

Borgerservice og administration

– opfølgning på indsatsområder 2014

Indsatsområde:

1. Understøttelse af Byrådets arbejde med udarbejdelse af ny vision for Fredericia Kommune

Vision 2012 udløb med udgangen af året. Derfor er vi gået i gang med at planlægge en proces for det nye byråd, der kan igangsættes hurtigt efter de nye byrådsmedlemmers tiltrædelse. En proces der kan føre til vedtagelsen af en ny vision for Fredericia Kommune inden udgangen af 2014.

En langtidsholdbar vision skal være et pejlemærke for hele kommunen. Derfor er det vigtigt, at der skabes ejerskab til visionen hos alle politikere, men også i lokalsamfundet - hos erhvervsliv, foreninger, kulturinstitutioner og borgere. Derfor er der planer om en proces med en tilgang, der bringer borgernes holdninger og oplevelser centralt ind i processen. Vi lægger op til, at lokalsamfundets forskellige spillere inddrages tidligt i processen, således at de kan bidrage med deres tanker, overvejelser og forslag. Vi ønsker også, at processen indebærer en afdækning af Fredericia Kommunes "DNA". Der skal fortælles en historie om eller tegnes et billede af Fredericia, der kan bruges som grundlag for at etablere visionen.

I konkurrencen om bosætning og erhvervsudvikling bliver det afgørende have en klar vision og en kurs, som alle kræfter i lokalsamfundet har ejerskab til og arbejder sammen for at realisere. Derfor vil vi sideløbende med visionen arbejde med at afklare og udvikle de roller og det samarbejde, som byrådspolitikerne skal varetage i et byråd, der er ambitiøs i forhold til at inddrage lokalsamfundets ressourcer i de politiske processer.

Opdateret pr.
30.06.2014

Status:

Byrådet har afholdt temadag om visionsprocessen den 5. maj 2014, en dag hvor hele Byrådet deltog og aktivt kom med input til den nye vision. Pejlemærkerne tager udgangspunkt i 4 indsatsområder fra konstitueringsaftalen: Bosætning, arbejdspladser, kompetente borgere samt ny velfærd. Også de nye politikerroller, hvor politikerne mere aktivt skal være en del af processerne, blev der taget godt imod, assisteret af et oplæg fra Jacob Torfing fra RUC.

I juni måned har der været afholdt 4 workshops med borgere, politikere og medarbejdere, et for hvert af de 4 pejlemærker. Her har deltagerne i fællesskab arbejdet med ideer, både meget konkrete og mere abstrakte, til hvordan Fredericia kommune kan udvikle sig. Der er nogle røde tråde i de forskellige oplæg og fint sammenfald mellem Byrådets tanker og de tanker, der fremkom under workshopperne. Sommermødet udgik af processen, da Borgmesteren besluttede, at prøvehandlinger ikke skal være en del af visionsprocessen.

Visionsprocessen er herefter sat på stand by, indtil budgettet er færdigbehandlet. Den forventes genoptaget med Byrådet ultimo oktober 2014.

Indsatsområde:

2. Introduktion af nyt Byråd

Der afholdes kommunalvalg i november 2013 og et nyt byråd tiltræder pr. 1. januar 2014. Det nye byråd skal introduceres til organisationen Fredericia Kommune, opgaver i forbindelse med byrådsarbejdet, rettigheder og pligter som byrådsmedlem. I den forbindelse afholdes et introduktionsforløb, hvor det nye byråd bliver indført i disse emner.

Forløbet forventes at strække sig over det første halvår i 2014. Der vil blive elementer, som er rettet mod hele byrådet, mens andre elementer er rettet mod specielle dele af

Opdateret pr.
30.06.2014

Indsatsområde:

byrådet; borgmester, udvalgsformænd og nyvalgte byrådsmedlemmer. Introduktionsforløbet vil blive gennemført med deltagelse af både interne og eksterne undervisere.

Status:

Introduktionsforløbet er gennemført med alle de planlagte aktiviteter.

3. Den kommunikerende organisation

Med organisationsjusteringen i 2013 blev kommunikationsafdelingen integreret i Digitalisering og Borgerservice, hvor kommunens webteam hidtil har været placeret. Den nye strategi for digitalisering og velfærd sætter ambitiøse mål for den digitale kommunikation med borgerne, og sammenlægningen af de to teams skal understøtte dette arbejde.

I forbindelse med fusionen af de to områder iværksættes en handleplan.

Intern kommunikation, der understøtter de strategiske indsatser og udbreder kendskabet til tværgående projekter bliver et prioriteret indsatsområde i handleplanen.

Elementer bliver blandt andet en synlig og kommunikerende direktion og topledelse og et intranet, der skal udvikles som en platform for interne nyheder og vidensdeling.

