. For de fuldtidsansatte er fordelingen 38 AC/6 HK.

For at klare opgavemængden i 2016 har AI en række AC konsulenter (8) ansat i midlertidige stillinger, hvis kontrakter udløber ved udgangen af 2016.

Opfølgning

Opfølgning på flytning af Danmarks Akkrediteringsinstitution til Holbæk

Medarbejdere	Hvor stor en andel af medarbejderne er flyttet med?	Flytningen er ikke påbegyndt. Ingen medarbejdere har d.d. fratrukket deres stilling pga. flytningen.
	Hvor mange årsværk varetager dags dato de berørte opgaver sammenlignet med, hvor mange årsværk der løste opgaverne pr. 1. oktober 2015?	Samme antal, 44 fastansatte medarbejdere og 10 projektmedarbejdere.
	Hvor mange midler er pt. anvendt til at afholde implementeringsudgifter? Er der afvigelser i forhold til tidligere prognoser?	0 kr., da implementeringsprocessen endnu ikke er påbegyndt. Nej, da implementeringsprocessen endnu ikke er påbegyndt.

Implementeringsplan

Overordnet implementeringsplan for Det Frie Forskningsråd fra Styrelsen for Forskning og Innovation vedr. udflytning til Odense

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	39 årsværk (til Odense)
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Dele af institutionen
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	29 AC, 9 HK + 1,6 studenter (heraf 0 tjenestemænd)

Opfølgning

Opfølgning på flytning af Det Frie Forskningsråd fra Styrelsen for Forskning og Innovation til Odense

	Hvor mange arbejdspladser er dags dato flyttet?	0
Medarbejdere	Hvor stor en andel af medarbejderne er flyttet med?	-
	Hvor mange årsværk varetager dags dato de berørte opgaver sammenlignet med, hvor mange årsværk der løste opgaverne pr. 1. oktober 2015?	39 årsværk (100 %)

4

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Lars H. Østergaard
Sendt: 6. januar 2016 12:40
Til: Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: VS: Implementeringsplaner vedr. flytning af statslige arbejdspladser (SIM Id nr.: 307059)

Vedhæftede filer: Cover - Flytning af statslige arbejdspladser på SIMs område.docx; Socialstyrelsen - Implementeringsplan.docx; Ankestyrelsen - Implementeringsplan.docx; Rådet for Socialt Udsatte - Implementeringsplan.docx; Børnerådet - Implementeringsplan.docx

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Fuldført

Fra: Merete Krogager Eeg [<mailto:MK@sim.dk>]
Sendt: 6. januar 2016 12:37
Til: Oliver Alexander Waterstradt
Cc: Lars H. Østergaard; Cecilie Brøkner
Emne: SIM: Implementeringsplaner vedr. flytning af statslige arbejdspladser (SIM Id nr.: 307059)

Kære Oliver.

Hermed implementeringsplaner for flytning af statslige arbejdspladser fra de fire berørte institutioner på SIMs område.

Du må endelige sige til, hvis materialet giver anledning til spørgsmål.

Venlig hilsen Merete

Merete Krogager Eeg
Specialkonsulent, Koncernstyring
Direkte telefon: 41 85 14 11
Mail: mk@sim.dk



Social- og Indenrigsministeriet
Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon: 33 92 93 00
www.sim.dk

Enhed
Koncernstyring

Flytning af statslige arbejdspladser

Sagsbehandler
Merete Krogager
Eeg

På Social- og Indenrigsministeriets område flytter ca. 280 medarbejdere fra fire institutioner som følge af regeringens udspil "Bedre balance – statslige arbejdspladser tættere på borgere og virksomheder".

Koordineret med

Flytningen sker i 3 etaper. Medarbejdere i Ankestyrelsen flytter i foråret 2016, Rådet for Socialt Udsatte samt medarbejdere fra Socialstyrelsens mindre satellitkontorer rundt i landet flytter i efteråret 2016. Hovedparten af Socialstyrelsens medarbejdere fra afdelingen i København flytter i sommeren 2017, mens flytning af Børnerådet samt den endelige afvikling af Socialstyrelsens afdeling i København sker i slutningen af 2017, jf. tabel 1.

Sagsnr.
2015 - 9630

Doknr.
295670

Dato
15-12-2015

Tabel 1. Faktuelle oplysninger vedr. flytning af medarbejdere på SIMs ministerområde

	Socialstyrelsen	Ankestyrelsen	Rådet for Socialt Udsatte	Børnerådet
Fremadrettet placering	Odense	Delvis flytning til Aalborg	Rønne	Billund
Antal berørte ansatte*	205	52	7	19
Finanslovsbevilling i 2016 (mio. kr.)	192,1	246,3	6,2	8,6
Antal ansatte, som skønsmæssigt flytter med	Ikke oplyst	12	1-3	3-9
Tidspunkt for flytningen	10 flytter pr. 1/10-2016 (fra Aabenraa, Aalborg og Esbjerg) 155 flytter pr. 1/6 2017 (Fra København) 40 flytter pr. 1/12 2017 (Fra København)	1/4-1/7 2016	1/10 2016	1/10 2017
Overtagelse af lokaler	1/10 2016 i tilknytning til nuværende adresse	Der lejes flere lokaler i tilknytning til den nuværende adresse	Der er ikke fundet lokaler endnu, men der er dialog med Bygningsstyrelsen	Forventes med nogen usikkerhed den 1/10 2017
Samlede omkostninger relateret til flytningen i perioden 2016-18** (mio. kr.)	27,2	10,1	0,8	2,5

* Der skelnes ikke mellem fuldtidsansatte og deltidsansatte

** Uddybes i tabel 2.

De største udfordringer ligger i de to råd, som givet deres størrelse har svært ved at rumme meromkostninger som følge af flytningen indenfor deres nuværende finanslovsbevilling.



Udover de direkte omkostninger som følge af flytningen har begge råd anført, at de forventer relativt høje meromkostninger til transport efter flytningen er gennemført, da mange af deres samarbejdsparter er placeret i hovedstadsområdet. Med udgangspunkt i mødeaktiviteten i de to råd i 2015, og efter der er taget højde for brugen af videokonference til udvalgte møder, estimerer Rådet for Socialt Udsatte en meromkostning til transport på 330.000 kr. årligt. Tilsvarende har Børnerådet estimeret en meromkostning på 590.000 kr. årligt.

Disse indirekte omkostninger vil betyde, at sekretariaterne vil være nødt til at skære ned på andre aktiviteter, herunder evt. også mindske bemanningen. Dertil bemærkes, at Rådet for Socialt Udsatte yderligere står overfor en bevillingsnødgang på 2,1 mio. kr. fra 2016 til 2017.

Samlede omkostninger på ministerområdet

De samlede omkostningerne til flytning i perioden 2015-2018 skønnes at være 40,7 mio. kr. Omkostningerne fordeler sig mellem personalerelaterede omkostninger, flytte- og etableringsomkostninger samt omkostninger til personalepolitiske tiltag, jf. tabel 2.

Tabel 2. Samlede omkostninger forbundet med flytningen

	2015	2016	2017	2018	I alt
Personalerelaterede omkostninger	300.000	3.536.000	3.792.000	400.000	8.028.000
<i>Heraf flyttegodtgørelse mv. samlet for de fire institutioner*</i>	-	1.075.000	685.000	-	1.760.000
<i>Socialstyrelsen</i>	-	700.000	3.000.000	400.000	4.100.000
<i>Ankestyrelsen</i>	300.000	2.700.000	-	-	3.000.000
<i>Rådet for Socialt Udsatte</i>	-	100.000	100.000	-	200.000
<i>Børnerådet</i>	-	36.000	692.000	-	728.000
Flytte- og etableringsomkostninger	100.000	10.296.000	3.969.000	1.500.000	15.865.000
<i>Socialstyrelsen</i>	-	7.600.000	1.500.000	-	9.100.000
<i>Ankestyrelsen</i>	100.000	2.400.000	1.400.000	1.400.000	5.300.000
<i>Rådet for Socialt Udsatte</i>	-	280.000	-	-	280.000
<i>Børnerådet</i>	-	16.000	1.069.000	100.000	1.185.000
Omkostninger til personalepolitiske tiltag	360.000	5.850.000	7.905.000	2.600.000	16.715.000
<i>Socialstyrelsen</i>	-	4.000.000	7.500.000	2.500.000	14.000.000
<i>Ankestyrelsen</i>	360.000	1.470.000	-	-	1.830.000
<i>Rådet for Socialt Udsatte</i>	-	75.000	100.000	100.000	275.000
<i>Børnerådet</i>	-	305.000	305.000	-	610.000
I alt	760.000	19.682.000	15.666.000	4.500.000	40.608.000

* Flyttegodtgørelse mv. vedr. omkostninger til medarbejdere som ønsker at flytte privat til området i tilknytning til det nye arbejdssted. Dertil indgår omkostninger til rejseomkostninger i en kort overgangsperiode.

Finansministeriet har tidligere tilkendegivet, at de 400 mio. kr. primært skal dække omkostninger til flytning og etablering på de nye lokationer samt evt. dobbelt husleje i 2016. Flytteomkostningerne kan deles op i to – dels flytning og etablering af arbejdssted på ny lokation, dels flyttegodtgørelse til medarbejdere, som ønsker at flytte til området i tilknytning til det kommende arbejdssted.



Det fremgår af tabel 2, at der er omkostninger til flytte- og etableringsomkostninger på samlet 15,9 mio. kr. og til flyttegodtgørelse mv. på 1,8 mio. kr., heraf vedrører hhv. 10,3 mio. kr. og 1,1 mio. kr. omkostninger i 2016, som søges dækket af den afsatte reserve. I 2017 og 2018 søges flytning- og etableringsomkostninger samt flyttegodtgørelse mv. dækket i forbindelse med FFL17.

Personalerelaterede omkostninger i øvrigt samt omkostninger til personalepolitiske tiltag på samlet 23 mio. kr. i perioden 2015-2018 afholdes som udgangspunkt indenfor rammerne af institutionernes økonomi, heraf vedrører 8,3 mio. kr. omkostninger i 2016. Det er dog vurderingen, at der kan være behov for forbrug af opsparing på ministerområdet, hvilket vil kræve dispensation fra Finansministeriet, i det omfang omkostningerne ikke kan rummes indenfor det eksisterende udgiftsloft.

Socialstyrelsen - Implementeringsplan

Socialstyrelsens opgaver relaterer sig i høj grad til implementeringen af socialpolitikken i kommunerne og regioner samt opbygning og udbredelse af viden om virksomme metoder.

Socialstyrelsen er i gang med at konstituere sig med en ny direktion og har brug for tid til at udarbejde en ny strategi for styrelsens virke, som skal sikre, at der opbygges en attraktiv arbejdsplads i Odense, som kan levere resultater på socialområdet. For at sikre arbejdsro til dette ønsker styrelsen først at påbegynde flytningen af medarbejdere fra København sommeren 2017 med endelig afvikling i slutningen af 2017, *jf. tabel 1*. Ledige stillinger vil frem til flyttetidspunktet alene blive besat med ansættelsessted Odense.

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Ca. 205 arbejdspladser flytter til Odense, heraf ca. 195 fra kontoret i København.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Hele Socialstyrelsen skal samles ved det eksisterende hovedkontor i Odense. De 205 berørte medarbejdere fordeler sig således:
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	12 i chefgruppen 92 AC-fuldmægtige 21 HK'ere 25 socialpædagoger og socialrådgivere 31 special- og chefkonsulenter 4 elever, fleks m.v. 20 studentermedhjælpere
	Hvordan tilpasses ledelsesstrukturen med udgangspunkt i det nuværende antal chefstillinger? (<i>stillingsnumre og lønrammer</i>)	Ingen ændring
	Hvornår forventes flytningen påbegyndt?	1. oktober 2016
	Hvornår forventes flytningen afsluttet?	1. december 2017
		I udarbejdelsen af implementeringsplanen har der været fokus på at sikre en stabil drift og administration, herunder særligt i forbindelse med vigtige politiske processer, f.eks. satspuljeforhandlingerne. Derudover er der lagt vægt på at sikre en korrekt personalejuridisk proces. Der er opstillet følgende overordnede milepæle:
Overordnet tidsplan	Hvilken proces er planlagt?	
	Hvilke milepæle er opstillet? <i>Fx milepæle for flytning af medarbejdere</i>	<u>1/10 2016</u> : Medarbejderne i Aalborg, Esbjerg og Aabenraa skifter arbejdssted til Odense. Det omfatter ca. 10 medarbejdere.
	Hvad er begrundelse for valg af profil?	<u>1/6 2017</u> : Hovedparten af Socialstyrelsens medarbejdere i København skifter arbejdssted til Odense. Det omfatter ca. 155 medarbejdere.

		1/12 2017: De resterende medarbejdere i København skifter arbejdssted til Odense. Det omfatter ca. 40 medarbejdere.
Økonomi	Hvad forventes de samlede omkostninger relateret til flytningen at udgøre? <i>Omkostningselementer bedes uddybet, jf. bilag</i>	27,2 mio. kr.
	Hvornår vurderer Bygningsstyrelsen (eller evt. anden relevant aktør), at bygninger kan tilflyttes?	Bygningsstyrelsen har tilkendegivet, at Socialstyrelsen forventeligt vil kunne tilflytte det nye lejemål på Edisonsvej 1 den 1. oktober 2016. Udregninger af omkostninger har taget udgangspunkt heri, selvom der endnu ikke har været kontraktindgåelse.
Kvalitetsmål	Hvilke nøgletal for institutionens kvalitet/produktivitet vil der blive fulgt op på? <i>Fx sagsbehandlingstid, sagsmængde, brugertilfredshed e.l.</i>	Socialstyrelsen måles på, om de opfylder deres resultatplan med departementet.
	Nulpunktsmålinger for nøgletal, jf. ovenstående	-
Kontaktperson	Hvem er kontaktperson/ansvarlig fra institutionen?	Michael Karlsen, 91 37 02 14, mika@socialstyrelsen.dk
	Hvem er kontaktperson fra departementet?	Merete Krogager Eeg, 41 85 14 11, mk@sim.dk

Bilag. Økonomi

Økonomi for implementering

Der forventes samlede omkostninger på 27,2 mio. kr. i forbindelse med samlingen af Socialstyrelsen i Odense. Omkostningerne udspecificeres indenfor re overordnede omkostningselementer. Personalerelaterede omkostninger, flytte- og etableringsomkostninger og omkostninger til personalepolitiske tiltag, *jf. tabel 1*.

Tabel 1
Oversigt over omkostningselementer i implementeringsøkonomi

Omkostningselement	Indeholder	Beskrivelse
Omkostningselement	Dobbelt husførelse	-
	Rekruttering af medarbejdere	1,5 mio. kr. fordelt på 0,7 mio. kr. i 2016 og 0,4 mio. kr. årligt i 2017 og 2018.
	Fratrædelsesgodtgørelse	2,6 mio. kr. til åremålsansatte eller kontraktansatte chefer samt medarbejdere med mindst 12 års anciennitet, som ikke accepterer en væsentlig stillingsændring.
Personalerelaterede omkostninger	Rejser ved udstationering	
	Handelsomkostninger	
	Huslejetab	Der forventes ikke at være medarbejdere, som ønsker at flytte til en bopæl i Odense. Vurderingen er, at medarbejdere, som ønsker at fortsætte i Socialstyrelsen vil pendle.
	Supplerende flyttegodtgørelse	
	Flytteudgifter og installation	
	Befordringsudgifter	
	Andet	
Flytte- og etableringsomkostninger	Flytte- og istandsættelsesudgifter	4,4 mio. kr. til flytning, nyt inventar, adgangskontrol, indretning mv. i nyt lejemål fordelt på 3,6 mio. kr. i 2016 og 0,8 mio. kr. i 2017.
	Huslejeforpligtigelser	1 mio. kr. til forventet overlap i huslejeforpligtigelser fra 1. oktober 2016 til udgangen af 2017.
	Reetablering	3,1 mio. kr. til en hensættelse til reetablering af nyt lejemål ved overtagesetidspunktet.
	Andet	0,6 mio. kr. til konsulentbistand i forbindelse med flytning.
Andre personalepolitiske tiltag	Dobbeltbemanding	7,5 mio. kr. til dobbeltbemanding fordelt med 2,5 mio. kr. i 2016 og 5 mio. kr. i 2017.
	Fastholdelsesinitiativer	4,5 mio. kr. til ekstra engangsvederlag fordelt med 1,5 mio. kr. årligt i 2016-2018.
	Andet	2,0 mio. kr. til kompetenceudvikling heraf 1 mio. kr. i 2017 og 1 mio. kr. i 2018.

Omkostninger fordeler sig over perioden 2016-2018, *jf. tabel 2*.

Tabel 2
Omkostninger ved udflytning af statslige arbejdspladser, mio. kr.

Omkostningselement	2016	2017	2018	I alt
Personalerelaterede omkostninger	0,7	3,0	0,4	4,1
Flytte- og etableringsomkostninger	7,6	1,5	0	9,1
Omkostninger til personale politiske tiltag	4,0	7,5	2,5	14,0
I alt	12,3	12,0	2,9	27,2

Uddybende begrundelser for omkostningerne fremgår af *tabel 3*.

Tabel 3
Baggrund for omkostninger

Omkostningselement	I alt	Bemærkninger
Personalerelaterede omkostninger	4,1	<p>Rekruttering: Der er i 2016 afsat et engangsbeløb på 0,3 mio. kr. til at udarbejde en rekrutterings- og brandingstrategi, som skal synliggøre og øge rekrutteringspotentialet for styrelsen i Odense og omegn.</p> <p>Herudover er der afsat 0,4 mio. kr. årligt i 2016-2018 til tilkøb af ekstern bistand til rekruttering af medarbejdere med særlige kompetencer på strategisk vigtige og sårbare områder. Det er beregnet på baggrund af forventningen om, at der årligt fra 2016-2018 vil skulle rekrutteres 8 af sådanne nøglemedarbejdere og nøglechefer. Udgiften til et rekrutteringsbureau udgør erfaringsmæssigt ca. 0,05-0,1 mio. kr. til rekruttering af en chef (og her budgetteres med et behov for årligt at rekruttere i gennemsnit 3 chefer). Derudover afsættes midler (ca. 0,1-0,2 mio. kr. årligt) til rekruttering af nye medarbejdere (anslået ca. 5 årligt) med kompetencer på Socialstyrelsens kerneområder.</p> <p>Fratrædelsesgodtgørelse: Åremålsansatte, kontraktansatte chefer og medarbejdere med mindst 12 års anciennitet har ret til udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse, hvis de ikke accepterer en væsentlig stillingsændring. Der er i estimeret over forventede omkostninger til fratrædelsesgodtgørelser lagt følgende beregninger til grund:</p> <p>Vicedirektører Det er antaget, at der skal udbetales fratrædelsesgodtgørelse til 1 vicedirektør (50 pct. af berørte vicedirektører), på ca. 1,0 mio. kr. De samlede omkostning estimeres til 1,0 mio. kr.</p> <p>Kontorchefer Det er antaget, at der skal udbetales fratrædelsesgodtgørelse til 5 kontorchefer (ca. halvdelen af de berørte kontorchefer), på i gennemsnit 0,3 mio. kr. hver. De samlede omkostninger estimeres til 1,5 mio. kr. mio. kr.</p> <p>Medarbejdere Det er antaget, at der skal udbetales fratrædelsesgodtgørelse til 3 medarbejdere (ca. 10 pct. af berørte medarbejdere, med krav på fratrædelsesgodtgørelse), på 35.000 kr. (gennemsnitlig månedsløn). De samlede omkostning estimeres til 0,1 mio. kr.</p> <p>Flytte- og istandsættelsesomkostninger: Der er estimeret udgifter relateret til flytte- og istandsættelse på i alt 4,4 mio. kr., fordelt mellem 3,6 mio. kr. i 2016 og 0,8 mio. kr. i</p>
Flytte- og etableringsomkostninger	9,1	

2017. Estimatet er baseret på erfaringerne med tidligere flytte- og istandsættelser.

Omkostningerne fordeler sig således:

Flytning af inventar

Der afsættes 1,0 mio. kr. til flytteaktiviteterne for henholdsvis tre mindre flytninger fra Esbjerg, Aalborg og Aabenraa til Odense, samt to større flytninger.

Særlige IT-behov

Der afsættes 0,6 mio. kr. til Socialstyrelsens særbetragning i forhold til IT, herunder f.eks. rackskab, kabling m.v. Beløbet er estimeret af Koncern-IT ud fra tidligere erfaringer.

Istandsættelsesomkostninger

Der afsættes i alt 2,1 mio. kr. til istandsættelse af det nye lejemål, så det bringes op til samme standard som Socialstyrelsens eksisterende lokaler på Skibhusvej 52B. Heraf afsættes 1,0 mio. kr. til etablering af produktionskøkken og ventilation, 0,6 mio. kr. til mekanisk solafskærmning på bygningens østvendte sider (baseret på omkostningerne fra Skibhusvej 52B), 0,2 mio. kr. til støjreduktion (afskærmning ved tekokkener og kantine) samt 0,3 mio. kr. til optimal arealudnyttelse (nedlæggelse/opbygning af skillevægge). Omkostninger er estimeret ud fra erfaringer fra de eksisterende lokationer samt det forberedende arbejde i forhold til flytningen til Midtermolen i København, der aldrig blev realiseret.