Opdateret pr.
08.08.2014

Indsatsområde:

Handleplanen er besluttet og tre analyseprojekter er i gang. En analyse skal undersøge mulighederne for at etablere et åbent intranet, så alle kommunens medarbejdere kan få adgang, en anden analyse skal give input til en kanalstrategi, der sikrer at vi bruger de rigtige platforme til det rigtige indhold, og den tredje analyse skal skabe grundlaget for at etablere et leder-site på medarbejderportalen.

Det forventes at analyseprojekterne afsluttes med udgangen af august. Arbejde vil indeholde anbefalinger til den videre udvikling af kommunens portaler og kommunikation på de sociale medier, samt udviklingen af lederportalen.

Der er etableret nyt site om kommunikation og web på medarbejderportalen. Der er etableret internt netværk for kommunikatører, de første kurser i ”Skriv den gode pressemeddelelse har fået gode evalueringer.

4. Rekruttering samt introduktion af nye ledere og medarbejdere

Selvom vi ikke i Fredericia Kommune for tiden oplever rekrutteringsmæssige udfordringer, skal vi hele tiden have fokus på rekruttering af de bedste medarbejdere. Vi kan også forudse, at der i de kommende år vil komme pres på rekruttering indenfor visse af plejens faggrupper.

I den nye HR afdeling vil der derfor være fokus på professionel rekruttering, branding af Fredericia Kommune som en attraktiv arbejdsplads, hvilket vi rent faktisk med dokumentation fra 3 i 1 undersøgelsen også kan stå inde for. Vi vil tage sociale medier i brug for at nå andre målgrupper. Rekrutteringssitet på hjemmesiden skal gøres mere attraktiv og informativ.

Således skal der også her være intro materiale til nye medarbejdere, så de på forhånd kan orientere sig om, hvilken arbejdsplads de kommer til.

For at profilere den attraktive arbejdsplads, vil HR afdelingen i højere grad også gå efter nogle af de priser, der er i Danmark, fx Danmarks bedste / sundeste / mangfoldige ar-

bejdsplads. Den offentlighed, der vil komme omkring dette, vil understøtte brandet.

Der skal i højere grad laves tilbud til nye ledere, fx indførelse af mentorordninger, hvor erfarne ledere i Fredericia Kommune stiller sig til rådighed for nye ledere. Lederintro forløbet ændres her i 2013 og vil også i 2014 blive fulgt op af et uddannelsesforløb fra HR om de HR relateret temaer, du som leder har brug for i den daglige ledelsesgerning.

Opdateret pr.
08.08.2014

Status:

Rekrutteringsite på hjemmesiden er på plads med info til kommende medarbejdere. HR Fredericia har medvirket ved ansættelse af ny kommunaldirektør i samarbejde med Mercuri Urval, og HR Fredericia har gennemført ansættelsen af ny voksenservicechef i samarbejde med den relevante direktør.

Der har været gennemført leder introduktionsforløb over 1½ dag for nye ledere, et forløb, der forventes gennemført 2 gange årligt.

Der arbejdes, i samarbejde mellem HR Fredericia, Økonomi og Digitalisering, på at lave et konkret fagspecifikt uddannelsesforløb til nye ledere.

En del af employerbrandingen er også, hvordan vi håndterer afskedssager. Udover at vi **altid** prioriterer etik og ordentlighed i vores afskedssager, tilbydes de, der afskediges grundet besparelser, rådgivning om deres fortsatte karriere (outplacement) ved konsulenterne i HR Fredericia, alternativt ved et privat outplacementfirma. Det er pt. under overvejelse at tilbyde alle de medarbejdere, vi afskediger, uanset årsag, et outplacementforløb via vore egne konsulenter. Vi har både som arbejdsgiver, men også som kommune i forhold til de medarbejdere, der bor i kommunen, en stor interesse i, at de hurtigt kommer godt videre, uanset årsag til, at vore veje må skilles.

Indsatsområde:

5. Fra Personale og Uddannelse til HR

Personaleafdelingen og Uddannelsescentret gennemfører i 2013 en fusion, som er døbt ”Fra Personale & Uddannelse til HR”. Konsekvensen er bl.a. en fysisk flytning af Personaleafdelingen til Uddannelsescentret.

Formålet med fusionen er at opnå en højere grad af synergi mellem de ydelser, de to afdelinger i dag leverer til organisationen. Sigtet er også en fokusændring af konsulent-ydelser fra Uddannelsescentret, så disse ydelser fremadrettet i højere grad anvendes til understøttelse af strategiske projekter og tværgående indsatser.

HR afdelingen vil anvende en tilgang, forretningsdrevet HR, som betyder en udefra og ind tilgang. Dvs. i høj grad, at undgå udrulning af diverse HR projekter, men i stedet tage udgangspunkt i organisationens behov og koble det til Fredericia Kommunes strategier og udfordringer.

Målet er at sikre en helhedsorienteret og tværgående indsats fra alle dele af HR samt bidrage til tværgående networking via Uddannelsescentrets værtskab for organisationen.