Nyt inventar

Der afsættes 0,4 mio. kr. til køb af nyt inventar. Det forudsættes, at langt det meste inventar fra Aalborg, Esbjerg og København kan genanvendes, men erfaringsmæssigt skal der indkøbes nyt inventar, eksempelvis AV-udstyr.

Adgangskontrolsystem

Der afsættes 0,2 mio. kr. til at opsætte et adgangskontrolsystem, der er kompatibelt med det nuværende system. Estimatet baserer sig på erfaringer.

Skiltning

Der afsættes 0,1 mio. kr. til skiltning både indvendigt og udvendigt på det nye lejemål i Odense.

Huslejeforpligtigelser: Merudgifterne til overlap i husleje-forpligtigelser i eksisterende og i nyt lejemål estimeres til i alt 1,0 mio. kr. fordelt mellem 0,7 mio. kr. i 2016 og 0,3 mio. kr. i 2017. Merudgifterne til husleje baserer sig på den forventede overtagelse af Edisonsvej 1 den 1. oktober 2016 og frem til fraflytning af Landemærket 9 i København den 1. december 2017. Lejemålet Edisonsvej 1 (stuen, 1. sal og 3. sal) koster årligt ca. 4,1 mio. kr., og muliggør, at Edisonsvej 18 fraflyttes den 1. oktober 2016. Samtidig fraflyttes Åbenrå 5 og Landemærket 29 i København den 1. juni 2017, hvilket reducerer omkostningerne til dobbelt husleje. Dog må påregnes yderligere 1 måneds husleje efter fraflytning for de tre lejemål i København, da der skal være tid til reetablering.

Reetablering af eksisterende lejemål: Der indgår i lejekontrakterne generelt en forpligtigelse til istandsættelse ved udflytning. Beregningsforudsætningerne baserer sig på Bygningsstyrelsens gennemsnitspris på 750 kr. per kvm. Socialstyrelsen har hensat midler på balancen til reetablering af eksisterende lejemål. Der er dog brug for at hensætte midler til en fremtidig reetablering af de nye lejemål på Edisonsvej 1, der er på 4.100 kvm. De giver et hensættelsesbehov på 3,1 mio. kr. i 2016.

Andet, herunder konsulentbistand: Der er afsat 0,6 mio. kr. fordelt mellem 0,2 mio. kr. i 2016 og 0,4 mio. kr. i 2017, til konsulentbistand til logistik i forbindelse med flytningerne, samt indretning af det nye lejemål.

Dobbeltbemanding: Der afsættes 2,5 mio. kr. i 2016 og 5,0 mio. kr. i 2017 til en pulje, som skal sikre, at Socialstyrelsen kan opretholde en stabil drift og administration af særligt vigtige funktioner før, under og efter samlingen i

Odense.

Der afsættes 2,5 mio. kr. i både 2016 og 2017 til ansættelse af medarbejdere med særlige kompetencer på udvalgte områder og derved udvise rettidig omhu i forhold til strategisk vigtige funktioner, der er sårbare over for opsigelser. Hermed vil der årligt kunne ansættes ca. 3 medarbejdere (med en årsværkspris på ca. 0,8 mio. kr.), hvis formål er at styrke robustheden på f.eks. økonomi- og tilskudsområdet, data- og analyseområdet (herunder samfundsøkonomiske modeller) samt på særligt udvalgte faglige programmer (f.eks. partnerskab om en tidligere forebyggende indsats på børn og ungeområdet).

Herudover afsættes 2,5 mio. kr. i 2017, til at styrke Socialstyrelsens mulighed for at reagere hurtigt på opsigelser i varslingsperioden, der hovedsagelig forløber i foråret 2017. Midlerne skal således muliggøre, at Socialstyrelsen kan ansætte en ny medarbejder inden for den opsagte medarbejders varslingsperiode (op til 6 måneder), således at der i gennemsnit forventes at være dobbeltbemanning på opgaven i 3 måneder. Med en ramme på 2,5 mio. kr. vil det således være muligt at opnå dobbeltbemanning for 12-13 medarbejdere i en 3 måneders periode (med en årsværkspris på ca. 0,8 mio. kr.).

Fastholdelsesinitiativer: Der afsættes en ekstra ramme på 1,5 mio. kr. i 2016, 2017 og 2018 til engangsvederlag, der tilbydes særligt udvalgte og vigtige medarbejdere som 'loyalitätsbonus'. De 1,5 mio. kr. svarer til den ramme for engangsvederlag, som Socialstyrelsens havde til rådighed ved sidste lønforhandling på 1,5 mio. kr., hvilket sammenlignet med andre statsorganisationer er et lavt niveau. De 1,5 mio. kr. udgør desuden ca. 0,8 pct. af Socialstyrelsens samlede årlige lønramme.

Kompetenceudvikling: Der afsættes en pulje på 2,0 mio. kr., fordelt mellem 1,0 mio. kr. i 2017 og 1,0 mio. kr. i 2018, til at sikre kompetenceudvikling af de medarbejdere, der bliver i Socialstyrelsen. Den midlertidige forøgelse af Socialstyrelsens ramme for kompetenceudvikling skal målrettes de kompetencer, som vurderes afgørende at styrke, herunder især under hensyntagen til særlige kompetenceløb som følge af opsigelser. De 1,0 mio. kr. årligt, udgør i gennemsnit lidt under 3000 kr. for hver af Socialstyrelsens ca. 375 medarbejdere.

Ankestyrelsen - implementeringsplan

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Ankestyrelsen er den øverste administrative klageinstans vedrørende enkeltpersoners rettigheder og pligter efter den sociale, familieretlige og beskæftigelsesmæssige lovgivning samt en række tilgrænsende lovområder.

Ankestyrelsen flytter 54 arbejdspladser fra hovedkontoret i København til den eksisterende afdeling i Aalborg. Ankestyrelsen har varslet medarbejdere 52 medarbejdere til flytning. Dertil flyttes to vakante stillinger. Flytningen gennemføres i foråret 2016. Som følge af flytningen må der påregnes en mindre stigning i antallet af verserende sager samt liggetider.

Der foretages nulpunktsmålninger, som afspejler status for begge pr. 1. oktober 2015, hvor udmeldingen om flytning af arbejdspladser blev offentliggjort som en del af regeringens samlede udspil. Nulpunktsmålningerne vil indgå i første opfølgning til Finansministeriet.

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	54 arbejdspladser flytter fra København til Aalborg
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	En geografisk forskydning mellem eksisterende enheder.
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	24 AC'er 24 HK'er 4 Tjenestemænd
	Hvordan tilpasses ledelsesstrukturen med udgangspunkt i det nuværende antal chefstillinger? (<i>stillingsnumre og lønrammer</i>)	Der sker en tilpasning af ledelsesstrukturen, hvor der nedlægges to chefstillinger i hhv. LR36 og LR37 (stillingsnr. 10614) inden sommeren 2016.
	Hvornår forventes flytningen påbegyndt?	1. april 2016
	Hvornår forventes flytningen afsluttet?	Sommeren 2016
		Proces og tidsplan: <ul style="list-style-type: none">Høring af medarbejdere er gennemført i perioden 22. oktober til 11. november 2015.Varslingsperioden løber pr. 1. december 2015 og medarbejderne flytter tjenestested efter deres individuelle opsigelsesperiode udløber (dog tidligst 1. april – uanset individuel varsel)
Overordnet tidsplan	Hvilken proces er planlagt?	
	Hvilke milepæle er opstillet? <i>Fx milepæle for flytning af medarbejdere</i>	
	Hvad er begrundelse for valg af profil?	Ankestyrelsen har fundet det mest hensigtsmæssigt at gennemføre udflytningen hurtigst muligt, da det vurderes at give færrest gener i forhold til Ankestyrelsens sagsbehandling. Samtidig sikres en kort proces for de berørte medarbejdere.

		bedjere og hurtig afklaring af hensyn til de øvrige medarbejdere i København, hvorved der kan fastholdes et godt arbejdsmiljø.
Økonomi	Hvad forventes de samlede omkostninger relateret til flytningen at udgøre? <i>Omkostningselementer bedes uddybet, jf. bilag</i>	10,1 mio. kr., jf. bilag 1.
	Hvornår vurderer Bygningsstyrelsen (eller evt. anden relevant aktør), at bygninger kan tilflyttes?	Ankestyrelsen flytter dels medarbejdere til eksisterende lokaler og dels udvides med nye lokaler i umiddelbar tilknytning hertil. Overtagelsen heraf forventes i foråret 2016.
Kvalitetsmål	Hvilke nøgletal for institutionens kvalitet/produktivitet vil der blive fulgt op på? <i>Fx sagsbehandlingstid, sagsmængde, brugertilfredshed e.l.</i>	Udviklingen i antal verserende sager Udviklingen i liggetider
	Nulpunktsmålinger for nøgletal, jf. ovenstående *	Der vil blive udarbejdet nulpunktsmålinger, som afspejler status pr. 1. oktober 2016.
Kontaktperson	Hvem er kontaktperson/ansvarlig fra institutionen?	Morten Starch Lauritsen, Ankestyrelsen
	Hvem er kontaktperson fra departementet?	Jacob Møllegaard Hansen og Mørelte Krogager Eeg, departementet

*Anmærkning: Der skal foretages nulpunktsmålinger for alle udvalgte kvalitetsmål med henblik på at have en baseline for at følge udviklingen. Hvis det er muligt, skal nulpunktsmålinger indberettes 7. januar 2016 som led i ovenstående. Alternativt indberettes nulpunktsmålingen i forbindelse med første opfølgning. Som udgangspunkt indberettes data for ultimo 2015, men hvis det ikke er muligt, indberettes data inden udgangen af 1. kvartal 2016.

Bilag 1. Økonomi

Økonomi for implementering

Der skal overordnet angives forventede omkostninger på tre overordnede omkostningselementer. Personalerelaterede omkostninger, flytte- og etableringsomkostninger og omkostninger til personalepolitiske tiltag, *jf. tabel 1*.

Tabel 1
Oversigt over omkostningselementer i implementeringsøkonomi

Omkostningselement	Indeholder	Beskrivelse
Omkostningselement	Dobbelt husførelse	-
	Rekruttering af medarbejdere	Der afsættes 50.000 kr. i 2015 og 100.000 kr. i 2016.
	Fratrædelsesgodtgørelse	Der er indgået fratrædelsesaftaler til en samlet 1.000.000 kr. Derill er der afsat 800.000 kr. til outplacementforløb til 40 medarbejdere.
	Rejser ved udstationering	-
Personalerelaterede omkostninger	Handelsomkostninger	
	Huslejetab	Der er afsat samlet 1.000.000 kr. til udgifter til flytteomkostninger til personale, som overvejer at flytte til Aalborg.
	Supplerende flyttegodtgørelse	
	Flytteudgifter og installation	
	Befordringsudgifter	Der er tale om et skøn, da det endelige antal medarbejdere som flytter ikke kendes endnu.
	Andet	
Flytte- og etableringsomkostninger	Flytte- og istandsættelsesudgifter	1.350.000 kr. til flytning og indkøb af inventar og IT samt istandsættelse af lejemål i Aalborg. Der er afsat 3.712.500 kr. til dobbelthuse i perioden 2016-2018. I det omfang det er muligt at udleje lokaler i København til andre formål vil udgiften være mindre.
	Huslejepligtigheder	
	Reetablering	-
	Andet	Der er afsat i alt 250.000 kr. i perioden 2015-2018 til ekstra rejseudgifter som følge af flytningen.
Andre personalepolitiske tiltag	Dobbeltbemanning	Der er afsat i alt 1.680.000 kr. til 5 administrative medarbejdere samt 8 studenter i 6 år for at styrke produktiviteten i overgangsperioden.
	Fastholdelsesinitiativer	150.000 kr. i 2016 til resultatløb i Aalborg.
	Andet	-

Der skal foretages en periodisering af, hvordan omkostninger forventes at falde i forhold til finanslovsårene 2016, 2017 og eventuelt 2018, *jf. tabel 2*.

Tabel 2
Omkostninger ved udflytning af statslige arbejdspladser

Omkostningselement i mio. kr.	2015	2016	2017	2018	I alt
Personalerelaterede omkostninger	0,3	2,7	0,0	0,0	3,0
Flytte- og etableringsomkostninger	0,1	2,4	1,4	1,4	5,3
Omkostninger til personalepolitiske tiltag	0,4	1,5	0,0	0,0	1,8*
I alt	0,8	6,5	1,4	1,4	10,1

*Afrundingsfejl - se tabel 3.

Herudover ønskes en begrundelse for omkostningsestimatet, herunder antagelser der ligger til grund for estimatet, *jf. tabel 3*. Her kan det fremhæves, hvis nogen af de i tabel 1 skitserede omkostningselementer særligt har betydning for den forventede implementeringsøkonomi, fx dobbelt husleje i en periode. Hvis der forventes omkostninger til personalepolitiske tiltag, skal det angives, hvilke tiltag der er tale om.

Tabel 3
Baggrund for omkostninger

Omkostningselement i mio. kr.	I alt	Bemærkninger
Personalerelaterede omkostninger	3,0	<p><u>Rekruttering:</u> Der afsættes samlet 150.000 kr. til rekruttering af nye medarbejdere, heraf 50.000 kr. i 2015 og 100.000 kr. i 2016.</p> <p><u>Fratrædelsesgodtgørelse:</u> Der afsættes 1 mio. kr. til fratrædelsesgodtgørelse i 2016 samt 800.000 kr. til outplacement forløb til 40 medarbejdere, heraf 250.000 kr. i 2015 og 550.000 kr. i 2016.</p> <p><u>Flyttegodtgørelser:</u> Der er ikke noget overblik over, hvor mange der ønsker at flytte som følge af ændret arbejdssted. Der afsættes samlet 1 mio. kr. i 2016 til flyttegodtgørelser.</p> <p><u>Flytning, istandsættelse og indkøb af inventar:</u> Der afsættes samlet 1.350.000 kr. fordelt med 50.000 kr. i 2015 og 1.300.000 kr. i 2016. Omkostninger vedr. I alt 600.000 kr. til flytning og indkøb af inventar samt 750.000 kr. til istandsættelse af lejemål i Aalborg.</p>
Flytte- og etableringsomkostninger	5,3	<p><u>Huslejeforpligtigelser:</u> Der afsættes samlet 3,7 mio. kr. til merudgifter til husleje fordelt med 1 mio. kr. i 2016 og 1,4 mio. kr. årligt i 2017 og 2018. I det omfang det er muligt at udleje lokaler i København til andre formål vil udgiften mindskes.</p> <p><u>Ekstra rejseudgifter:</u> Der afsættes samlet 250.000 kr. til ekstra rejseudgifter fordelt med 50.000 kr. i 2015, 100.000 kr. i 2016 og 50.000 kr. årligt i 2017 og 2018.</p> <p><u>Dobbeltbemanding:</u> Der afsættes 1.680.000 kr. til dobbeltbemanding i en overgangsperiode. Heraf vedr. 360.000 kr. 2015 og 1.320.000 kr. i 2016.</p>
Omkostninger til personalepolitiske tiltag	1,8	<p><u>Resultatøn mv.:</u> Der afsættes 150.000 kr. i 2016 til resultatøn i Aalborg.</p>
I alt	10,1	

Rådet for Socialt Udsatte - Implementeringsplan

Rådet for Socialt Udsatte består af 12 medlemmer som udpeges af Social- og Indenrigsministeren. Rådet har et fast sekretariat med fem fuldtidsansatte medarbejdere. Via undersøgelser, rapporter, debatindlæg, afholdelse af konferencer samt dialog med den enkelte, den faglige såvel som den politiske verden, forsøger Rådet at påvirke fordomme, misforståelser og holdninger om socialt udsatte. Rådet stiller desuden forslag til forbedringer af socialt udsattes kår i årsrapporter og formidler generelt god praksis i det sociale arbejde.

Rådet for Socialt Udsatte forventer at flytte til Rønne pr. 1. oktober 2016. Der er endnu ikke fundet egnede lokaler til sekretariatet, men Bygningsstyrelsen er i dialog med forskellige udlejere, og der forventes en afklaring i starten af det nye år. Givet huslejen og overtagelsestidspunktet ikke er endeligt fastlagt, kan der komme mindre justeringer til nedenstående plan, herunder eksempelvis dobbelthusleje i en kortere periode i 2016.

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	3 – 5 årsværk. Med praktikanter, studentermedhjælp og projektansat mv. bruger sekretariatet p.t 7 arbejdspladser. Det bemærkes dog, at der er en bevillingsnedgang fra 2016 til 2017, som kan påvirkes antallet af arbejdspladser fremadrettet.
Fakta	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Hele institutionen flyttes.
	Hvad er fordelingen af berorte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Alle overenskomstansatte AC'er.
	Hvordan tilpasses ledelsesstrukturen med udgangspunkt i det nuværende antal chefstillinger? (<i>stillingsnumre og lønrammer</i>)	Der er en sekretariatschef aflønnet som chefkonsulent i LR 36. Der påtænkes ikke ændringer i ledelsesstrukturen.
	Hvornår forventes flytningen påbegyndt?	Oktober/november 2016
	Hvornår forventes flytningen afsluttet?	December 2016
Overordnet tidsplan	Hvilken proces er planlagt? Hvilke milepæle er opstillet? <i>Fx milepæle for flytning af medarbejdere</i>	Flytning af de fleste arbejdspladser primo oktober 2016. Der indgås en særlig aftale om tidspunkt for flytning med én af de erfarne AC'ere og en særlig aftale med kommunikationskonsulenten, der har en tidsbegrænset stilling til udgangen af 2016.
Økonomi	Hvad forventes de samlede omkostninger relateret til flytningen at udgøre? <i>Omkostningselementer bedes uddybet.</i>	755.000kr.

<i>Jf. bilag</i>		
	Hvornår vurderer Bygningsstyrelsen (eller evt. anden relevant aktør), at bygninger kan tillyttes?	Det er forventningen, at der findes egnede lokaler til indflytning 1. oktober/november 2015, men der er endnu ingen afklaring.
Kvalitetsmål	Hvilke nøgletal for institutionens kvalitet/produktivitet vil der blive fulgt op på? <i>Fx sagsbehandlingstid, sagsmængde, brugertilfredshed e.l.</i>	Rådet vurderer sekretariatets produktivitet i forbindelse med før under og efter flytteprocessen.
	Nulpunktsmålinger for nøgletal, <i>jf. ovenstående*</i>	Der gennemføres en nulpunktsmåling i januar 2016.
Kontaktperson	Hvem er kontaktperson/ansvarlig fra institutionen? Hvem er kontaktperson fra departementet?	Sekretariatschef Ole Kjærgaard, Rådet for Socialt Udsatte. Merete Krogager Eeg, Departementet

*Anmærkning: Der skal foretages nulpunktsmålinger for alle udvalgte kvalitetsmål med henblik på at have en baseline for at følge udviklingen. Hvis det er muligt, skal nulpunktsmålinger indberettes 7. januar 2016 som led i ovenstående. Alternativt indberettes nulpunktsmålingen i forbindelse med første opfølgning. Som udgangspunkt indberettes data for ultimo 2015, men hvis det ikke er muligt, indberettes data inden udgangen af 1. kvartal 2016.

Bilag. Økonomi – Rådet for Socialt Udsatte

Økonomi for implementering

Der forventes samlet set omkostninger på 755.000 kr. i perioden 2016-2018 i forbindelse med flytning af Rådet for Socialt Udsatte fra København til Rønne. Omkostningerne udspecificeres indenfor tre overordnede omkostningslementer. Personalerelaterede omkostninger, flytte- og etableringsomkostninger og omkostninger til personalepolitiske tiltag, *jf. tabel 1.*

Tabel 1
Oversigt over omkostningslementer i implementeringsøkonomi

Omkostningslement	Indeholder	Beskrivelse
	Dobbelt husførelse	-
	Rekruttering af medarbejdere	25.000 kr. til annoncering mv.
	Fratrædelsesgodtgørelse	-
	Rejser ved udstationering	50.000 kr. til dækning af rejser, ophold og time-dagpenge svarende til 4 mandemåneder ultimo 2016.
Personalerelaterede omkostninger	Handelsomkostninger	
	Huslejetab	
	Supplerende flyttegodtgørelse	Der afsættes 100.000 kr. til betaling af flytteud-gifter mv.
	Flytteudgifter og Installation	
	Befordringsudgifter	
	Andet	25.000 kr. til en besigtigelsestur for medarbej-derne.
	Flytte- og Islandsættelsesudgifter	280.000 kr. til flytning af 7 arbejdspladser
Flytte- og etablerings-omkostninger	Huslejepligtigheder	Ingen eller meget begrænset overlab.
	Reetablering	-
	Andet	-
	Dobbeltbemanding	-
Andre personale-politiske tiltag	Fastholdelsesinitiativer	275.000 kr. Heraf 50.000 kr. til kurser i 2016 samt 25.000 kr. i fastholdelse i 2016 og 100.000 kr. årligt til fastholdelse i 2017 og 2018.
	Andet	-

Omkostninger fordeler sig over perioden 2016-2018, *jf. tabel 2.*

Tabel 2
Omkostninger ved udflytning af statslige arbejdspladser

Omkostningselement	2016	2017	2018	I alt
Personalerelaterede omkostninger	100.000	100.000		200.000
Flytte- og etableringsomkostninger	280.000			280.000
Omkostninger til personale politiske tiltag	75.000	100.000	100.000	275.000
I alt	455.000	200.000	100.000	755.000

Uddybende begrundelser for omkostningerne fremgår af *tabel 3*.

Tabel 3
Baggrund for omkostninger

Omkostningselement	I alt	Bemærkninger
Personalerelaterede omkostninger	200.000	<p>Der forventes udgifter til rekruttering af nyt personale i størrelsesordenen 25.000 kr. til annoncering mv.</p> <p>Med henblik på fastholdelse af tilstrækkelig antal medarbejdere i overgangsperiode fra flytning til udgangen af 2016 afsættes 50.000 kr. til dækning af rejser, ophold og time-dagpenge svarende til 4 mandemåneder ultimo året.</p> <p>Der afsættes en reserve på 100.000 kr. til dækning af flytteomkostninger til én medarbejder, som overvejer at flytte til Rønne.</p> <p>Der afsættes 25.000 kr. til en besigtigelsestur for medarbejderne.</p>
Flytte- og etableringsomkostninger	280.000	<p>Udgifter til flytte- og etableringsomkostninger er beregnet med udgangspunkt i nøgletal på 40.000 kr. pr. arbejdsplads oplyst af Bygningsstyrelsen. Det har ikke været muligt at foretage et bedre skøn så længe der ikke er fundet lokaler i Rønne.</p>
Omkostninger til personalepolitiske tiltag	275.000	<p>I 2016 afsættes dels 50.000 kr. til kurser til medarbejdere i 2016 og 25.000 kr. til fastholdelse i sidste kvartal. Beløbet til fastholdelse videreføres i 2017 og 2018, hvor det vil have fuld årsvirkning.</p>
I alt	755.000	

Implementeringsplan for Børnerådet

Børnerådet flyttes til Billund. Børnerådet er fortaler for alle børn og unge i Danmark og arbejder for at sikre børn og unges rettigheder, udvikling og trivsel. Børnerådet har en formand og seks medlemmer. Rådsmedlemmerne mødes 6-8 gange årligt. Dertil er der deltagelse i følge- og arbejdsgruppe samt kommissionsarbejde og konferencer.

Bygningsstyrelsen har ikke kunnet finde egnede lokaler i Billund, men Billund Kommune forventer at kunne stille et lejemål til rådighed i slutningen af 2017. Børnerådets udflytning er derfor fastlagt til 1. oktober 2017. Givet at indretningen og omkostninger til de nye lejemål ikke er kendt, er der nogen usikkerhed i forhold til omkostninger til indretning af nyt lejemål. Dertil bemærkes, at omkostninger til leje i Billund forventes at være mindst på niveau med omkostningerne i København, da Billunds erhvervsliv er i betydelig vækst, hvilket har medført stigende priser.

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Antallet af arbejdspladser i Børnerådets sekretariat varierer meget grundet skiftende fondsbevillinger. I 2015 har Børnerådet i alt 16 årsværk, heraf 12 på finansloven. Børnerådets sekretariat består i 2015 af 15 medarbejdere, 4 studenter, ½ regnskabsmedarbejder og 1 formand. Af de 15 medarbejdere er 7 fastansatte, og 8 er midlertidigt ansat. I alt 6 medarbejdere – heraf 2 studenter – er finansieret med midler fra Velux Fonden.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Antallet af arbejdspladser afhænger dermed af den fremadrettede bevillingssituation i form af finanslovsbevilling samt fondsmidler. Hele institutionen flytter.
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Alle medarbejdere er overenskomstansatte. Personalegrupperne fordeler sig således: AC: 12 HK: 2 + 4 studenter Dansk Journalistforbund: 1 FOA: 1
	Hvordan tilpasses ledelsesstrukturen med udgangspunkt i det nuværende antal chefstillinger? (stillingsnumre og lønrammer)	Ledelsesstrukturen fastholdes frem til flytning og vil derefter blive tilpasset organisationen, som den ser ud fra november 2017. Frem til flytningen vil der således fortsat være en sekretariatschef samt tre faglige medlemmer – alle i lønramme 36.
	Hvornår forventes flytningen påbegyndt?	1. oktober 2017.
	Hvornår forventes flytningen afsluttet?	1. november 2017.
Overordnet tidsplan	Hvilken proces er planlagt? Hvilke milepæle er opstillet? <i>Fx milepæle</i> efterfølgende tjenestested i Billund. Hvad er begrundelse for valg af profil?	Børnerådets sekretariat flytter samlet. Alle nyansættelser frem til flyttetidspunktet bliver således med tjenestested i København frem til 1. oktober 2017 og flyttedatoen er fastsat i slutningen af 2017, da Børnerådet har et forholdsvis stort antal midlertidige ansættelser, heraf mange på en ekstern bevilling fra Velux

		<p>Fonden. Samarbejdet med fonden slutter med udgangen af september 2017, og ansættelserne udløber løbende i perioden april-september 2017. Ved en sen udflytning undgår Børnerådet at skulle opsiges samarbejdet med Velux Fonden.</p> <p>Deril er det vurderingen, at der ikke er ledige lokaler i Billund på et tidligere tidspunkt.</p> <p>Milepæle: Flytning er varslet: 1. april 2017 Lokaler i Billund overtaget: 1. oktober 2017 Alle medarbejdere møder ind i Billund: 1. november 2017 Lokaler i København afleveret: 1. november 2017</p>
Økonomi	<p>Hvad forventes de samlede omkostninger relateret til flytningen at udgøre? <i>Omkostningselementer bedes uddybet, jf. bilag</i></p>	2,5 mio. kr.
Kvalitetsmål	<p>Hvornår vurderer Bygningsstyrelsen (eller evt. anden relevant aktør), at bygninger kan tilflyttes?</p> <p>Hvilke nøgletal for Institutionens kvalitet/produktivitet vil der blive fulgt op på? <i>Fx sagsbehandlingslid, sagsmængde, brugertilfredshed e.l.</i></p> <p>Nulpunktsmålinger for nøgletal, jf. ovenstående*</p>	<p>Der er pt. ikke ledige lokaler i Billund, men Billund Kommune vurderer, at de har nye lokaler klar i slutningen af 2017. Bygningsstyrelsen har ikke et alternativt forslag.</p> <p>Børnerådet er oprettet ved lov og dets opgaver er fastlagt i en bekendtgørelse. Der følges op på, at Børnerådet fortsat løser deres opgaver.</p>
Kontaktperson	<p>Hvem er kontaktperson/ansvarlig fra Institutionen?</p> <p>Hvem er kontaktperson fra departementet?</p>	<p>Sekretariatschef Annette Juul Lund, Børnerådet</p> <p>Merete Krogager Eeg, departementet</p>

*Anmærkning: Der skal foretages nulpunktsmålinger for alle udvalgte kvalitetsmål med henblik på at have en baseline for at følge udviklingen. Hvis det er muligt, skal nulpunktsmålinger indberettes 7. januar 2016 som led i ovenstående. Alternativt indberettes nulpunktsmålingen i forbindelse med første opfølgning. Som udgangspunkt indberettes data for ultimo 2015, men hvis det ikke er muligt, indberettes data inden udgangen af 1. kvartal 2016.

Bilag. Økonomi

Økonomi for implementering

Der forventes samlede omkostninger på 2,5 mio. kr. i forbindelse med flytningen af Børnerådet til Billund. Omkostningerne udspecificeres indenfor tre overordnede omkostningselementer. Personalerelaterede omkostninger, flytte- og etableringsomkostninger og omkostninger til personalepolitiske tiltag, *jf. tabel 1.*

Tabel 1
Oversigt over omkostningselementer i implementeringsøkonomi

Omkostningselement	Indeholder	Beskrivelse
Personalerelaterede omkostninger	Dobbelt husforelse	30.000 kr. Tre medarbejdere overvejer at flytte med – heraf to samboende.
	Rekruttering af medarbejdere	98.000 kr. Rekruttering af 7 medarbejdere og 4 studenter
	Fratrædelsesgodtgørelse	45.000 kr. Der afsættes 15.000 kr. til 3 medarbejdere.
	Rejser ved udstationering	70.000 kr. Rejser og ophold i oktober 2017 i forbindelse med flytning og etablering i Billund.
	Handelsomkostninger	270.000 kr. (tre husstande af 90.000 kr.)
	Huslejetab	Ikke estimeret – men kan forekomme for tre husstande i op til 15 måneder.
	Supplerende flyttegodtgørelse	90.000 kr. Samboende: 35.000 kr. x2 Enlig: 20.000 kr.
	Flytteudgifter og installation	100.000 kr. (tilbud fra flyttefirma tre husstande)
	Befordringsudgifter	10.000 kr. til besigtigelse af ny bolig samt flytterejse.
	Andet	15.000 kr. til besøgsrejser i en overgangsperiode.
Flytte- og etableringsomkostninger	Flytte- og istandsættelsesudgifter	760.000 kr. ved en udgift på 40.000 kr. pr. medarbejder (Bygningsstyrelsens estimat).
	Huslejeforpligtigelser	40.000 kr. for en månedsoverlab.
	Reetablering	345.000 kr. (Bygningsstyrelsen estimerer ca. 900 kr. pr. kvm – Børnerådet har råderet over 383 kvm)
Andre personalepolitiske tiltag	Andet	40.000 kr. til omkostninger rejser til besigtigelse i Billund samt møder med nye samarbejdspartnere mv. i perioden frem til flytningen.
	Dobbeltbemanding	-
	Fastholdelsesinitiativer	610.000 kr. til kurser og fastholdelsesbonus.
	Andet	-

Der skal foretages en periodisering af, hvordan omkostninger forventes at falde i forhold til finanslovårene 2016, 2017 og eventuelt 2018, jf. tabel 2.

Tabel 2
Omkostninger ved udflytning af statslige arbejdspladser

Omkostningselement i kr.	2016	2017	2018	I alt
Personalerelaterede omkostninger	36.000	692.000	0	728.000
Flytte- og etableringsomkostninger	16.000	1.069.000	100.000	1.185.000
Omkostninger til personale politiske tiltag	305.000	305.000	0	610.000
I alt	357.000	2.066.000	100.000	2.523.000

Uddybende begrundelser for omkostningerne fremgår af tabel 3.

Tabel 3
Baggrund for omkostninger

Omkostningselement	I alt	Bemærkninger
Personalerelaterede omkostninger	728.000	<p><u>Dobbelt husførelse:</u> I alt tre medarbejdere overvejer at flytte med heraf er 2 samboende. Der afsættes 2 x 15.000 kr. i 2017.</p> <p><u>Rekruttering:</u> Samlet forventes det, at der skal rekrutteres 7 medarbejdere og 4 studenter. Der er i 2016 afsat 36.000 kr. til rekruttering af op til 3 nye medarbejdere. De resterende 62.000 kr. forventes brugt i 2017.</p> <p><u>Fratrædelsesgodtgørelse:</u> Der afsættes 45.000 kr. i alt svarende til 15.000 kr. til 3 medarbejdere i 2017.</p> <p><u>Rejser ved udstationering:</u> Der afsættes 70.000 kr. til rejser og overnatning i oktober 2017, hvor kontoret i København afvikles og det nye i Billund bygges op.</p> <p><u>Handelsomkostninger:</u> Der afsættes 90.000 kr. pr. husstand, til de tre medarbejdere som overvejer at flytte svarende til samlet 270.000 kr. i 2017.</p> <p><u>Supplerende flytteomkostninger:</u> Der afsættes samlet 90.000 kr. i 2017 svarende til 35.000 kr. til samboende medarbejdere og 20.000 kr. til enlig medarbejder.</p> <p><u>Flytteudgifter og installation:</u> Der er indhentet et tilbud fra et flyttefirma på samlet ca. 100.000 kr. til flytning af tre husstande. Udgiften forventes afholdt i 2017.</p> <p><u>Befordringsudgifter til besigtigelse og flytterejse:</u> 10.000 kr. i 2017 til samlet 5 personer (3 medarbejdere og 2 partnere)</p> <p><u>Andre personalerelaterede omkostninger:</u> Der afsættes samlet 15.000 kr. i 2017 til besøgsrejser for de samboende i en overgangsperiode.</p>
Flytte- og etableringsomkostninger	1.185.000	<p><u>Flytte- og istandsættelsesomkostninger:</u> Da flytningen er forbundet med en række usikkerhedsmomenter, herunder den nye lokation ikke er kendt, anvendes Bygningsstyrelsens estimat på 40.000 kr. pr. arbejdsplads. Der forventes flyttet 19 medarbejdere. Den samlede udgift i er 760.000 kr., heraf forventes 660.000 kr. afholdt i 2017 og 100.000</p>

kr. afholdt i 2016.

Huslejeoplyttelser: Der forventes 1 måneds overløb mellem de to kontorer svarende til en udgift på 40.000 kr. i 2017.

Reetablering af eksisterende lejemål: Bygningsstyrelsen estimerer, at reetablering af eksisterende lejemål koster 900 kr. pr. kvm. Børnerådet råder over 383 kvm svarende til en omkostning på ca. 345.000 kr. i 2017.

Børnerådet har dele af udgiften i et depositum, men den fulde udgift er medtaget, da der må forventes omkostninger til et depositum på det nye lejemål i 2017.

Andet: Der afsættes 40.000 kr. til besigtelsesrejser samt møder med nye samarbejdspartnere i Billund mv. heraf 16.000 kr. i 2016 og 24.000 kr. i 2017.

Fastholdelsesinitiativer: Der afsættes 165.000 kr. årligt i 2016 og 2017 til fastholdelsesbonus til udvalgte nøglemedarbejdere. Samlet udgift på 330.000 kr.

Omkostninger til personalepolitiske tiltag 610.000

Kompetenceudvikling: Der afsættes 10.000 kr. pr. medarbejder til 14 medarbejdere (eksklusiv studenter og servicefunktioner) som merudgift til kompetenceudvikling årligt i 2016 og 2017. Samlet udgift er 280.000 kr.

I alt 2.523.000



Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Lars H. Østergaard
Sendt: 7. januar 2016 11:04
Til: Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: VS: Implementeringsplaner
Vedhæftede filer: Geografisk flytning_ Implementeringsplan_NTS.docx; Geografisk flytning_Implementeringsplan-EVA.docx; Geografisk flytning_økonomi_ NTS.docx; Geografisk flytning_Økonomibilag_EVA.docx

Opfølgningsflag: FollowUp
Flagstatus: Fuldført

AppServerName: DEPPB360-AP1
ArchiveStatusCode: 3
DocumentID: 15/03132-7
DocumentIsArchived: -1
FileUpdateStatus: 1

Fra: Thomas Bugge
Sendt: 7. januar 2016 11:02
Til: Thomas Gloy; Lars H. Østergaard; Jacob Gunnar Nielsen
Cc: Sine Frederiksen; Marianne Thomsen; Anne Stærk
Emne: Implementeringsplaner

Kære Jacob, Thomas og Lars

Hermed MBUL's bidrag. Det er implementeringsplaner samt økonomibilag for EVA og NTS-centeret. MBUL's bidrag til klagenævnenes hus indgår i en samlet sag, som fremsendes af EVM.

I er velkomne til at vende tilbage, hvis I har spørgsmål eller bemærkninger.

Med venlig hilsen
Thomas Bugge
Specialkonsulent



MINISTERIET FOR
BØRN, UNDERVISNING
OG LIGESTILLING

Departementet
Økonomi- og Koncernafdelingen
Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
Tlf. nr.: 32 92 50 00

Direkte tlf: +45 33 92 53 61
E-mail: Thomas.Bugge@uvm.dk

Implementeringsplan

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	13 personer angivel i regeringens plan for geografisk flytning.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Geografisk forskydning
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Ca. 50/50 AC/HK
		NTS-centeret er ikke underlagt kontrol med stillingsnumre.
		NTS-centeret er i 2015 fusioneret med Danish Science Factory, og vil i 2016 sammenlægges med ScienceTenter i Sorø.

Implementeringsplan

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	73 fastansatte medarbejdere og ca. 25 studenter
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Udflytning af en hel organisation. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) er en selvstændig organisation med egen bestyrelse, og hører til på ressortområde for Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. Student:25 (varierende antal limeansatte)
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	HK:6 Fleksjob: 3 AC:56 Ledelse:8 Ingen tilpasning af ledelsesstruktur idet organisationen flyttes samlet. 1 Direktør, lønramme 38 1 Vicedirektør, lønramme 37 1 Ressourcechef, lønramme 37 1 Områdechef, lønramme 37 3 Områdechefer, lønramme 36 1 Sekretariatschef, lønramme 36
		Danmarks Evalueringsinstitut flytter til Holbæk i
		Det er særligt for EVA, at det kan påregnes, at en stor andel af medarbejderne flytter med, da Holbæk ligger inden for pendlingsafstand til København, hvor de fleste medarbejdere i dag bor. EVA har i dag en forholdsvis høj personaleomsætning,
		I perioden 2013 -2015 har personaleomsætningen ligget på et niveau af ca.15-17 % årligt.
		Efter udmeldingen om udflytning til Holbæk er der gennemført 5 succesfulde rekrutteringer af fastansatte medarbejdere. Disse rekrutteringer er sket med viden om, at EVA skal arbejde ud fra Holbæk.

En tredjedel af EVA's omsætning er baseret på indtægtsdækket virksomhed. Forretningsmodellen forudsætter på nuværende tidspunkt en væsentlig anvendelse af time-lønnede studentermedarbejdere.

Dialog
med Bygningsstyrelsen pågår.

EVA har igangsat en dialog med uddannelsesaktører i Holbæk-området for at afsøge muligheder for samlokalisering. EVA anser det for realistisk og strategisk oplagt at tænke lokale og regionale uddannelsesinstitutioner ind i processen omkring lokaliseringen for at sikre, at regeringsbeslutningen om at etablere et uddannelsesmiljø i Vestsjælland realiseres.

årsværk), : Instituttets pladsbehov
i dag (ca. 37 kvm or.

Dialogen med Bygningsstyrelsen er ikke afsluttet.

Resultatkontrakt

Der indgås årligt resultatkontrakt mellem EVA og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. Resultatkontrakten er et styringsdokument mellem ledelse, bestyrelse og departement og vil i relation til udflytningen være et centralt styringsdokument til opfølgning på instituttets produktivitet og kvalitet.

Handlingsplan

Undervisningsministeren godkender årligt en handlingsplan fra EVA's bestyrelse, der konkretiserer instituttets indsatsområder og projekter. Handlingsplanen er et styringsdokument mellem ledelse, bestyrelse og departement og vil i relation til udflytningen være et centralt styringsdokument til opfølgning på instituttets produktivitet og kvalitet.

Indtægtsdækket virksomhed(IDV)

33 % af EVA's samlede omsætning udgøres af IDV.

9

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Rasmus Hjorth Iversen
Sendt: 7. januar 2016 14:04
Til: Mads Nørgaard Jørgensen; Lars H. Østergaard
Cc: Thomas Roed-Thorsen
Emne: Implementeringsplaner fra Statens Administration ifm. udflytning af statslige arbejdspladser

Vedhæftede filer: Implementeringsplan for Statens Administration Finansservicecenter.pdf;
Implementeringsplan for Statens Administration Økonomiservicecenter.pdf;
Økonomibilag Statens Administration.pdf

AppServerName: DEPPB360-AP1
ArchiveStatusCode: 3
docId: DOK668961
DocumentID: 15/03132-9
DocumentIsArchived: -1
SJ: -1
SJfile: 2016-2000-0004

Kære Mads og Lars

Hermed fremsender jeg de modtagne implementeringsplaner vedr. Statens Administration, samt økonomibilag.

Mvh
Rasmus



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Rasmus Hjorth Iversen

Fuldmægtig
Koncernøkonomi
T 3392 8000
M 3395 1981
E rhi@modst.dk
www.modst.dk

Implementeringsplan FSC

Tabel 1

Overordnet implementeringsplan for flytning af Statens Administrations Finansservicecenter (FSC) til Udbetaling Danmark (UDK)

Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?

Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Lønramme 37:	1 årsværk
	Teamleder (AC):	2 årsværk
	AC:	11,5 årsværk
	Teamleder (HK):	1 årsværk
	HK (inkl. teamleder):	35 årsværk
	Tjenestemænd:	7 årsværk
	Studenter:	8 årsværk

Implementeringsplan ØSC

Tabel 1

Overordnet implementeringsplan for flytning af Statens Administrations Økonomiservicecenter (ØSC) til Hjørring

Spørgsmål	Besvarelse
Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	228,5 AV flytter fra København til Hjørring 15,0 AV flytter fra Viborg til Hjørring

Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?

Der er tale om udflytning af Økonomiservicecentret i Statens Administration til kasernen i Hjørring, hvor Forsvarets Regnskabsstyrelse i forvejen er lokaliseret.

Fakta

Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	≥ Lønramme 37:	6,0 AV
	AC teamledere:	9,0 AV
	HK teamledere:	5,0 AV
	AC:	17,2 AV
	HK:	182,5 AV
	Tjenestemænd:	9,8 AV
Studenter:	4,5 AV	

Til rekruttering af bølge 0 har SAM modtaget ca. 200 ansøgninger til fire AC-stillinger. Til bølge 1 har SAM modtaget ca. 300 ansøgninger til 40 HK-stillinger.

10

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Ida Fænøe Schløer
Sendt: 7. januar 2016 16:11
Til: Mads Nørgaard Jørgensen; Lars H. Østergaard
Emne: VS: Implementeringsplan vedr. udflytning af statslige arbejdspladser på Sundheds- og Ældreministeriets område
Vedhæftede filer: Implementeringsplan 6.1.2016 [DOK1869722].DOC; Økonomibilag- version 1 - 21. december 2015 [DOK1869708].DOCX; Rapport om driften af klagesager i Aarhus og København 2016-2017 - 6. januar 2016 (3) [DOK1869719].DOC; Kopi af BILAG 1 - Oversigt over opgaver ifm ansættelser mv. for 2016 og 2017 [DOK1869720].XLSX; Kopi af BILAG 2 - Oversigt over hvor længe specialerne er i Kbh [DOK1869721].XLSX; fesdPacket.xml

Kære begge

Hermed implementeringsplan fra SUM, dog med forbehold for endelig godkendelse, jf. mail nedenfor.

Vh. Ida

Implementeringsplan

Tabel 1

Overordnet implementeringsplan for etablering af afdeling i Aarhus i Styrelsen for Patientsikkerhed

Spørgsmål	Besvarelse
Hvor mange arbejdspladser etableres?	100 arbejdspladser i Aarhus
Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Der er tale om en etablering af en afdeling i Aarhus og fordeling af opgaver mellem Aarhus og København.



STYRELSEN FOR
PATIENTSIKKERHED

Driften af klagesager i Aarhus og København 2016-2017

6-1-2016



Indholdsfortegnelse

Drift i Klagecentret ved nyoprettet afdeling i Aarhus	3
Indledning	3
Arbejdsgangsanalysen 2015	4
Klagecentrets bemanning i København i dag	4
Klagecentrets bemanning i København fremadrettet	5
Klagecentrets bemanning i Aarhus	5
Plan for start af afdelingen i Aarhus 2016	5
Planen for samtlige ansættelser frem mod udgangen af 2017	7
Opgaver med milepæle i 2016-2017 fordelt på de enkelte ansættelsesrunder	9
Driften i København	11
Visitationsteamet	12
Teamsekretærerne	12
Sagsbehandlerteams	13
Afholdelse af nævnsmøder	13
Specialefordeling – Aarhus - København	14
Indledning	14
Specialer i Aarhus 2016 (Blok A + B)	15
Specialer i Aarhus 2017 (Blok C + D)	16
Specialer i København (Blok E + F)	17
Specialer i København (Blok G + Bufferspecialer + Visitationsteamet)	18
Bemærkninger til specialefordelingen i øvrigt	19
Oplæring i Aarhus	20

Indledning	20
Koordinators rolle.....	20
Oplæringsforløb	21
Oplæringsaftalen for den nye medarbejder.....	24
Behovet for tutorer og undervisere i oplæringsperioden	26
Tutorens rolle	27
Aftale om vilkår for tutorer, der skal pendle til Aarhus	28
Bunken	30
Indledning.....	30
Sager, der ikke skal indgå i en bunke	30
Definition af bunken.....	31
Afvikling af bunken.....	32
Succeskriterier og kvalitetsmål	34

Drift i Klagecentret ved nyoprettet afdeling i Aarhus

Indledning

Den 1. oktober 2015 besluttede Regeringen, at der skal oprettes en ny afdeling i Styrelsen for Patientsikkerhed. Den nye afdeling skal ligge i Aarhus og skal behandle klager fra patienter. Det betyder, at det primært er opgaver fra det tidligere Patientombud og fortrinsvis opgaver, som løses i Patientklagecentret, der flyttes til Aarhus.

Planen for etableringen af arbejdspladser i Aarhus afhænger af det økonomiske grundlag herunder finansiering af bunkeafvikling, afgangen af personale fra København samt sagsvækst.

Det økonomiske grundlag afhænger til dels af færdiggørelse af den finansieringsmodel for klagesagsbehandlingen, som forhandles mellem ministeriet, Danske Regioner m.fl. Det grundlag ventes ikke klar før i slutningen af december 2015. Det kan lægges til grund, at forhandlingerne om det økonomiske grundlag fører til en takstforhøjelse og en afledt forhøjelse af udgiftsloftet, som kan omsættes til en væsentlig personaleudvidelse allerede fra 2016.

Finansieringen af bunkeafviklingen vil medføre en forøgelse af den nuværende arbejdsstyrke i klagecentret. Arbejdsgruppen har tilrettelagt sit arbejde ud fra en forudsætning om, at forhandlingerne fører til, at der kan ansættes i størrelsesordenen 15 medarbejdere til afvikling af bunken fra 2016.

Afgang af personale fra Klagecentret har i 2014 og i 2015 været på omkring 25 medarbejdere om året. Cirka en tredjedel af afgang er på grund af barsel. Vi forventer mindst samme afgang af personale eller højere i årene 2016 og 2017.

Klagecentret har desuden siden 2011 oplevet en sagsvækst. I 2014 var sagsvæksten på 15 % og i 2015 forventes et niveau som ligger lidt under niveauet i 2014. Det forventes, at vi i årene 2016 og 2017 vil have en sagsvækst på 5-10 % om året.

På baggrund af det overfor beskrevne skal Klagecentret i de kommende år være væsentlige flere end i dag.

En nærmere beregning af det økonomiske grundlag foretages, så snart finansieringsmodellen er på plads.

Arbejdsgangsanalysen 2015

Klagecentret har i 1. halvår af 2015 gennemført en omfattende arbejdsgangsanalyse med eksternt bistand. Hovedvægten i analysen blev lagt på sagsoplysningen, samarbejdet med regionerne, brug af sagkyndige, partshøringer og oplæringsforløb for nye medarbejdere.

Analysen viste, at omkring en tredjedel af sagerne ikke var oplyst tilstrækkeligt til, at sagen kunne behandles. Den 1. juli 2015 blev der derfor implementeret nye skabeloner til breve og flere nye vejledninger til brug for den indledende del af sagsbehandlingen. 40 nye processer og standarder er blevet udarbejdet. Klage temaet præciseres nu fra starten, så regioner og kommuner ved, hvilke oplysninger de skal bidrage med.

Der er tilført sundhedsfaglige kompetencer i den indledende del af sagsbehandlingen. Disse kompetencer forventes udbygget, når finansieringen af klagesagsbehandlingen er afklaret.

Der er indført mere systematisk opfølgning på de sagkyndiges svartider og kvaliteten af deres udtalelser. Der er udviklet og implementeret et elektronisk bookingsystem, som understøtter en løbende tilpasning af korpset af sagkyndige for at undgå flaskehalse og understøtte et bedre flow i sagsbehandlingen.

Pr. 1. juli 2015 er der desuden implementeret en ny procedure for den praktiske gennemførelse af partshøringer i sagerne. Der er herved skabt klar arbejdsfordeling mellem sagsbehandlere og sekretærer, som skal sikre et bedre flow i sagerne og at dobbeltarbejde ikke finder sted.

Der er designet et optimeret oplærings- og kompetenceudviklingsforløb, der skal sikre, at nye medarbejdere hurtigere kan bidrage til driften. Kompetenceudviklingsforløbet er implementeret pr. 1. juni 2015.

I marts til juni 2015 er der gennemført en række møder med de enkelte regioner. Samarbejdet med regionerne er blevet drøftet med henblik på en bedre og hurtigere sagsoplysning, som kan bidrage til en kortere sagsbehandlingstid. Efter møderækken er den eksisterende samarbejdsaftale præciseret og opdateret i samarbejde med regionerne.

Klagecentrets bemanning i København i dag

Klagecentret består primo december 2015 af ca. 99 årsværk eller ca. 119 arbejdspladser. Ca. 73 er jurister og resten er en HK-gruppe bestående af sekretærer, piccoliner og stud.jur. samt enkelte læger.

Klagecentret er opdelt i fire kontorer, der hver ledes af en kontorchef. Hvert kontor er opdelt i en række teams. Klagecentret består af et visitationsteam, et sekretærteam og 7 sagsbehandlerteams, som alle er bemandede med jurister. Hvert sagsbehandlerteam ledes af en chefkon-

sulent og/eller en specialkonsulent. Derudover er der et team med HK ansatte og læger, som blandt andet har kontakten til klagecentrets 450 eksterne sagkyndige konsulenter.

Klagecentrets bemanning i København fremadrettet

Det forventes, at afgangen af personale vil være på cirka 16 medarbejdere om året og heraf vil de cirka 13 være jurister. Det er planen, at ledige stillinger fremover besættes i Aarhus. Dog vil det være sådan, at stillinger i Klagecentret, som bliver ledige i opbygningsfasen, men som er nødvendige at have besat af hensyn til en tilfredsstillende drift, indtil videre kan genbesættes i København som midlertidige, etårige stillinger. Det gælder eksempelvis medarbejdere, som oplyser klagesager og medarbejdere, som sender sager til sagkyndige.

Med forventet afgang på cirka 16 medarbejdere i 2016 og 16 medarbejdere i 2017 vil klagecentret i København bestå af omkring 87 medarbejdere den 31. december 2017. Omkring 47 af de 87 medarbejdere vil være jurister.

Det kan ikke på forhånd vurderes, fra hvilke teams vi får afgang. Det må forventes at være fordelt over hele klagecentret. Der er derfor udarbejdet en plan for, hvorledes vi så vidt muligt under de givne omstændigheder kan opretholde en tilfredsstillende drift, der dels behandler de nye sager og dels afvikler bunken i en tilfredsstillende hastighed. Se i øvrigt afsnittet om "Bunken".

Klagecentrets bemanning i Aarhus

Planen er, at afdelingen i Aarhus på sigt får en struktur og en sammensætning af personale, der minder om den, vi har i København i dag. Intentionen er, at vi etablerer nye teams med en bemanning på max. 12 jurister pr. team. I front for teamet skal ansættes en chef- eller specialkonsulent samt en eventuel backup for konsulenten, der i spidsbelastningsperioder kan løse en mindre del af konsulentens opgaver. Der skal også ansættes personale til at servicere på IT og telefoner samt til at løse forefaldne administrations- og serviceopgaver, eksempelvis mødefacilitering.

De 450 nuværende eksterne sagkyndige kommer til at skulle løse arbejdsopgaver både i København og Aarhus. Det forventes derfor, at vi også øger antallet af sagkyndige i takt med, at bemanningen øges.

Plan for start af afdelingen i Aarhus 2016

Vi ansætter pr. 1. marts 2016 en ny kontorchef, som skal stå for oprettelsen af den nye afdeling i Aarhus. Stillingsopslaget er ude og den 6.-10. december 2015 vælges kandidater til samtale. Den 14. december holdes 1. runde af samtaler. Herefter testes to udvalgte kandidater og 2. samtale afholdes den 13. januar 2016.

I takt med, at Aarhus afdelingen vokser i personale frem mod udgangen af 2017, er det forventeligt, at der er behov for yderligere mindst en kontorchef i Aarhus.

Vi regner med en økonomisk afklaring i slutningen af december 2015. Vi kan derfor tidligst ansætte nye jurister til start i Aarhus den 1. april 2016. Planen er herefter, at ansætte i hold frem mod udgangen af 2017. Det, der styrer etableringen af afdelingen i Aarhus vil være mulighederne for oplæringen i Aarhus. Der ansættes ikke flere jurister pr. gang, end det er forsvarligt at oplære. I 2015 ansatte vi 38 jurister fordelt over 3 ansættelsesrunder. Det viste sig, at oplæringen af så mange nye jurister trak så mange ressourcer ud af den erfarne medarbejdergruppe, at det ikke var muligt at opretholde en stabil drift gennem året.

Nyt HK-personale ansættes i takt med, at der er afgang i København. Indtil da vil sekretæropgaver for personalet i Aarhus blive udført i København.

Interne sagkyndige konsulenter ansættes i takt med at specialer flyttes til Aarhus. Får Aarhus f.eks. ansvaret for sager i almen medicin ansættes samtidig en intern konsulent i dette speciale, således at afdelingen i Aarhus fra start kan anvende fasttrack på de nemme sager.

Personalet i København kan løbende vælge at flytte til afdelingen i Aarhus. Det aftales konkret med den enkelte, hvornår flytning af medarbejderen kan finde sted. I forbindelse med vores eksterne jobopslag laver vi samtidig interne opslag, for at minde om muligheden for at flytte til afdelingen i Aarhus. Vi forventer, at et meget begrænset antal vil søge til Aarhus.

Specialefordeling – Aarhus - København

Indledning

Arbejdsgruppen vil bruge de to store og relativt let tilgængelige specialer Almen medicin og Ortopædkirurgi dels til oplæring af nye medarbejdere i Aarhus, dels som en buffer i København i forbindelse med flytning af specialer.

Det forudsættes at nye medarbejdere tildeles 8 DN-sager og senere 8 STPS-sager i disse specialer. Forudsat at vi ansætter omkring 30 sagsbehandlere i 2016, vil det sige cirka 480 sager fra disse specialer i 2016, som vil blive anvendt i undervisningen.

Vi har valgt at dele specialerne op i blokke, der svarer til ansættelsesrunder i 2016 og ansættelser i 2017. Vi har tilstræbt, at der skal være sager nok i de nyansattes portefølje, da udgangspunktet er, at der ansættes 12-15 medarbejdere pr. ansættelsesrunde, som samlet kommer til at udgøre et antal teams. Vi har derfor reserveret nogle specialer til de enkelte teams, som kan fungere som en buffer, afhængigt, af hvordan de enkelte teams udvikler sig. Ved buffer forstås i denne sammenhæng nogle udvalgte specialer, der kan anvendes som supplement til hovedspecialerne i teamet. Herunder kan det have betydning, hvor mange sager, der er inden for teamets specialer, hvor hurtigt teamet kan ekspedere deres sager, og om der er afgang i teamet i form af sygdom, barsler mv.

Det er vores udgangspunkt, at blokkene A, B, C og D i løbet af 2016 og 2017 opbygges i Aarhus. Blokkene E, F, G og Visitationsteamet bliver i København. Blok E og F vil på sigt kunne overføres til Aarhus, såfremt der er kapacitet hertil.

Ved overførsel af specialer er der taget hensyn til, at der i en længere periode vil være større erfaring i København. For at udligne dette på sigt, er der derfor større tyngde i bufferspecialerne til de blokke, som er overført i 2016. På sigt skulle der derfor gerne være en jævn fordeling i sværhedsgraden af specialerne mellem teams i Aarhus.

Se fordelingen af specialer og bufferspecialer nedenfor.

Se i øvrigt bilag 1 – samlet oversigt over alle specialer og bilag 2 – oversigt over, hvor længe specialerne er i København

Specialer i Aarhus 2016 (Blok A + B)

Blok A – foråret 2016 Aarhus	Blok B – efteråret 2016 Aarhus
Specialer	Specialer
<ul style="list-style-type: none"> - Almen medicin (til oplæring) - Ortopædkirurgi (til oplæring) - Kirurgiske og medicinske urinvejssygdomme - Kirurgiske og medicinske nyresygdomme - Kirurgiske og medicinske mave-tarmsygdomme 	<ul style="list-style-type: none"> - Almen medicin (til oplæring) - Ortopædkirurgi (til oplæring) - Jordemødre - Gynækologi/Obstetrik - Børnesygdomme - Meningitis - Sundhedsplejersker
Bufferspecialer	Bufferspecialer
<ul style="list-style-type: none"> - Kirurgiske og medicinske hjerte- og lungesygdomme - Karkirurgi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kosmetisk behandling, plastikkirurgi - Hud- og kønssygdomme - Anæstesiologi

Specialer i Aarhus 2017 (Blok C + D)

Blok C – 2017 Aarhus	Blok D – 2017 Aarhus
Specialer	Specialer
<ul style="list-style-type: none"> - Almen medicin (til oplæring) - Ortopædkirurgi (til oplæring) - Neurologi - Neurokirurgi - Ambulancebehandlere - Opkald til alarmcentraler - Opkald til akuttelefoner (skadestuer) - Opkald til akuttelefoner 1813 (ikke skadestuer) 	<ul style="list-style-type: none"> - Almen medicin (til oplæring) - Ortopædkirurgi (til oplæring) - Alderssygdomme (geriatri) - Hjemmepleje og plejehjem - Anlæggelse af venflon/dropkanyle - Social- og sundhedsassistenter, plejhjemsassistenter, sygehjælpere og sygeplejersker (ikke sundhedsplejersker) - Fejlmedicinering, forveksling, identifikation og mærkning, glemte ting
Bufferspecialer	Bufferspecialer
<ul style="list-style-type: none"> - Gigtsygdomme - Arbejdsmedicin (meget få) - Øre- næse- halssygdomme - Øjensygdomme og optikere 	<ul style="list-style-type: none"> - Apotekere og apotekspersonale - Økonomisk ordination af lægemidler (meget få) - Kiropraktorer, fysioterapeuter og ergoterapeuter - Kliniske diætister (meget få) - Fodterapeuter og bandagister (meget få)

Specialer i København (Blok E + F)

Blok E København	Blok F København
Specialer	Specialer
<ul style="list-style-type: none"> - Onkologi - Vævsundersøgelser - Kirtelkirurgi - Blodsygdomme - Opbevaring af væv - Bioanalytikere - Mammografi - Røntgen - Radiografer 	<ul style="list-style-type: none"> - Psykiatri - Ordination af afhængighedsskabende præparater - Plejere - Fængsler og arresthuse - Erklæringer og underretninger (Flyttes til Blok G, hvis blok F på sigt skal overflyttes til Aarhus)
Bufferspecialer	Bufferspecialer
<ul style="list-style-type: none"> - Hormonsygdomme - Infektionsmedicin 	<ul style="list-style-type: none"> - Psykiatriske ankesager - Psykologer

Specialer i København (Blok G + Bufferspecialer + Visitationsteamet)

Blok G København	Bufferspecialer i København (overføres efter behov)
<ul style="list-style-type: none">- Aktindsigt- Tavshedspligt (forudsætning, at de udskilles fra behandlingssager)- Elektronisk indhentning af helbredsoplysninger- Rettighedssager	<ul style="list-style-type: none">- Tandsager, herunder kliniske tandteknikkere og tandpleje- Kæbekirurgi- Grønland og Færøerne

Visitationsteamet København
<ul style="list-style-type: none">- Oprettelse og antagelse af sager- Oplysning af sager- Sendte sager i dialog- Samarbejde med tilsynet

Bemærkninger til specialefordelingen i øvrigt

Ved flytning af specialer (sager) til Aarhus, vil det ikke kunne undgås at ramme teams forskelligt. Hver gang et speciale rykker til Aarhus, skal vi derfor også vurdere, om de teams, som sagerne flyttes fra, fortsat har en tilfredsstillende mængde sager. Flytning af flere specialer og afgang af personale fra København kan betyde, at vi skal ud i overvejelser om at slå teams sammen. I den forbindelse skal vi i størst muligt omfang tage hensyn til ønsker fra medarbejderne.

Sager fra Grønland og Færøerne er to særlige emner, der går på tværs af alle specialerne, og sagerne kan fungere som bufferspecialer i alle teams, afhængigt af, hvor der viser sig et behov for yderligere tilførsel af sager.

Tandsagerne og kæbekirurgi forudsætter ansættelse af en specialist i Aarhus, før disse kan overføres. Indtil videre har vi ladet dem blive tilbage i København, også efter 2017.

Rettighedssagerne, inklusive aktindsigt og tavshedspligt, ligger ikke i naturlig forlængelse af de øvrige klagesager om sundhedsfaglig behandling. Indtil videre har vi derfor ikke taget stilling til overførsel af disse. Det foreslås dog, at sager om tavshedspligt fremover udskilles fra behandlingssagerne, således at sagsbehandling af disse sager ikke forudsætter en viden om/rutine i sagsbehandling af de sundhedsfaglige specialesager. For at sikre, at sager om tavshedspligt og underretninger/erklæringer ikke deles op på afdelinger i henholdsvis Aarhus og København, foreslås det, at klager over erklæringer og underretninger udskilles fra behandlingssagerne og sagsbehandles i rettighedsteamet i København.

Oplæring i Aarhus

Indledning

Nyansatte jurister i Aarhus vil gennemgå et oplæringsforløb tilrettelagt af Klagecentret. Oplæringen er opdelt i niveauer med fastsatte krav til, hvad der skal læres inden for en given periode. Dette for at sikre, at oplæringen af nye medarbejdere sker hurtigt og effektivt og for at sikre, at de nyansatte selvstændigt bidrager så hurtigt som muligt til afviklingen af sager. I oplæringsforløbet arbejder de nyansatte med konkrete klagesager, så de ad den vej bidrager til sagsafviklingen under oplæringsforløbet.

Ved opslag af nye stillinger udpeger ledelsen i Klagecentret en koordinator, som har ansvaret for at planlægge oplæringen med udgangspunkt i det allerede eksisterende koncept. Ved at udpege en koordinator tidligt i forløbet, sikrer vi den bedst mulige tilrettelæggelse og koordinering af et oplæringsforløb af nyansatte jurister.

Den samlede oplæringsperiode er inddelt i trin. Første trin af oplæringen strækker sig i effektiv tid over fire måneder, hvor der er fokus på oplæring i disciplinærævnssager (DN-sager).

Anden del af oplæringen sætter fokus på indgående kendskab til behandling af styrelsessager (STPS-sager) og strækker sig over 2 måneder.

Tredje del af oplæringen strækker sig over 3 måneder, hvor det forventes, at medarbejderen er fortrolig med teamspecialer og kan håndtere mere avanceret sagsbehandling, herunder genoptagelsessager, aktindsigtssager, særligt komplicerede sager samt besvarelse af generelle henvendelser.

Nedenfor følger en beskrivelse af forventninger til koordinatorens rolle, tutors rolle samt en beskrivelse af oplæringsforløbet. Endvidere fremlægges en aftale om vilkår for tutorer, der skal pendle fra København til Aarhus.

Koordinators rolle

Ledelsen i Klagecentret udpeger en koordinator, som skal stå for tilrettelæggelsen af undervisningsprogrammet samt sikre en samlet koordinering af aktiviteterne før- og under oplæringsforløbet. Koordinatoren skal være en erfaren sagsbehandler, som skal have mulighed for at få sekretærbistand til løsning en række opgaver af mere praktisk karakter. Koordinatoren skal sikre sig, at følgende opgaver bliver udført:

1 måned før de nye fuldmægtige starter:

- Koordinere tutorernes arbejdsdage, så der i Aarhus er tutorer dagligt.

- Udarbejde oplæringsplan over de nye fuldmægtiges forløb i Klagecentret i Aarhus, herunder
 - Booking af mødelokaler
 - Booking af sagkyndige til oplæg
 - Bestille tid til foto til adgangskort (sker i København)
 - Finde undervisere til oplæringsforløbet

14-dage før de nye fuldmægtige starter:

- Fremsende af velkomstbrev indeholdende kontoroversigt (vigtigt, at det af oversigten fremgår, hvilket team/kontor de nye fuldmægtige er ansat i samt undervisningsplanen).
- Lave velkomstmapper med relevant undervisningsmateriale.
- Bestille koder til de nye fuldmægtige til diverse IT-systemer, herunder netværkskode og kode til mTime.
- Sikre, at der er bestilt kontorartikler og blomster, samt at der er det nødvendige inventar på kontorerne.
- Bestilling af morgenbrød til fællesmorgenbrød den første arbejdsdag.

Under undervisningsforløbet:

- Rundvisning i STPS første arbejdsdag.
- Koordinering af eventuelle ændringer i undervisningsplanen.
- Sikre, at der er relevant udstyr til rådighed i forbindelse med oplæg fra de sagkyndige konsulenter samt interne undervisere.
- Arrangere møder løbende med tutorerne internt med henblik på at sikre erfaringsudveksling og opgavefordeling
- Understøtte og sikre brug af oplæringsaftalen, herunder ved 3 måneders samtalen
- Koordinator skal fungere som faglig hotline (på mail), hvis der ikke er tutorer i Aarhus den pågældende dag og tutorerne ikke er til stede i København til at besvare spørgsmål.
- Hjælp til bestilling af togbilletter og/eller pladsbilletter til tutorerne.

Oplæringsforløb

Vi arbejder i klagecenteret på, at det er samme gode oplæringsforløb, der gælder i hele klagecenteret, uafhængig af team. Nedenfor har vi beskrevet det planlagte oplæringsforløb, herunder hvilke opgaver man har som underviser eller tutor.

Det er arbejdsgruppens udgangspunkt, at det vil være mest hensigtsmæssigt for nyansatte i Aarhus, hvis undervisere og tutorer kan komme til Aarhus. Det skaber dog en række udfordringer for medarbejderne i Klagecenteret i København. Der skal skelnes mellem undervisere, som underviser hele hold af jurister på én gang i de generelle faglige emner, og tutorerne, som sidemandsoplærer i mere teamspecifikke faglige emner over tid.

Oplæringsmodellen varer 6-8 måneder. Den centrale oplæring foregår i to dele, hvor første del varer i 0-4 måneder og anden del i 2 måneder. Herefter følger en periode med løsere tilknytning til tutor.

Man kan overveje, om tutor forinden oplæringen af de nyansatte skal sætte sager i gang til de nyansatte, således, at der er skriveklare sager klar tidligere i forløbet end ellers. Dette giver også tutor muligheden for at lære sagsområdet at kende, idet vi ikke kan forudsætte, at alle tutorerne er fortrolige med de specialer, som de skal oplære i.

Den første del omfatter de 4 første måneder i ansættelsen. Efter et generelt introduktionsforløb på 3 uger, fortsættes oplæringen med fokus på disciplinærnævnsager (DN-sager).

Perioden består af et introforløb på en uge. I denne uge vil styrelsen generelt blive præsenteret, herunder de forskellige organisationer (DJØF, personaleforeningen og AMU), sagsforløb (fra antagelse til afgørelse) samt et kursus i Acadre.

Herefter bliver den nye medarbejder oplært af en eller flere medarbejdere fra Visitationsteamet indenfor styrelsens kompetence (forældelse, service mv.). Efterfølgende skal den nye medarbejder deltage i et fælles undervisningsforløb med de øvrige nyansatte medarbejdere om DN-sager (opstilling af klagepunkter, notat til sagkyndig, begrundelse for afgørelse, bevisafvejning mv.) samt lave sager med forslag til henholdsvis partshøring og afgørelse.

Undervejs i perioden vil den nye medarbejder modtage fællesundervisning i information og samtykke, journalføring, typer af rettighedssager og oplæg fra sagkyndige konsulenter i ortopedkirurgi og almen medicin, som er de to relativt lettest tilgængelige specialer, der danner udgangspunktet for undervisningen. Derudover vil der være oplæg fra en sagkyndig konsulent i sygepleje, idet alle teams forventes at skulle sagsbehandle sager, hvori der indgår sygepleje som et delement.

I takt med at der tilknyttes interne sagkyndige konsulenter til vores afdeling i Aarhus, vil disse holde oplæg om deres fagområde for de respektive teams. Hvis der ikke er tilknyttet interne sagkyndige i alle specialer inden for de første måneder i Aarhus, kan det alternativt arrangeres, at eksterne sagkyndige, som er bosiddende eller arbejder i Region Midtjylland, holder oplæg for de respektive teams.

Efter 4 måneder skal den nye medarbejder kunne foretage partshøring, sagsbehandling og skrive afgørelse i DN-sager. Såfremt det viser sig, at der ikke er nok DN-sager i de pågældende specialer, påbegyndes oplæring i STPS-sager på et tidligere tidspunkt og forløber parallelt med de afsluttende dele af forløbet med DN-sager.

Den anden periode omfatter 5. til 6. måned efter ansættelsen og drejer sig om styrelsessager (STPS-sager).

Medarbejderen indgår i et fælles undervisningsforløb, hvor forskellen på DN- og STPS-sager bliver defineret. Der vil blive undervist i opstilling af klagepunkter, notat til sagkyndig, begrundelse for afgørelse, bevisafvejning mv.

Efter endt oplæring skal medarbejderen kunne partshøre, sagsbehandle og skrive afgørelser i DN-sager og begynde at skrive afgørelser i STPS-sager.

Gokendelseskompetencen i STPS-sager ligger hos kontorchefer og teamets chef- og specialkonsulenter. I starten vil det formentligt være nødvendigt, at STPS-sagerne i Aarhus godkendes af chef- og specialkonsulenter i København.

Efter undervisningen i DN-sager og STPS-sager vil den nye medarbejder blive undervist i genoptagelsessager og aktindsigt.

Det er i oplæringsforløbet gjort tydeligt, at det i højere grad forventes, at tutor sidemandsoplærer. Det vil sige, at oplæringen går ud på at være praktisk orienteret, således at den nye medarbejder allerede tidligt i forløbet bruger tid på at lave konkrete sager sammen med tutor.

I løbet af oplæringsperioderne skal tutor løbende vurdere, hvornår den nye medarbejder besidder de kompetencer, der skal til for at kunne arbejde selvstændigt, og således er klar til at blive "frigivet". Der kan frigives, når tutor i samarbejde med kontorchefen vurderer, at den nye medarbejder har kompetence til at træffe selvstændige beslutninger, uden at man som tutor behøver at efterprøve/gennemlæse det udarbejdede. Samtidig skal den nye medarbejder have forstået processerne ved de enkelte sagsskridt.

Oversigt over oplæringsforløbet

0. - 4. måned	5. - 6. måned	7. - 8. måned
<ul style="list-style-type: none"> • Intronage, 5 dage • Opgaver i Visitations-teamet, 10 dage • DN-undervisning • Info-samtykke • Journalføring • 9 uger med sagsbehandling af DN-sager • Deltagelse i et nævnsmøde 	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning i STPS-sager • Sagsbehandling af STPS-sager 	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning i genoptagelsessager • Aktindsigt • Særligt komplicerede sager

Oplæringsaftalen for den nye medarbejder

Der er på forhånd udarbejdet en aftale for, hvad tutor skal oplære nye medarbejdere i. Aftalen indeholder en række konkrete punkter, som tutor er forpligtet til at lære den nye medarbejder. Det forudsættes, at alle punkterne er gennemgået for så vidt angår DN-sager, når der er gået cirka 4 måneder siden ansættelsesstart, og STPS-sager efter 5-6 måneder.

Oplæringsaftalen er udformet, så den indeholder de emner, der skal oplæres i. Nogle af punkterne vil de nye medarbejdere blive undervist i ved fællesundervisning. Undervisningen tager udgangspunkt i sagsbehandlervejledningen, som tutor skal kunne. Dette for at skabe bedst overblik og sammenhæng mellem undervisning og oplæring for den nye medarbejder. Det fratager derfor ikke tutor for ansvar, at medarbejderen har deltaget i gruppeundervisning. Tutor skal selv være sikker på, at den nye medarbejder har forstået det, der er gennemgået i fællesundervisningen.

Der er punkter i oplæringsaftalen, som tutor skal oplære den/de nye medarbejdere i. Oplæringsaftalen er udformet med udgangspunkt i, at den nye medarbejder får en god oplæring i de enkelte punkter i oplæringsplanen og samtidig får introduktion til Styrelsen for Patientsikkerhed, klagecentret og opnår forståelse for IT-systemets opbygning, herunder Acadre, Klinisk Ordbog og Outlook.

Oplæringsaftalen skal give overblik over, hvilke kompetencer den nye medarbejder skal have opnået inden for oplæringsperioderne. Aftalen er også til brug for den nye medarbejder, der kan se, hvad vi kan forvente vedkommende bliver oplært i.

Oplæringsaftalen danner desuden grundlag for statusamtalerne mellem kontorchefen og den nye medarbejder. Tutor skal informere kontorchefen om status for oplæringen, herunder hvor mange punkter i oplæringsplanen, der mangler, om der er behov for individuelle tiltag overfor den nye medarbejder, eller om man forventer, at oplæringsforløbet kan gennemføres hurtigere.

Hvis man i statusamtalen mellem kontorchefen og den nye medarbejder kommer frem til, at der er "huller" i kompetenceprofilen, kan det tages op med tutor, da der formentlig vil være behov for "efteruddannelse".

Hvis tutor bliver forhindret i at afslutte oplæringsforløbet, vil den udfyldte oplæringsaftale gøre det nemt at se, hvor langt den nye medarbejder er nået i oplæringen, og en af kollegaerne vil lettere kunne overtage arbejdet som tutor.

Tutor skal udfylde punkterne i oplæringsplanen, og der skal sættes dato på, når man som oplærer mener at kunne "frigive" den nye medarbejder på de forskellige områder.

Visitation (Mål: Indenfor 3 mdr.)	Frigivet den:	STPS-sager (Mål: indenfor 6 mdr.)	Frigivet den:
Forældelse		Indledende	
Kompetence		Klagepunkter	
Oplysning af sagen		Hændelsesforløb	
Brug af sikker post		Partshøring	
Udskillelse af sag		Ikke-parter	
		Ny part	
DN-sager (Mål: Indenfor 4 mdr.)	Frigivet den:	Håndtering af partshøringssvar	
Indledende		Sende til sagkyndig	
Klagepunkter			
Hændelsesforløb			
Partshøring		Afsluttende	
Ikke-parter		Skrive afgørelse	
Ny part		Lette STPS-sager	
Spørgsmål til sagkyndig		Svære STPS-sager	
Sende til sagkyndig		Godkendelse af afgørelse	
		Udsendelse af afgørelse	
Afsluttende			
Skrive afgørelse			
Lette DN-sager		Særlige sagstyper	Frigivet den:
Svære DN-sager		Journalføring	
Partshøring over kritik		Info-samtykke	
Håndtering af partshøringssvar (kritik)		Genoptagelsessager	
Sende til formand (inkl. master)			
Booke til nævn (inkl. master)		Øvrige	
Deltagelse i Nævnsmøde		Aktindsigt	
Sagsbehandling efter nævn		Oplæring i teamspecialer	
		Porteføljepleje	
		Generelle henvendelser	
Navn – ny medarbejder:			
Navn – tutor:			
Kopi til kontorchef den:			

Behovet for tutorer og undervisere i oplæringsperioden

Introugen (5 dage)

Det vil være muligt at sikre afholdelse af introugen i Aarhus ved at medarbejdere fra København rejser til Aarhus.

Det er dog uafklaret, om der kan afholdes et Acadre-kursus i Aarhus, herunder om vi kan sætte et testmiljø op dér, eller om kurset skal afholdes i København.

Oplæring i kompetence, sagstyper, dialog, forældelse, indhentelse af sagsoplysninger og samarbejde med eksterne parter (10 dage)

Det vil være muligt at sikre undervisning i Aarhus, ved at medarbejdere fra Visitationsteamet i København rejser til Aarhus.

Undervisning i DN-sager, info-samtykke og journalføring

Det vil være muligt at sikre undervisning i disse emner i Aarhus ved at medarbejdere fra København rejser til Aarhus.

9 ugers sagsbehandling af DN-sager med tutor

Det skal i videst muligt omfang sikres, at tutorer kan være til stede i Aarhus i disse 9 uger.

Ved ansættelse af et hold på cirka 15 nye medarbejdere har vi behov for 5 tutorer, som hver især kan være 2-3 dage i Aarhus om ugen (helst 3). Behovet opstår første gang, når den indledende undervisning for det første ansættelseshold er overstået, det vil sige fra slutningen af maj måned 2016. Der skal tages hensyn til afholdelse af ferie fra tutors og den nye medarbejders side. Det kan derfor være nødvendigt at forlænge tutorperioden ud over de 9 uger.

En gruppe af nyansatte tilknyttes hver af de 5 tutorer. Tutorerne skal gerne dække hele ugen i Aarhus, således at der på alle hverdage er mindst én af tutorerne til stede i Aarhus. Udover at tage sig af sin egen gruppe skal tutorerne derfor også svare på mindre spørgsmål fra de øvrige i Aarhus.

For at sikre en kontinuitet for medarbejderne under oplæring tilstræbes det, at tutorerne skal være 3 dage om ugen i Aarhus (undtagelsesvist 2 dage). Det vil derfor kun undtagelsesvist være muligt for en tutor at være en fuld uge i Aarhus, hvis det forudsætter, at tutoren så kun er i Aarhus hver anden uge.

Tutorerne i Aarhus kan undtagelsesvist kombineres med en tutorhotline på mail, der besvares i København af koordinatoren og/eller de tutorer, der ikke er i Aarhus den pågældende dag.

Efter oplæringsplanen forudsættes det, at tutorerne i DN-sagerne kan udfases efter de 9 uger. Det er omtrent samtidig med, at der ansættes et nyt hold medarbejdere, og der vil i den for-

bindelse blive et behov for 4-5 tutorer, når de har overstået deres generelle undervisning i den første måned.

Der vil derfor være et nogenlunde konstant behov for 5 tutorer til oplæring i DN-sager, der rejser fra København til Aarhus, såfremt ansættelserne sker som planlagt i 2016 og 2017.

8 ugers undervisning og sagsbehandling i STPS-sager

Efter de 4 første måneders oplæring i DN-sager, har vi et behov for undervisning samt 5 tutorer til at sikre oplæring i STPS-sager af det første hold nyansatte i Aarhus.

Det vil blive en svær opgave at finde mere end fem medarbejdere ad gangen, der er villige til hver uge i en længere periode at pendle til Aarhus for at oplære nye medarbejdere.

Det kan derfor blive aktuelt, at undervisningen og tutorfunktionen i forbindelse med STPS-sager foregår i København. Rent praktisk foreslår vi, at der veksles på ugebasis, så medarbejderne fra Aarhus i løbet af 8 uger er hver anden uge i København. Det vil give mulighed for tæt samarbejde med tutor i København, og dernæst mulighed for at arbejde selvstændigt videre med egne sager (både DN og STPS) i Aarhus.

Der kunne skabes 15 arbejdspladser på 5. sal på Finsensvej.

Der skal arrangeres overnatning og forplejning for de nye jurister fra Aarhus.

Det har endvidere den fordel, at de DN-sager, som den nye medarbejder har igangsat tidligere i oplæringsforløbet, kan behandles på et af nævnsmøderne i 2016, som afholdes i København. Det vil give mulighed for, at de nyansatte kan overvære behandlingen af deres egne sager på et nævnsmøde.

7. til 8. måned af ansættelsen

Efter tutorforløbet for DN og STPS-sager forventes at være afsluttet, er det vores erfaring, at der er en lang række spørgsmål, der fortsat er behov for at drøfte med en tutor.

Vi foreslår, at holdet igen har 4-5 tutorer fra København tilknyttet, som hver især tager 2-3 dage i Aarhus pr. uge, dog således at der kun er én tutor om ugen i Aarhus, og 4 tutorer altså dækker 8 uger med samlet 16-24 arbejdsdage i Aarhus.

Tutorens rolle

Som tutor varetager man opgaver for kontoret i Aarhus, men man bibeholder sin nuværende kontorchef i København. Det er kontorchefens opgave at sørge for, at der er tid sat af til den nye medarbejder. Det betyder, at man efter aftale med sin chef er primærperson i forhold til den nye, og at tutors opgaver i København skal afpasses i forhold til den oplæringsplan, der

ligger. Inden den nye medarbejder starter skal tutor sammen med sin chef have en forventningsafstemnings snak omkring tutorrolle, ansvar og tutors opgaver og mål i oplæringsperioden.

Med ansvaret som tutor følger også nogle pligter. Tutor har ansvaret for, at den nye medarbejder kommer godt i gang som sagsbehandler. Tutor skal være fagligt velfunderet og besidde den rette tilgang til sagsbehandlingen i forhold til både kvalitet og effektivitet. Herudover er det vigtigt, at tutor mestrer Acadre allround og på pædagogisk vis kan lære andre op i systemet.

Tutor er garant for, at den nye medarbejder så hurtigt som muligt får omsat sin tilegnede viden til konkret sagsbehandling, og tutor og medarbejder får hurtigt en fornemmelse af, om der skal sættes ekstra kræfter ind på enkelte områder, ligesom det også meget hurtigt i forløbet bliver tydeligt, om den enkelte har flair for konkret sagsbehandling.

Tutor har også ansvaret for, at kontorchefen i Aarhus er "klædt på" til opfølgningssamtalen med den nye medarbejder.

Tutor har forhåbentlig meldt sig som tutor, fordi han/hun synes, det er en interessant og udviklende opgave at lære andre noget nyt. Tutor får mulighed for at forme den nye medarbejder, og tutor får mulighed for at fordybe sig i arbejdet som tutor for en periode.

Aftale om vilkår for tutorer, der skal pendle til Aarhus

Det er en nødvendig forudsætning for en succes i Aarhus, at vi i et stort omfang kan få erfarne medarbejdere fra København til at tage til Aarhus i forbindelse med undervisning og tutorforløb for de nyansatte i løbet af 2016 og 2017.

Det vil forudsætte attraktive vilkår, som kan få medarbejderne til at yde den ekstra indsats, det vil kræve at indgå i et tutorforløb i Aarhus, både i form af arbejdsopgaven og den lange rejsetid, men ikke mindst i forhold til de ulemper, der vil være for medarbejdernes familieliv og fritid.

Der tilbydes en "fast pakke" til de medarbejdere, der tilbyder at tage til Aarhus som tutor. Tanken er, at dette tilbud ikke skal forhandles mellem den enkelte medarbejder i København og kontorchef, hvis medarbejderen melder sig til en opgave i Aarhus.

Tutor i Aarhus

- Det forudsættes, at tutor er fysisk til stede på kontoret i Aarhus 3 dage om ugen. (2 dage, hvis vi kommer i store rekrutteringsproblemer).

- Overnatning på hotel i Aarhus med morgenmad. Der gives time-dagpenge til forplejning.
- Man melder sig for et helt tutorforløb af gangen, dvs. fx DN-sager i Aarhus for ét hold. Man må gerne melde sig til flere hold efterfølgende.
- Der beregnes ikke mål for det fulde antal uger, hvor medarbejderen udfører en opgave i Aarhus, inklusive et antal uger til forberedelse i København. Som eksempel, hvis man har meldt sig om tutor i DN-sager, så fratrækkes det antal uger, som man har meldt sig til, uanset at medarbejderen kun er fysisk i Aarhus i 2-3 dage pr. uge.
- Medarbejderen må ved opgavens start lægge alle sine verserende sager til Bunken/eller til teamet. Det kan aftales konkret med ens chef, om man beholder alle/nogle sager, og posten i disse bliver passet af teamet, eller man lægger alle sagerne til bunken eller teamet.
- Transporttiden tæller med som arbejdstid.
- Der er efter aftale mulighed for at køre i bil til Aarhus eller køre i tog med pladsbillet til hvilekupé, således at man har mulighed for at arbejde i toget. Det er medarbejderen selv, der vælger transportformen. Der skal indkøbes rejsekort.
- Refusion af transportudgifter sker i STPS.
- Bestilling af togbilletter og/eller pladsbilletter hos STPS sker via koordinator.
- STPS stiller en bærbar computer med trådløst internet til rådighed for hver enkelt tutor i tutorperioden. Dvs. man har sin egen computer, som man kan arbejde på i toget, på kontoret og på hotellet.
- Det forudsættes, at tutor i videst muligt omfang er til stede på kontoret i Aarhus inden for almindelig kontortid, men der er i øvrigt ingen flextids begrænsninger på arbejdet i Aarhus, dvs. man må gerne arbejde efter kl. 20.
- Man har et fast skrivebord i Aarhus.
- Hvis man er 3 dage i Aarhus og arbejder udover almindelig arbejdstid, så kan medarbejderen vælge at afholde sin fleks de to øvrige dage i samme uge. Det kan evt. ske ved to korte dage eller fleksfridage. Der kan også spares op til sammenhængende fleksfridage efter tutorforløbets afslutning. Det sker efter medarbejderens eget valg, men planlægges forud for tutorforløbet med den pågældende kontorchef. Der skal være mulighed for dispensation fra gældende flextidsregler.
- Der skal være mulighed for forhandling af tillæg i forbindelse med varetagelsen af oplæringsopgaven. Denne forhandling ligger uden for de almindelige forhandlingsrunder i STPS.

Bunken

Indledning

På baggrund af arbejdsgangsanalysen fra Valcon er der i foråret iværksat en lang række af initiativer for at få tilrettelagt vores sagsgang på en måde, der nedbringer sagsbehandlingstiden.

Det er vores plan, at vi med sagerne fra 2016 og frem anvender den nye proces, således at sager fra dette tidspunkt behandles så hurtigt og effektivt som muligt.

Det betyder i praksis, at når visitationsteamet får en ny klage ind, så skal den behandles før de ældre sager, der fortsat befinder sig i V-teamet. Det betyder også, at vores sagsbehandlerteams skal behandle oplyste sager fra 2016 før ældre sager. Når sagen er sat i gang, skal de enkelte teams sikre, at sagerne fra 2016 har mindst mulig liggetid og derfor følge op på sagerne fra 2016 først, så sagerne ikke ligger uberørt hen. Det skal gøres uanset, om der er ældre sager i porteføljen, der også skal arbejdes med.

Ved etableringen af afdelingen i Aarhus er det også hensigten, at sagsbehandlerne primært skal behandle sager fra 2016 og frem.

Sager, der ikke skal indgå i en bunke

Ved arbejdsgangsanalysen vurderede vi, at det ville være muligt at opretholde et stabilt driftsleje under forudsætning af, at vi kunne opretholde den nuværende bemanning og den nuværende sagsmængde og sagstygde. Mængden af nye sager, der kommer ind skal således svare til mængden af afsluttede sager således, at der ikke ophobes sager i Klagecentret.

Hvis vi fortsat arbejder på baggrund af planerne fra arbejdsgangsanalysen, forudsættes det, at sagerne fra 2016 og frem skal sagsbehandles i et løbende flow.

Vi har endvidere en række verserende sager, som vi vurderer, vi er nødt til at prioritere sammen med de nye sager fra 2016. Det drejer sig om de psykiatriske ankesager, vores rettighedssager, herunder også klager over manglende aktindsigt og manglende iagttagelse af tavshedspligt, vores sager fra Grønland og andre hastende sager.

De psykiatriske ankesager er vigtige, da vores afgørelser er vejledende for de lokale nævns afgørelser i regionerne. Det samme gælder vores rettighedssager, som både er vejledende for regionerne og kommunernes afgørelser og som endvidere kan have betydning for patientens mulighed for dækning af udgifter til f.eks. befordring og begravelseshjælp. Derudover har enkelte af rettighedssagerne betydning for det aktuelle tilbud om behandling for patienten. I sa-

ger fra Grønland er vores afgørelser afgørende for, om man på Grønland vurderer, at der er grundlag for at udbetale erstatning. Derudover kan der være hastende sager, hvor en afgørelse er afgørende for pårørende i forhold til en eventuel retssag m.v.

Det er vurderingen, at de nævnte sagstyper sammen med de nye sager fra 2016 ikke vil kunne tåle at blive placeret i en bunke, hvor der ikke sker en løbende sagsbehandling.

Hvis vi samtidig med behandling af alle nye sager fra 2016 og frem skal kunne afvikle psykiatriske ankesager, rettighedssager og Grønlandssager fra de foregående år, forudsætter det, at vi kan forøge vores bemanning for eksempel i form af finansiering ved en forhøjet takst.

Kan vi ikke øge bemanningen, så vil det ikke være muligt at opretholde et stabilt driftsleje i København, idet en række medarbejdere vil skulle flyttes fra deres nuværende arbejdsopgaver til disse prioriterede sagsområder. Deres arbejdskraft vil derfor mangle på de sagsområder, de flyttes fra.

For de særlige sagstyper er sagernes antal primo december 2015:

Type	Antal
Psykiatriske ankesager	53
Rettighedssager	557
Grønlandssager	82
I alt	712

Definition af bunken

Klagecenteret har ophobet sager. Denne ophobning, fraset de sager, som er nævnt som de særlige sagstyper ovenfor, definerer vi som "bunken". Ophobningen består af sager, som vil ligge uberørt hen over en længere periode, med mindre vi tilfører yderligere ressourcer til bunkeafviklingen.

Vi har primo december følgende verserende sager:

År	Antal sager
2011	4
2012	40
2013	237
2014	1803
2015	3849
I alt	5933

Alle sager fra 2011 til 2013 er sat i gang og er prioriteret i vores teams. Endvidere er en del af 2014 og 2015 sagerne også sat i gang.

Bunken kan derfor nærmere afgrænses som:

Type	Antal
Alle sager i fase 5, som ikke er trukket af en sagsbehandler, undtaget de særlige sagstyper	989
Alle sager i V-teamet fra 2014 og 2015, som er i fase 1-3	1167
I alt	2156

De 989 sager i fase 5, som ikke er trukket, er sager, som er visiteret af V-teamet og lagt videre til fordeling til vores sagsbehandlerteams med henblik på almindelig materiel afgørelse.

De 1167 sager fra V-teamet er sager, hvor vi forventer, at V-teamet med den nuværende bemanning selv kan afslutte ca. 23 % af sagerne eller ca. 268 sager. De resterende 899 sager skal videre til vores sagsbehandlerteams.

Sammen med sagerne i V-teamet udgør den samlede bunke således 2156 sager. Sagerne markeres, så vi løbende kan følge med i afviklingen af bunken. Til almindelig afgørelse i de sagsbehandlende teams er der herefter omkring 1888 sager i bunken.

Afvikling af bunken

Arbejdsgruppen har tilrettelagt sit arbejde ud fra en forudsætning om, at forhandlinger fører til, at der kan ansættes i størrelsesordenen 15 jurister til en opnormering af sagsbehandlergruppen med henblik på afvikling af bunken fra 2016.

Hvis vi afsætter ressourcer svarende til 8 erfarne sagsbehandlere til at afvikle de 1888 sager i bunken jævnt over årene, vil de 1888 kunne afvikles over cirka 3 år:

År	kvartal	kvartal	kvartal	kvartal
2016	1728	1568	1408	1248
2017	1088	928	768	608
2018	448	288	128	0

Hvis de 1888 sager skal afvikles efter ovenstående model, kræver det, at de 1167 sager fra V-teamet er afsluttet eller lagt videre til de sagsbehandlere ud fra følgende afviklingsplan:

År	kvartal	kvartal	kvartal	kvartal
2016	1017	867	717	567
2017	417	267	117	0

Hvis klagecentret skal afvikle på sager i bunken, så forudsætter det en forøgelse af den nuværende arbejdsstyrke.

Arbejdsstyrken pr. 1. januar 2016 er antalsmæssigt på det niveau, som der kræves af sagsbehandlere for at kunne opretholde et stabilt driftsleje. Det er en arbejdsstyrke, hvor alle forventes at kunne køre et stabilt flow og holde de mål, der er for igangsættelser. 50 % af juristerne er blevet ansat indenfor de sidste 12 måneder og er ikke helt på niveau med en erfaren sagsbehandler.

Med etableringen af afdelingen i Aarhus rokkes der dog ved forudsætningerne om, at vi antalsmæssigt er på det niveau, hvor vi kan opretholde et stabilt driftsleje. Det skyldes, at der fra april 2016 og frem i en længere periode er behov for, at der løbende er 5 til 10 erfarne medarbejdere, som skal varetage oplæringen af nye medarbejdere i Aarhus.

Det er vores vurdering, at det ikke vil være muligt at opretholde et stabilt driftsleje ved opstarten af Aarhus. Det vil først være muligt, når de nyansatte har et niveau, der svarer til de ressourcer, vi har afsat til oplæringen.

Succeskriterier og kvalitetsmål

For at sikre at etableringen af afdelingen i Aarhus bliver en succes og for at sikre driften i Aarhus og København, er der her stillet en række succeskriterier og målepunkter op.

- Ansættelsesplanen følges. Der måles eksempelvis på antallet af ansatte i Aarhus i forhold til planen. Det gælder både jurister, HK'ere, kontorchef (-er) og administrative medarbejdere.
- Oplæringsplanen for nyansatte følges. Der måles ved statusamtaler ved 3 måneder og ved 6 måneder efter ansættelsen, se nærmere under afsnittet om oplæringsaftalen.
- Tilstrækkeligt med erfarne medarbejdere melder sig til tutoropgaven ved hver ansættelsesrunde, og det er muligt at få oplæringen i alle faglige specialer dækket godt og forsvarligt ind.
- Udrulning af specialer i Aarhus sker efter den plan, der er lagt omkring specialefordeling mellem København og Aarhus. Se afsnittet om specialefordeling.
- Alle nye sager (dvs. fra 2016) sættes i gang straks både i København og Aarhus. Der måles på, om der er sager fra V-teamet, som er færdigoplyste og skriveklare, som ikke er blevet trukket/sat i gang i et sagsbehandlerteam.
- Sagsbehandlingstiden for de nye sager er tilfredsstillende og måles separat. Vi måler på sagsbehandlingstiden for nye sager fra 2016 og frem og på den samlede sagsbehandlingstid.
- Bunken af ophobede sager afvikles. Der måles på, om bunken afvikles i den hastighed, der er planlagt. Se afsnittet om afvikling af bunken.
- Nævnsmøder afholdes fra 2017 både i Aarhus og København.

Mads Nørgaard Jørgensen

(11)

Fra: Lars H. Østergaard
Sendt: 7. januar 2016 18:13
Til: Mads Nørgaard Jørgensen; Gustav Nedergaard
Emne: Vs: Udflytning; Bidrag fra Kulturministeriet
Vedhæftede filer: Udflytning - følgebrev fra Kulturministeriet (07.01.2016).pdf; Følgebrev fra direktør, Jesper Hermansen.pdf; Jagt- og Skovbrugsmuseet - Implementeringsplan.docx; Jagt- og Skovbrugsmuseet - økonomibilag.docx; Statens Kulturarvskontor - implementeringsplan.docx; Statens Kulturarvskontor - økonomibilag.docx; Statens Værksteder for Kunst - Implementeringsplan.docx; Statens Værksteder for Kunst - økonomibilag.docx

Sendt fra Samsung mobil.

----- Oprindelig meddelelse -----

Fra: Anne Kirkegaard <ank@kum.dk>
Dato: 07/01/2016 17.49 (GMT+01:00)
Til: Peder Lundquist <plu@fm.dk>
Cc: "Lars H. Østergaard" <lho@fm.dk>, Steen Kyed <sky@kum.dk>
Emne: Udflytning; Bidrag fra Kulturministeriet

Kære Peder Lundquist

Efter aftale med Steen Kyed fremsendes følgende bidrag fra Kulturministeriet:

- Følgebrev fra Steen Kyed
- Udflytningsplaner for Statens Kulturarvskontor, herunder bilag fra Slots- og Kulturstyrelsens direktør
- Udflytningsplan for Jagt- og Skovbrugsmuseet
- Udflytningsplan for Statens Værksteder for Kunst

Lad mig vide, såfremt I skulle have spørgsmål, bemærkninger mv.

Venlig hilsen

Anne Kirkegaard

Anne Kirkegaard

Ledelsessekretær | M: 25 56 91 42 | ank@kum.dk



Implementeringsplan

Dansk Jagt- og Skovbrugsmuseum

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af Institution

Spørgsmål	Besvarelse
Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	13 arbejdspladser flytter til Dansk Landbrugsmuseum, Auning, Djursland
Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en Institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Hele Dansk Jagt- og Skovbrugsmuseum i Hørsholm

Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	5 AC og 8 OAO
--------------	--	---------------

Implementeringsplan

Statens Kulturarvskontor

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet Implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	62 arbejdspladser flytter til Nykøbing Falster
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Dele af Slots- og Kulturstyrelsen
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Bygningskonstruktør: 1 Maskinmester: 1 Gartnere 2 Håndværkere: 1 Landmålere: 1 Akademikere: 45 Kontorfunktionærer: 6 Enhedschefer: 4 Studenter: 1 I alt 62, heraf er der 2 tjenestemænd – resten er overenskomstansatte

Implementeringsplan

Statens Værksteder for Kunst

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af Statens Værksteder til Helsingør

Spørgsmål	Besvarelse
Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	8 arbejdspladser og en række timelønnede konsulenter i alt 14 personer.
Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Der er tale om udflytning af hele institutionen Statens Værksteder for Kunst fra GL. Dok Pakhus København til bygninger ved Kronborg, Helsingør. Bygningerne ejes af staten og er ledige, men de kræver ombygning for at kunne anvendes.
Fakta	
Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	AC 1 HK 1 OK teknisk personale 6 6 timelønnede kunstneriske konsulenter

12

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Lene Amstrup-Jensen
Sendt: 7. januar 2016 18:21
Til: Lars H. Østergaard; Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: VS: Implementeringsplan for udflytning af Udlændingestyrelsen
Vedhæftede filer: Implementeringsplan for udflytning til Finansministeriet(F2#147194#2#147192#3).docx

Kære begge

Hermed bidrag fra UIBM.

Vh.



FINANSMINISTERIET

Lene Amstrup-Jensen
Fuldmægtig, 3. kontor
M 25 43 98 57
E leaj@fm.dk

Fra: Anne Nygaard Just
Sendt: 7. januar 2016 17:17
Til: Lene Amstrup-Jensen; Simon Pasquali
Cc: Anette Gørtz; Line Skytte Mørk Hansen
Emne: Implementeringsplan for udflytning af Udlændingestyrelsen

Kære begge,

Hermed følger implementeringsplanen for udflytningen af Udlændingestyrelsen.

Med venlig hilsen

Anne Nygaard Just
Fuldmægtig
Koncernøkonomi
Direkte telefon: +45 6198 3362
E-mail: anj@uibm.dk

Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet
Departementet
Slotsholmsgade 10
1216 København K
Telefon: +45 7226 8400
E-mail: uibm@uibm.dk
www.uibm.dk

Baggrund

Udlændingestyrelsens hoveddomicil, der i dag er beliggende på Østerbro i København, skal i medfør af regeringens beslutning af 1. oktober 2015 om udflytning af statslige arbejdspladser flyttes til Næstved. Den resterende del af Udlændingestyrelsen er fortsat beliggende i Allerød og Hørsholm. Udflytningen får konsekvenser for ca. 350-400 medarbejdere inkl. styrelsens Borgerservice, der i 2015 havde ca. 80.000 personlige henvendelser og et stort antal telefoniske henvendelser. Udlændingestyrelsen har et meget stort fysisk udlændingesagsarkiv, som ikke forventes at skulle flyttes med.

13

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Lars H. Østergaard
Sendt: 7. januar 2016 18:21
Til: Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: Vs: Udflytning - skabeloner
Vedhæftede filer: BDK Implementeringsplan.docx; BDK Økonomibilag.docx; BYGST Implementeringsplan.docx; BYGST Økonomibilag.docx; HCLJ Implementeringsplan.docx; HCLJ Økonomibilag.docx; TBST Implementeringsplan.docx; TBST Økonomibilag.docx

Vil du fordele til ansvarlige kontor også?

Sendt fra Samsung mobil.

----- Oprindelig meddelelse -----

Fra: TRM Anne Marie Holkov <AMH@TRM.dk>
Dato: 07/01/2016 18.16 (GMT+01:00)
Til: "Lars H. Østergaard" <lho@fm.dk>
Cc: TRM Flemming Schiller <FSC@TRM.dk>
Emne: SV: Udflytning - skabeloner

Hermed fremsendes skabeloner for Transport- og Bygningsministeriet.

Venlig hilsen

Anne Marie Holkov

Chefkonsulent

Transport- og Bygningsministeriet

Ministry of Transport and Building

Center for Økonomi og HR

Frederiksholms Kanal 27 F

DK-1220 København K

Telefon +45 41 71 27 94

AMH@TRM.dk

www.trm.dk

Fra: TRM Flemming Schiller
Sendt: 26. oktober 2015 16:24
Til: TRM Anne Marie Holkov
Emne: VS: Udflytning - skabeloner

Fra: Lars H. Østergaard [<mailto:lho@fm.dk>]
Sendt: 23. oktober 2015 09:32
Til: nab@skm.dk; Søren Kryhmand; Torben Skovgaard Andersen (DEP); kkje@km.dk; Charlotte Ahrendt Steen (FVM); TRM Flemming Schiller; Jens Strunge Bonde; Christian Pilgaard Zinglensen; Henrik Kjærgaard; Steen Kyed; Anne Kirkegaard; Annemarie Lauritsen; Christian Liebing; Helle Birkman Smith; Thomas Østrup Møller; oletof@um.dk; Line Skytte Mørk Hansen; nhh@fmn.dk; Nanna Meilbak
Cc: Rikke Ginnerup; Peder Lundquist; Mads Nørgaard Jørgensen; Trine Riis Jensen; Inge Friis Svendsen; Marie Munk
Emne: Udflytning - skabeloner

Implementeringsplan for Banedanmark

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet Implementeringsplan for flytning af Institution

	Spørgsmål	Besvarelse
Fakta	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Ringsted: 280 Fredericia: 30
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Ringsted: Det er en eksisterende enhed, der flyttes fra København til Ringsted Fredericia: Det er en geografisk forskydning af opgaver mellem eksisterende enheder fra København til Fredericia
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Ringsted: Såfremt alle nuværende medarbejdere flytter til Ringsted vil der være tale om 86 tjenestemænd og 194 overenskomstansatte. Der vil være tale om en blanding af ingeniører, teknikere, AC'ere og HK'ere. Fredericia: De berørte medarbejdere i Fredericia vil være overenskomstansatte og primært ingeniører/projektledere.

Bygningsstyrelsens implementeringsplan

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
Fakta	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen? Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark? Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Der etableres i alt 40 arbejdspladser. 32 arbejdspladser flytter fra Valby til Skanderborg. Derudover flyttes 8 arbejdspladser fra Aarhus til Skanderborg. Delvis flytning af Bygningsstyrelsen. Alle OK-ansatte Fordeling: AC'ere: 26 Bygningskonstruktører mm.: 6 HK/VSL/håndværker: 8



Havarikommissionen

Accident Investigation Board Denmark

Implementeringsplan for Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1

Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
Fakta	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen? Er der tale om udilytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark? Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	11 fuldtids-/fastansatte og 1 studentermedhjælper flytter til Ringsted. Hele institutionen flytter. (Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane) 3 HK-ansatte (inkl. studentermedhjælper) 4 OK-ansatte 5 tjenestemandsansatte

Implementeringsplan for flytning af Færdselsstyrelsen og Taksationskommissionen

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
Fakta	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Færdselsstyrelsen i Ribe: 70 stillinger (inkl. ny FS direktor) Taksationssekretariatet i Viborg: 3 stillinger
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Hele institutioner. Ribe: Færdselsstyrelsen (FS) Viborg: Taksationssekretariatet (TAK)
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Færdselsstyrelsen: 1 FS direktor Ca. 1/3 Tekniker/inspektører Ca. 1/3 AC'ere Ca. 1/3 HK'ere Taksationssekretariatet: 2 AC'ere 1 HK'er

14

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Anders Rendebo Jepsen
Sendt: 7. januar 2016 18:37
Til: Mads Nørgaard Jørgensen; Lars H. Østergaard
Cc: Søren Gaard
Emne: VS: EVM's Implementeringsplaner for udflytning af arbejdspladser
Vedhæftede filer: KNH-Implementeringsplan.docx; PVS - Implementeringsplan.docx; PVS - Økonomibilag.docx; SFS - Implementeringsplan.docx; SFS - Økonomibilag.docx; ERST - implementeringsplan.docx; ERST - økonomibilag.docx; KNH - Økonomibilag.docx

AppServer: esdh-evm-dep

Kære begge

Hermed fremsendes som aftalt EVM's implementeringsplaner for udflytning af statslige arbejdspladser.

Vh. Anders

Fra: Jakob Holm Hansen (DEP)
Sendt: 7. januar 2016 18:28
Til: Anders Rendebo Jepsen
Cc: Søren Gaard; Torben Skovgaard Andersen (DEP); Johnny Emlington Darling (DEP); Julian Jespersen; Jonas Ladekjær Gravesen (DEP); Ebbe Vestergaard Jørgensen (DEP)
Emne: EVM's Implementeringsplaner for udflytning af arbejdspladser

Kære Anders

Vedhæftet er EVM's implementeringsplaner for udflytning af arbejdspladser samt tilhørende økonomibilag. Planerne er godkendt af vores MIN. Det drejer sig om følgende planer:

- Udflytning af medarbejdere fra PVS til Ikast
- Udflytning af Søfartsstyrelsen til Korsør
- Udflytning af medarbejdere fra Erhvervsstyrelsen til hhv. Esbjerg og Nykøbing F.
- Etablering af Klagenævnenes Hus i Viborg samt udflytning af medarbejdere fra diverse klagenævn i Erhvervsstyrelsen, Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen samt Søfartsstyrelsen mfl. til Klagenævnenes Hus.

Vi besvarer selvfølgelig alle spørgsmål, I måtte have til planerne og ser frem mod et godt samarbejde om disse.

Med venlig hilsen
Jakob



ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

JAKOB HOLM HANSEN (DEP)

Fuldmægtig
Koncernstyring og Økonomi

Slotsholmsgade 10-12
DK - 1216 København K
www.evm.dk

jho@evm.dk

Tlf. 33 92 33 50
Tlf. Dir. 91 33 70 91

Implementeringsplan for Erhvervsstyrelsen

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
		<p>Som led i regeringens plan om udflytning af statslige arbejdspladser fra hovedstadsområdet til andre steder i landet, bidrager Erhvervsstyrelsen med udflytning af fire faglige områder til hhv. Viborg, Esbjerg og Nykøbing Falster.</p> <p>Denne implementeringsplan vedrører udflytningen til <u>Esbjerg</u> og <u>Nykøbing Falster</u>. Udflytningen til Viborg vedrører udflytningen af sekretariatsbetjeningen af råd og nævn til Klagenævnenes Hus og er håndteret i den selvstændige implementeringsplan for Klagenævnenes Hus.</p> <p>I alt 50 arbejdspladser flytter ud af Erhvervsstyrelsen. Pt. udgør antallet 53, idet der heri også indgår flere studenter og deltidsansatte.</p>
Fakta	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Antallet af arbejdspladser fordeler sig pt. som følger: Esbjerg: 5 Nykøbing Falster: 26
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Der er tale om udflytning af følgende områder i Erhvervsstyrelsen: <ul style="list-style-type: none">• Huseftersynsordningen• Landdistriktspolitikområdet• Call center for Erhvervsservice
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	AC: 9 HK: 19 TAT: 3

Implementeringsplan – Samlet for institutionerne under Klagenævnenes Hus

11. december 2015
15/08430-4
nja-dep

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

Spørgsmål	Besvarelse
Fakta	<p>Huset kommer til at bestå af 13 mindre institutioner, herunder 12 anke- og klagenævn og 1 klagecenter. Institutionerne kommer fra 4 forskellige ressortområder, herunder Erhvervs- og Vækstministeriet, Miljø- og Fødevareministeriet, Energi-, Forsyning- og Klimaministeriet og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.</p> <p>Regeringens udspil Regeringen har med udspillet "Vækst og udvikling i hele Danmark" foreslået som led i liberaliseringen af planloven at nedlægge Natur- og Miljøklagenævnet og i stedet etablere to nye klagenævn, som skal indgå i Klagenævnenes Hus. De to nye nævn vedrører planområdet og natur- og miljøområdet. Planområdet er ressortoverført til Erhvervs- og Vækstministeriet, mens natur- og miljøområdet forbliver hos Miljø- og Fødevareministeriet.</p> <p>Erhvervs- og Vækstministeriet bidrager med 8 nævn som er følgende: - Erhvervsstyrelsen bidrager med i alt 22 arbejdspladser (21 årsværk) fordelt på 6 mindre nævn. Disse nævn er Revisornævnet, Disciplinærnævnet for Ejendomsrådgivere, Konkurrenceankenævnet, Klagenævnet for udbud, Erhvervsankenævnet og Disciplinær- og Klagenævnet for beskikkede bygningssagkyndige. - Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen bidrager med Forbrugerklagenævnet, som har ca. 56 arbejdspladser (36,8 årsværk) fordelt på 1 nævn samt mediation foretaget af Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen. - Søfartsstyrelsen bidrager med Ankenævnet for Søfartsforhold, som har 2 arbejdspladser (½ årsværk).</p> <p>Miljø- og Fødevareministeriet har følgende nævn: - Natur- og Miljøklagenævnet som har ca. 75 arbejdspladser (68 årsværk). - Klagecentret for fødevarer, landbrug og fiskeri som har 13 arbejdspladser (12 årsværk). - Energiklagenævnet som har 8 arbejdspladser (8 årsværk).</p> <p>Energi- Forsynings- og Klimaministeriet har Teleklagenævnet, som på nuværende tidspunkt har 4 arbejdspladser (4 årsværk).</p> <p>Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling har Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, som har 3 arbejdspladser, heraf 2 studenterarbejdspladser (samlet 1,5 årsværk).</p>

Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?

Erhvervs- og Vækstministeriet flytter 3 hele enheder, som består af 8 forskellige navne. Fra Erhvervsstyrelsen overføres 1 enhed, som består af Revisor-nævnet, Disciplinær-nævnet for ejendomsmæglere, Konkurrenceankenævnet, Klagenævnet for udbud, Erhvervsankenævnet og Disciplinær- og Klagenævnet for beskikkede bygningssagkyndige. Fra Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen overføres 1 enhed, som består af Forbrugerklagenævnet. Fra Søfartsstyrelsen overføres 1 enhed, som består af Ankenævnet for søfartsforhold.

Miljø- og Fødevareministeriet flytter tre hele enheder, som består af Natur- og Miljøklagenævnet, Klagecentret for fødevarer, landbrug og fiskeri og Ener-giklagenævnet.

Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet flytter 1 hel enhed, som består af Teleklagenævnet.

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling flytter 1 enhed, som består af Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikpladsvirksomheder.

Erhvervs- og Vækstministeriet bidrager med i alt 80 arbejdspladser (58,3 årsværk). Medarbejderne er fordelt i følgende personalekategorier:

- 47 akademikere, herunder 1 kontorchef og 6 teamchefer
- 1 Tjenestemand
- 9 kontorfunktionær under HK
- 23 studenter under HK

Miljø- og Fødevareministeriet bidrager med i alt 95 arbejdspladser (88 årsværk). Medarbejderne er fordelt i følgende personalekategorier:

- 74 akademikere, herunder 7 kontorchefer
- 3 tjenestemænd
- 12 kontorfunktionærer under HK
- 1 ansat på individuelle vilkår
- 5 studenter under HK

Hvad er fordelingen af de berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?

Energi-, forsynings- og Klimaministeriet forventes at bidrage med i alt 4 arbejdspladser (4 årsværk). Medarbejderne er alle akademikere og fordelt i følgende personalekategorier:

- 4 akademikere, herunder 1 fungerende sekretariatsleder.

Teleklagenævnet består pt. af 3 medarbejdere og 1 vakant sekretariatsleder stilling, som ikke forventes genbesat. Forventningen er, at der indgås en samarbejdsaftale med Klagenævnenes Hus/Erhvervs- og vækstministeriet som gør at personalesammensætningen kan nedjusteres til 2-3 arbejdspladser (2-3 årsværk)

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling bidrager med i alt 4 arbejdspladser, heraf 3 studenterarbejdspladser (samlet 1,5 årsværk). Medarbejderne er fordelt i følgende personalekategorier:

- 1 akademiker
- 2 studenter (består med sekretariatsarbejdet)

Implementeringsplan for Patent- og Vare- mærkestyrelsen

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	35 arbejdspladser flytter til Ikast
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Dele af en institution
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Forventet personale, som alle bliver OK-ansatte: <ul style="list-style-type: none">• Djøf: 9• IDA: 10• HK: 16

Implementeringsplan for Søfartsstyrelsen

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af Søfartsstyrelsen

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Ca. 200 arbejdspladser flytter fra Carl Jacobsens Vej i Valby til Glasværket i Korsør.
Fakta	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Hele Søfartsstyrelsens hovedkontor og hele Den Maritime Havarikommission flytter. ¹
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	De 200 medarbejdere er fordelt på 135 ansat på overenskomst, 35 medarbejdere ansat som tjenestemænd, 27 medarbejdere ansat på Individuelle vilkår. Hertil 3 medarbejdere der overføres til SFS til maritim planlov.

Sagsbehandlingstider (november 2015):

- Lovpligtige periodiske syn på fiskeskibe under 15 meter, fra syn til faktura: 107 dage
- Sønringsbeviser*: 12 dage
- Kvalifikationsbeviser til søfarende*: 12 dage
- Anerkendelsesbeviser til udenlandske søfarende*: 12 dage
- Oplagelse i de danske skibsregistre samt ændring i registreringsforhold: 33 dage

(S)

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Sune Thvilum-Kannegaard
Sendt: 8. januar 2016 09:37
Til: Lars H. Østergaard; Mads Nørgaard Jørgensen
Cc: Peter Thiesen
Emne: VS: Justitsministeriets overordnede implementeringsplan for udflytning af arbejdspladser på ministerområdet
Vedhæftede filer: Implementeringsplan.docx; Økonomibilag [DOK1829823].docx; Civilstyrelsens mål- og resultatplan for 2016 - underskrevet [DOK1832533....pdf; fesdaPacket.xml
AppServerName: DEPPB360-AP1
ArchiveStatusCode: 3
DocumentID: 15/03132-15
DocumentIsArchived: -1

Hej begge – hermed plan fra JM.

Mvh
Sune



FINANSMINISTERIET

Sune Thvilum-Kannegaard
Kontorchef
Telefon (+45) 33 92 33 33
Direkte telefon (+45) 33 92 41 26
E-post fm@fm.dk
Personlig e-post stk@fm.dk
Hjemmeside www.fm.dk

Fra: Asger Weber [<mailto:asw@jm.dk>]
Sendt: 7. januar 2016 12:46
Til: Peter Thiesen
Cc: Sune Thvilum-Kannegaard; Thomas Østrup Møller; Frank Mathiesen; Jesper Roest Pedersen; Nina Koch (957nko); Louise Ikjær Algren
Emne: Justitsministeriets overordnede implementeringsplan for udflytning af arbejdspladser på ministerområdet

Til Finansministeriet

Vedlagt sendes Justitsministeriets overordnede implementeringsplan med tilhørende bilag for udflytning af Civilstyrelsen til Viborg.

Med venlig hilsen

Asger Weber
Chefkonsulent



JUSTITSMINISTERIET
HR-kontoret

1216 København K
Tlf. direkte: 7226 8814

Implementeringsplan

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	95 medarbejdere flytter til Viborg.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Hele Civilstyrelsen flytter
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	AC = 71 HK = 24, heraf 4 studenterårsværk OK-ansatte = 89 Tjenestemænd = 6



20
16

Mål- og resultatplan
for Civilstyrelsen



JUSTITSMINISTERIET
CIVILSTYRELSEN

Indhold

Mission og vision	2
Om Civilstyrelsen	2
Civilstyrelsens primære arbejdsområder	2
Centralt uddannelsesforløb på Justitsministeriets område	3
Korrekt og effektiv sagsbehandling	4
Mål for 2016	4
Forberedelse af udflytning til Viborg	4
Effektiv sagsbehandling	5
Én samlet koncern	6
Gyldighedsperiode, opfølgning og påtegning	7

Mission og vision

Civilstyrelsen arbejder inden for Justitsministeriets overordnede mission og vision.

Mission:

- *Justitsministeriet sikrer, at Danmark er et trygt og sikkert samfund.*
- *Justitsministeriet er garant for retsstatens grundlæggende principper.*

Vision:

- *Justitsministeriet skal levere højt kvalificeret problemløsning, der understøtter regeringens mål.*
- *Justitsministeriet skal agere som én koncern, der sikrer helhedstænkning og effektivisering på tværs af hele retsområdet.*
- *Justitsministeriet skal være en åben og serviceorienteret samarbejdspartner, der bidrager rettidigt og brugbart.*



Om Civilstyrelsen

Civilstyrelsen blev den 15. oktober 2004 oprettet som en styrelse under Justitsministeriet ved fusion af dele af det tidligere Civilretsdirektorat, Sekretariatet for Retsinformation og Erstatningsnævnets sekretariat.

Den 15. oktober 2013 er Retslægerådets sekretariat henlagt under Civilstyrelsen, og fra den 1. januar 2014 yder styrelsen sekretariatsbistand til Rådet for Offerfonden. Den 1. juli 2014 er Indsamlingsnævnets sekretariat henlagt til Civilstyrelsen.

Civilstyrelsens primære arbejdsområder

Civilstyrelsen varetager følgende arbejdsområder:

Fri proces og retshjælp

Civilstyrelsen er 1. instans i alle sager om fri proces, der ikke hører under domstolenes kompetence. Civilstyrelsens afgørelser kan påklages til Procesbevillingsnævnet. Endvidere behandler Civilstyrelsen sager om godkendelse af retshjælpsinstitutioner og udbetaling af tilskud til disse.

Fonde

Civilstyrelsen er fondsmyndighed for ikke erhvervsdrivende fonde.

Personret

Civilstyrelsen er klageinstans for Statsforvaltningens afgørelser i sager om værgemål og båndlagte midler.

Fælles statslig retskildeformidling

Civilstyrelsen varetager den fællesstatslige retskildeformidling bl.a. gennem udgivelsen af elektronisk Lovtidende samt driften af Retsinformation ved hjælp af netstederne lovtidende.dk og retsinformation.dk. Civilstyrelsen har endvidere ansvaret for udvikling og drift af regelproduktionssystemet Lex Dania og Offentlighedsportalen.

Civilstyrelsen har endvidere ved ressortomlægningen af den 28. juni 2015 overtaget ansvaret for udvikling og drift af Statstidende, der udgives på netstedet statstidende.dk.

Sekretariatsbistand

Civilstyrelsen yder sekretariatsbistand til Erstatningsnævnet, Retslægerådet, Rådet for Offerfonden og Indsamlingsnævnet.

Centralt uddannelsesforløb på Justitsministeriets område

Sagsbehandlere i Civilstyrelsen er turnusfuldmægtige, som – for de flestes vedkommende – ansættes direkte fra universitetet. De ansættes på Justitsministeriets område, således at de skal gøre tjeneste i Civilstyrelsen i 3-4 år og således, at de som hovedregel skal arbejde i to af styrelsens kontorer. De fleste fortsætter efter 3-4 års tjeneste til stillinger som politifuldmægtige, et mindre antal bliver dommerfuldmægtige, og enkelte indstationeres i departementet. Herudover er der en lille gruppe, som går til stillinger uden for Justitsministeriets område. Dette indebærer, at styrelsen hvert år modtager nye kandidater på ca. 30 pct. af normativet og afgiver et tilsvarende antal, således at gruppen af sagsbehandlere udskiftes helt i løbet af 3-3½ år.

Det er en stor fordel ved ordningen, at rekruttering til det samlede ministerområde giver bedre kandidater, end styrelsen kunne tiltrække ved ansættelse direkte til Civilstyrelsen. Omvendt er der meget betydelige opgaver forbundet med modtagelse og oplæring af så stort et antal nyuddannede kandidater. Personalesammensætningen og det hurtige gennemløb af turnusfuldmægtige indebærer endvidere, at det kræver store og meget bevidste anstrengelser at fastholde faglig viden og hukommelse.

Turnusfuldmægtigene spiller en afgørende rolle for samtlige chefers opfattelse og prioritering af ledelsesopgaven. Oplæringen af turnusfuldmægtige har – udover den konkrete sagsbehandling i de enkelte kontorer og sekretariater – fokus på værdier som faglighed, respekt for den betydning, som det har for borgerne både at få en korrekt afgørelse og at få den i rimelig tid og endelig betydningen af struktur og organisation i opgaveløsningen.

Det er således en kerneydelse for Civilstyrelsen at være første arbejdsplads for en lang række nye fuldmægtige på Justitsministeriets område og i det forløb at formidle ministerområdets kultur og værdier til den enkelte og til fællesskabet. Det er en opgave, som chefgruppen værdsætter og er ydmyg overfor, og den indgår derfor som et selvstændigt element i ledelsens strategiske kerne.

Korrekt og effektiv sagsbehandling

Civilstyrelsen skal træffe konkrete afgørelser i ansøgningssager og yde sekretariatsbistand til kollegiale organer, der træffer konkrete afgørelser i ansøgningssager og afgiver lægevidenskabelige og farmaceutiske skøn til offentlige myndigheder i sager om enkeltpersoners retsforhold. Sekretariatsbetjeningen af de enkelte råd og nævn består i det væsentlige i forvaltningsretlig sagsbehandling, hvortil kommer de særlige opgaver, som er knyttet til, at sagerne skal forelægges til afgørelse i et kollegialt organ.

De afgørelser, der træffes og forberedes af styrelsen, skal være korrekte, sagsbehandlingen både i kontorer og sekretariater skal være kvalificeret og effektiv, og sagsbehandlingstiden skal være rimelig, således at borgerne oplever sagsbehandlerne som saglige og imødekommende.

Mål for 2016

Civilstyrelsens mål for 2016 er opdelt i tre temaer og indeholder såvel objektive driftsmål som kvalitative udviklingsmål. For førstnævnte mål er der opstillet objektive og kvantificerbare resultatkrav, mens de sidstnævnte mål vil indeholde et skønsmæssigt element i vurderingen af, hvorvidt målet er opfyldt.

Forberedelse af udflytning til Viborg (vægt: 40 pct.)

Civilstyrelsen skal i løbet af 2017 flytte til Viborg. Det er vigtigt, at planlægningen af udflytningen prioriteres, da flytningen er både ressource- og tidskrævende. En sådan organisationsforandring vil forventeligt have indflydelse på styrelsens samlede kompetenceniveau og vil dermed kunne få betydning for styrelsens varetagelse af opgaverne. Det er derfor centralt, at udflytningen forløber på den bedst mulige måde.

Mål 1: Forberedelse af udflytning til Viborg (vægt: 40 pct.)	vægt
Civilstyrelsen skal i løbet af 2016 arbejde for at opbygge kompetencer i Viborg med henblik på at gennemføre flytning af styrelsen i 2017.	10 pct.
Civilstyrelsen skal aktivt medvirke til udarbejdelsen af implementeringsplanen, som oversendes til Finansministeriet i 2016.	10 pct.
Civilstyrelsen skal aktivt medvirke til at sikre opfyldelse af milepæle i implementeringsplanen.	10 pct.
Civilstyrelsen skal ledelsesmæssigt arbejde på at opretholde motivationen hos de medarbejdere, der er omfattet af Civilstyrelsens flytning til Viborg.	10 pct.

Effektiv sagsbehandling (vægt: 40 pct.)

Civilstyrelsen står over for en væsentlig og stor opgave i 2016 i forbindelse med planlægningen af udflytningen til Viborg. Samtidig bidrager Civilstyrelsen til realiseringen af Justitsministeriets mission om opretholdelse af borgernes grundlæggende rettigheder i form af konkret sagsbehandling mv. Civilstyrelsen vil i udflytningsperioden arbejde målrettet på at kompensere for et forventeligt kompetencetab og dermed søge at reducere produktionstab.

Mål 2: Behandling af sager om fri proces og retshjælp (vægt: 15 pct.)	vægt
Der skal i 2016 træffes 3.400 afgørelser i sager om fri proces.	10 pct.
Udbetaling af tilskud til advokatvagter og retshjælpskontorer for 2016 skal være afsluttet inden udgangen af april måned.	5 pct.

Mål 3: Behandling af fondssager (vægt: 10 pct.)	vægt
Der skal i 2016 træffes 2.350 afgørelser i fondssagerne.	10 pct.

Mål 4: Behandling af sager om offererstatning (vægt: 15 pct.)	vægt
Der skal i 2016 træffes 3.500 afgørelser i offererstatningssagerne.	10 pct.
Der træffes 1. afgørelse i halvdelen af sagerne om offererstatning inden for 50 dage.	5 pct.

Tema 3: Én samlet koncern (vægt: 20 pct.)

Det fremgår af Justitsministeriets vision, at Justitsministeriet skal agere som én koncern, der sikrer helhedstænkning og effektivisering på tværs af hele retsområdet. Der er således også igangsat en række fælles koncernprojekter på tværs af ministerområdet, som bl.a. skal bidrage til øget kvalitet og effektivitet i opgavevaretagelsen. Under dette tema behandles mål, som er fælles for koncernen, herunder en styrkelse af det koncernfælles samarbejde.

Mål 5: Styrkelse af koncernfælles samarbejde (vægt: 10 pct.)	vægt
Bidrage til gennemførelse af tværgående koncernprojekter og samarbejder.	5 pct.
Implementering af flytningen af advokatsager fra departementet, herunder opgørelse af antallet af afgørelser i 2016.	5 pct.

Mål 6: Rettidig afgivelse af bidrag til besvarelse af folketingsspørgsmål (vægt: 5 pct.)	vægt
Civilstyrelsen skal afgive bidrag til Justitsministeriet inden for høringsfristen i 90 pct. af alle høringer over folketingsspørgsmål (alm. del) stillet efter 1. januar 2016.	5 pct.

Mål 7: Styrket informations- og it-sikkerhed (vægt: 5 pct.)	vægt
Der skal udarbejdes et årshjul for vedligeholdelsen af Civilstyrelsens ledelsessystemer for informationssikkerhed (ISMS). Årshjulet skal bl.a. indeholde en tidsplan for afvikling af årets ISO-aktiviteter, være ledelsesgodkendt og indsendt til departementet senest den 1. april 2016.	2,5 pct.
Der skal i 2016 gennemføres en intern audit, jf. ISO27001. Auditen skal være dokumenteret og udmøntet i en handlingsplan for udeståender. Audit såvel som handlingsplan skal være ledelsesgodkendt og indsendt til departementet senest den 1. november 2016.	2,5 pct.

Gyldighedsperiode, opfølgning og påtegning

Mål- og resultatplanen er gældende for kalenderåret 2016.

Departementet indkalder status på målopfyldelse samt på den forventede opfyldelse for året i forbindelse med udgiftsopfølgning I, II og III. Den endelige opgørelse af mål- og resultatplanen for 2016 indkaldes i forbindelse med udkast til årsrapporten.

Status på mål- og resultatplanen drøftes umiddelbart efter afrapportering, ligesom opfølgning på målene indgår i den løbende dialog mellem departementschef og styrelsesdirektør.

Genforhandling eller justering af mål- og resultatplanen kan finde sted i løbet af året, såfremt der sker væsentlige ændringer i grundlaget for planen, eller hvis de forudsætninger, der ligger til grund for Civilstyrelsens opfyldelse af de opstillede mål, ændres. Genforhandling eller justering kan finde sted, når parterne er enige herom.

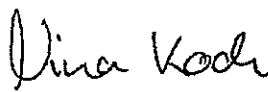
Påtegning

København, den 16/12 december 2015



Departementschef Barbara Bertelsen
Justitsministeriets departement

København, den 17. december 2015



Direktør Nina Koch
Civilstyrelsen



Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Lars Middelboe Pedersen
Sendt: 8. januar 2016 12:58
Til: Lars H. Østergaard; Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: VS: Implementeringsplaner for udflytning
Vedhæftede filer: Implementeringsplan SKAT.pdf; Implementeringsplan Skatteankestyrelsen.pdf; Implementeringsplan Spillemyndigheden.pdf; Økonomibilag SKAT.pdf; Økonomibilag Skatteankestyrelsen.pdf; Økonomibilag Spillemyndigheden.pdf

Hej begge

Hermed implementeringsplan fra SKM.

Mvh. Lars

Implementeringsplan

SKATs overordnede implementeringsplan

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af arbejdspladser i SKAT

Spørgsmål

Besvarelse

Der udflyttes sammenlagt 200 arbejdspladser fra Region Hovedstaden:

Til	Antal
Ringkøbing	40
Herning	40
Aalborg	60
Ribe	20
Odense	20
Næstved	20
I alt	200

Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?

Der etableres 300 nye arbejdspladser vedr. styrkelse af inddrivelsesopgaver i seks byer uden for Region Hovedstaden:

Til	Antal
Thisted	60
Herning	50
Ringkøbing	50
Grenaa	40
Tønder	50
Middelfart	50
I alt	300

Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?

Geografisk forskydning mellem eksisterende enheder.

Fakta

De 200 medarbejdere, der udflyttes fra Region Hovedstaden, anslås at have følgende fordeling på personalegrupper:

Personalegruppe	Andel
AC-o	23 %
AC-tj	2 %
DTS-o	6 %
DTS-tj	37 %
HK	32 %
I alt	100 %

Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte

For de 300 nye medarbejdere, der skal rekrutteres til inddrivelsesopgaver, er det ikke muligt at estimere fordelingen på personalegrupper endnu. Det forventes, at der vil være behov for en kombination af sagsbehandlere med juridisk eller anden akademisk baggrund og medarbejdere med administrativ baggrund. Fordelingen på kompetenceprofiler er under fastlæggelse. Det vil bl.a. ske på baggrund af de anbefalinger, som er under udarbejdelse hos Kammeradvokaten og de tilknyttede konsulenter.

Der udflyttes medarbejdere svarende til 10 personaleledere. Der er altovervejende tale om opgaver, som i dag og frem over ledes af funktionsledere (LR36).

Vedr. placering af de 300 nye årsværk på inddrivelsesområdet er der godkendt oprettelse af en ny stilling som underdirektør (LR38) og en ny stilling som kontorchef (LR37).

Implementeringsplan

Skatteankestyrelsens overordnede implementeringsplan

Tabel 1

Overordnet implementeringsplan for flytning af arbejdspladser i Skatteankestyrelsen

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	25 nye arbejdspladser, som det var planlagt skulle etableres i København, oprettes nu i stedet i Silkeborg.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Geografisk forskydning mellem eksisterende enheder.
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Der er tale om stillinger, som endnu ikke er besat. Det forventes, at der vil blive tale om altovervejende AC-stillinger.

Implementeringsplan

Spillemyndighedens overordnede implementeringsplan

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af Spillemyndigheden

Spørgsmål	Besvarelse																
Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	I alt 69 arbejdspladser flyttes: <ul style="list-style-type: none">▪ 55 arbejdspladser flytter fra København til nyt lejemål i Odense▪ 5 arbejdspladser flyttes fra eksisterende lejemål i Odense til nyt lejemål i Odense▪ 9 arbejdspladser flyttes fra eksisterende lejemål i København til nyt lejemål i København																
Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Der er tale om flytning af en hel institution/styrelse ekskl. den del af medarbejderne, der udelukkende arbejder med fysisk tilsyn på Sjælland og i Jylland.																
Fakta																	
Hvad er fordelingen af berorte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	<table><tbody><tr><td>AC-DJØF</td><td>30</td></tr><tr><td>DTS-Tjenestemænd</td><td>23</td></tr><tr><td>DTS-Overenskomstansatte</td><td>4</td></tr><tr><td>HK</td><td>8</td></tr><tr><td>Leder-Tjenestemand</td><td>2</td></tr><tr><td>Leder-Tjenestemand-Åremål</td><td>1</td></tr><tr><td>Leder-Overenskomst-Åremål</td><td>1</td></tr><tr><td>I alt</td><td>69</td></tr></tbody></table>	AC-DJØF	30	DTS-Tjenestemænd	23	DTS-Overenskomstansatte	4	HK	8	Leder-Tjenestemand	2	Leder-Tjenestemand-Åremål	1	Leder-Overenskomst-Åremål	1	I alt	69
AC-DJØF	30																
DTS-Tjenestemænd	23																
DTS-Overenskomstansatte	4																
HK	8																
Leder-Tjenestemand	2																
Leder-Tjenestemand-Åremål	1																
Leder-Overenskomst-Åremål	1																
I alt	69																

17

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Lars H. Østergaard
Sendt: 8. januar 2016 14:42
Til: Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: VS: Implementeringsplaner BM
Vedhæftede filer: AT - Økonomibilag - fremsendes til FM-1-2.docx; AT - Implementeringsplan - fremsendes til FM-1.docx; STAR - Økonomibilag.docx; STAR - Implementeringsplan - fremsendes til FM.docx; Budget for forberedelse af myndighedsoverdragelse.docx; Økonomibilag Arbejdsskadestyrelsen-2.docx; Implementeringsplan Arbejdsskadestyrelsen-1.docx; Økonomibilag - ATP-1.docx; Implementeringsplan - ATP.docx

AppServerName: DEPPB360-AP1
ArchiveStatusCode: 3
DocumentID: 15/03132-17
DocumentIsArchived: -1

Implementeringsplan – BM, Arbejdstilsynet

11. december 2015

Implementeringsplan for udflytning af Arbejdstilsynet til Slagelse

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Ca. 50 årsværk flytter fra København til Slagelse. Det bemærkes, at Arbejdstilsynets bevillingsreduktion i forbindelse med finansloven for 2016 indebærer, at antallet af arbejdspladser realistisk set vil ende med at være på 50 og ikke de oprindeligt 60.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geogra- fisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Der er tale om en delvis udflytning af Arbejdstilsynets Tilsynscenter Øst (TC Øst), som tilsynsmæssigt dæk- ker Sjælland og Bornholm.
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medar- bejdere opgjort på relevante personale- grupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK- ansatte?	Den foreløbige medarbejderfordeling ser således ud: <ul style="list-style-type: none">• 12 i administrative jobfunktioner (dvs. HK-ansatte)• 38 tilsynsførende (gruppen kan både omfatte tjenestemænd og OK-ansatte, herunder AC-ansatte)

Tilsynscenter Øst ser pr. ultimo november således ud:

- 459,7 udetimer pr. tilsynsførende-årsværk
- *Intern frist for udsendelse af forbud er således, at 90% af afgivne forbud skal være udsendt senest 7 dage efter tilsynsbesøget*
Status i TC Øst: <7 dage 84,1% og >7dage 15,9%
- *Intern frist for udsendelse af strakspåbud er således, at 90% af afgivne straks-påbud skal være udsendt senest 7 dage efter tilsynsbesøget*
Status i TC Øst: <7 dage 86,3% og >7 dage 15,9%
- *Intern frist for udsendelse af påbud er således, at 85% af de afgivne påbud skal være udsendt senest 14 dage efter tilsynsbesøget*
Status i TC Øst: <14 dage 95% og >14 dage 5%
- Antal sygefraværdsdage: 5,5 dage

Implementeringsplan – BM, ATP

Implementeringsplan for delvis udflytning af Udbetaling Danmark.

Som led i regeringen udspillet Bedre Balance er det besluttet at flytte sagsområderne: International Pension, International Social Sygesikring og Pension & Sikring i Udbetaling Danmark fra Hillerød til Udbetaling Danmarks eksisterende centre i Holstebro, Haderslev og Frederikshavn.

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Der flyttes i alt ca. 90 årsværk fra Hillerød. De fordeles som følger: International Pension: ca. 34 ÅV til Holstebro International Social Sygesikring: ca. 11 ÅV til Haderslev Pension & Sikring: ca. 45 ÅV til Frederikshavn
Fakta	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Geografisk forskydning mellem eksisterende enheder
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	International Pension: 5 AC og 29 HK International Social Sygesikring: 6 AC og 5 HK Pension & Sikring: 5 AC og 40 HK

Implementeringsplan – BM, Arbejdsskadestyrelsen

Implementeringsplan for overdragelse af opgaver vedrørende konkret sagsbehandling fra Arbejdsskadestyrelsen til ATP.

Som led i regeringens udspil Bedre Balance er det besluttet at flytte opgaver vedrørende konkret sagsbehandling fra Arbejdsskadestyrelsen til en nyetableret myndighed, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, som ATP leverer administrativ bistand til. Overflytningen forudsætter lovgivning og der fremsættes lovforslag februar II 2016 med ikrafttrædelse 1. juli 2016.

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	I alt forventes der flyttet ca. 430 medarbejdere. Foreløbigt forventes følgende fordeling af medarbejdere til Udbetaling Danmarks eksisterende centre: 80-120 til Haderslev 90-140 til Vordingborg 160-210 til Hillerød/Allerød Den endelige beslutning afhænger af en analyse af potentialerne og skal godkendes i bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der overtager opgaven 1. juli 2016, hvis lovforslaget vedtages.
Fakta	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til administrativ bistand til Udbetaling Danmark?	Opgaver overføres til en nyetableret myndighed, "Arbejdsmarkedets Erhvervssikring", som ATP leverer administrativ bistand til.
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Skøn over fordeling af årsværk: 315 AC, 100 HK/ovrige, 16 Tjenestemænd (heraf 1 LR 39 og 2 LR 37)

Implementeringsplan – BM, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

14. december 2015

Implementeringsplan for delvis udflytning af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til Brønderslev

Som led i regeringen udspillet Bedre Balance er det besluttet at flytte sagsområderne: klager om Arbejdsløshedsforsikring – CKA, konkrete sager efter ferieloven og EØS-regler samt tilskudsforvaltning og udbetalingsadministration til Brønderslev.

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
Fakta	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Ca. 38 årsværk skal flyttes til Brønderslev
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Der er tale om fire funktionsområder, der flyttes fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Det ene område (Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring - CKA) er organisatorisk placeret i Arbejdsskadestyrelsen indtil 1. januar 2016, hvorefter det overføres til STAR. De øvrige er konkrete sager efter ferieloven og EØS-regler samt tilskudsforvaltning og udbetalingsadministration.
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	2 tjenestemænd i fr 37 20 AC 16 HK

UM 18

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Toke Lago von Kappelgaard
Sendt: 8. januar 2016 18:12
Til: Mads Nørgaard Jørgensen
Cc: Katrine Mau
Emne: Vs: Implementeringsplaner
Vedhæftede filer: DFC - Implementeringsplan.docx; DFC - Økonomibilag.docx; DIIS - Implementeringsplan.docx; DIIS - Økonomibilag.docx

AppServerName: DEPPB360-AP1
ArchiveStatusCode: 3
DocumentID: 15/03132-18
DocumentIsArchived: -1

Hej Mads

Her fra UM.

Sendt fra Samsung mobil.

----- Oprindelig meddelelse -----

Fra: Anders Juul Rasmussen <andera@um.dk>
Dato: 08/01/2016 17.15 (GMT+01:00)
Til: Toke Lago von Kappelgaard <tlk@fm.dk>
Cc: Katrine Mau <mau@fm.dk>, Kim Dyhre Bloch <kimblo@um.dk>, Vibeke Rovsing Lauritzen <VIROLA@um.dk>, Jonathan Benjamin Knudsen <jonknu@um.dk>
Emne: VS: Implementeringsplaner

Kære Toke,

Vedhæftet findes implementeringsplaner samt økonomibilag vedr. udflytning af hhv. DFC og DIIS.

Mvh.
Anders

Implementeringsplan for Danida Fellowship Centre (DFC)

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	<i>Mellem 10 og 14 arbejdspladser flyttes til Holbæk. Det nøjagtige antal udflyttede arbejdspladser vil først blive afklaret, når der er indgået en finanslovsaftale for 2017 og niveauet for udviklingsforskningsmidlerne for 2017 og frem dermed ligger fast.</i>
Fakta	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	<i>Der er tale om en delvis udflytning af den del af DFC, der varetager administrationen af udviklingsforskningsmidlerne og kapacitetsudviklingsprogrammet. DFC har fortsat ansvar for kollegium med 68 værelser på Frederiksberg.</i>
	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	<i>Mellem 5-6 medarbejdere på HK overenskomst og mellem 4-8 medarbejdere på AC overenskomst. Direktør på Direktørkontrakt</i>

Implementeringsplan for Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS)

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Table 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	Ca. 88 til Aarhus
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Hel institution
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Fordeling AC/HK: ca. 70/30 (%) 100 % OK-ansatte (dog evt. tjenestemandsansat direktør)

Mads Nørgaard Jørgensen

Fra: Thomas Tranekær
Sendt: 9. januar 2016 18:14
Til: Mads Nørgaard Jørgensen
Emne: Fwd: Forsvarsministeriet - implementeringsplaner for flytning af statslige arbejdspladser [RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION]
Vedhæftede filer: Bilag 1 - Implementeringsplan - Lønadministration til HJØ [DOK463189].PDF; ATT00001.htm; Bilag 3 - Supplement til lønadministration til Hjørring [DOK466213].pdf; ATT00002.htm; Bilag 2 - Økonomibilag - Lønadministration til Hjørring [DOK466209].pdf; ATT00003.htm; Bilag 5 - Økonomi - Søopmålere til ÅLB. [DOK463178].pdf; ATT00004.htm; Bilag 4 - Implementeringsplan - Søopmålere til ÅLB [DOK463159].pdf; ATT00005.htm; fesdPacket.xml; ATT00006.htm
AppServerName: DEPPB360-AP1
ArchiveStatusCode: 3
DocumentID: 15/03132-19
DocumentIsArchived: -1

Sendt fra en mobil enhed

Begin forwarded message:

From: "FMN-CHPLA Hedegaard, Niels Henrik" <NHH@fmn.dk>
To: "Lars H. Østergaard" <lho@fm.dk>
Cc: "FMN-FDS Svendsen, Finn Drastrup" <FDS@fmn.dk>, "FMN-CHPMB Mundt, Klaus" <KMU@fmn.dk>, "Thomas Tranekær" <THOTR@fm.dk>
Subject: Forsvarsministeriet - implementeringsplaner for flytning af statslige arbejdspladser [RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION]

RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION

Kære Lars

Hermed fremsendes implementeringsplaner (5 bilag) for flytning af statslige arbejdspladser på Forsvarsministeriets område.

Mvh

Niels Henrik (Hedegaard)

Forsvarsministeriet

RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION

Vi gør opmærksom på, at denne e-mail kan indeholde information, der kun er beregnet for modtageren. Hvis du ved en fejltagelse har modtaget e-mailen, må du ikke anvende indholdet i nogen sammenhæng og vi beder dig venligst informere afsender om fejlen ved at bruge besvar-funktionen. Samtidig beder vi dig slette alle kopier af e-mailen i dit system uden at videresende eller kopiere den. Selvom e-mailen og enhver vedhæftet fil efter vores overbevisning er fri for virus og andre fejl, som kan påvirke computeren eller it-systemet, hvori den modtages og læses, aabnes den på modtagerens eget ansvar. Vi påtager os ikke

Implementeringsplan

Skabelon for institutioners overordnede implementeringsplaner

Tabel 1
Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	I alt 55 stillinger, heraf 32 placeret i Ballerup og 23 i Hjørring, flyttes fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse til Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse i Hjørring.
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Der er tale om en overdragelse af Forsvarsministeriets lønadministrationsopgave fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse til Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse i Hjørring.
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Alle 55 medarbejdere tilhører kontorfunktionærgruppen. 3 medarbejdere er tjenestemænd, 1 er ansat på tjenestemandslignende vilkår, de resterende medarbejdere er overenskomstansatte.

Implementeringsplan – Søopmålere til Aalborg

SKABELON FOR INSTITUTIONERS OVERORDNEDE IMPLEMENTERINGSPLANER

Tabel 1

Overordnet implementeringsplan for flytning af institution

	Spørgsmål	Besvarelse
	Hvor mange arbejdspladser flytter hvorhen?	13 stillinger flytter til Aalborg med Geodatastyrelsen
	Er der tale om udflytning af en hel institution, dele af en institution, geografisk forskydning mellem eksisterende enheder eller overdragelse af opgaver til Udbetaling Danmark?	Søopmålingen er integreret i og samplacert med Geodatastyrelsen, der flytter til Aalborg.
Fakta	Hvad er fordelingen af berørte medarbejdere opgjort på relevante personalegrupper fx AC/HK og tjenestemænd/OK-ansatte?	Alle er militære tjenestemænd: 10 officerer (HOD) og 3 sergenter (CS)