Opdateret pr.
30.6.2014

Status:

Fusionen er gennemført pr. 1.9.2013 og den del af HR, der tidligere havde til huse på Rådhuset, er flyttet til det tidligere Uddannelsescenter og afdelingen er således fysisk flyttet sammen.

Fusionen er lykket over al forventning, og der arbejdes helhedsorienteret på kryds og tværs i afdelingen, således at organisationens behov kan dækkes ud fra et helhedssyn. HR understøttelse af såvel implementering af skolereformen som besparelser i Voksenservice er gode eksempler herpå. Flytningen viser dog også, at det ikke er hensigtsmæssigt, at HR chefen ikke i højere grad opholder sig og er tilgængelig på Rådhuset. Det er derfor besluttet, at HR Chefen fra 1.8.2014 også får arbejdsplads på Rådhuset tæt ved

Direktionen, men samtidig også opretholder arbejdsplads i HR Fredericia.

Indsatsområde:

6. Erhvervs politik

Udgangspunktet for de kommende års erhvervsudvikling skal sætte fokus på aktiviteter, der skaber resultater og som opstår ud fra et fælles ønske mellem kommune og erhvervsliv om at udvikle løsninger. Fredericia Kommune skal fortsat sikre rammerne for erhvervsudviklingen, men det bliver i højere grad erhvervslivet der skal sikre de konkrete løsninger.

Den nuværende erhvervs politik evalueres i 2014 i samarbejde med erhvervslivets aktører, med henblik på at sikre en revision eller eventuelt udarbejdelse af en ny erhvervs politik med baggrund i den konkrete erfaring med udbygning med erhvervsservice samt fokus på erhvervsudviklingsområder, der skaber nye resultater.

**Opdateret pr.
30.06.2014**

Status:

Byrådet har i forbindelse med konstitueringsaftalen 2014-2017 nedsat Erhvervskontaktudvalget, som har til opgave at fremme erhvervslivet i Fredericia Kommune.

Erhvervskontaktudvalget har taget initiativ til og er i gang med, at besøge udvalgte kommuner, erhvervsforeninger og virksomheder. Formålet er at der skabes en ny model for Fredericia Kommune. Processen foregår i tæt dialog med erhvervslivet.

Udvalget forventer at præsentere oplæg til en model for Byrådet primo 2015.

Indsatsområde:

7. Digitalisering og velfærdsteknologi: Implementering af strategi

Strategien "Nye muligheder – ny velfærd" er Fredericia Kommunes strategi for digitalisering og velfærdsteknologi 2013-2015.

Strategien udpeger retningen for Fredericia Kommunes arbejde med udvikling og implementering af digitale og teknologisk velfærdsløsninger, og den sikrer samtidigt, at kommunen lever op til de nationale og regionale strategier.

Der vil løbende i 2014 foregå udviklingsarbejder i de forskellige fagområder, og projekterne koordineres og prioriteres i porteføljestyringen.

Væsentlige flerårige programmer, der enten er under implementering eller skal implementeres i løbet af de kommende år er blandt andet:

- Effektiv digital selvbetjening, et program, der understøtter lov om obligatorisk digital post og obligatorisk digital selvbetjening.
- Grunddata-programmet, der sikrer at borgere og virksomheder får fri adgang til en lang række grunddata.
- Ny kommunal IT-infrastruktur, der skal sikre bedre og billigere IT-systemer og en udbudsplan på de såkaldte monopolområder.

Dertil kommer en lang række projekter på velfærdsteknologiområdet.

**Opdateret pr.
08.08.2014**

Status:

Der er pr. 1.7.2014 i alt 122 digitaliseringsprojekter under forberedelse eller iværksat i Fredericia Kommunes samlede portefølje.

Årsplanen for 2015 er vedtaget og indeholder yderligere 18 prioriterede projekter.

Kommunens lederforum får afrapporteringer på projekterne en gang i kvartalet. Næste afrapportering foregår primo september.

Efteråret bliver præget af at forberede overgangen til obligatorisk digital post den 1.

november. Den 12. august begynder Digitaliseringsstyrelsen udsendelse af underretningsbreve til de borgere, der endnu ikke har oprettet digital postkasse eller er blevet fritaget. Brevene orienterer om muligheden for fritagelse, og bliver i Fredericia udsendt til ca. 15.000 borgere. Vi regner med at ca. 3000 af disse vil søge om fritagelse. Borger-servicecenteret er forberedt på at kunne håndtere denne opgave, og der opstilles ekstra ekspeditionspladser på Rådhuset.

Sideløbende med dette fortsætter oplysningsaktiviteterne og vi har de kommende måneder i særlig grad fokus på de 15-24-årige. I denne gruppe har 37,3 % af borgerne i Fredericia oprettet en digital postkasse. I alt har 53,7 % af samtlige borgere i Fredericia oprettet postkassen.

Frem til medio september fortsætter det tværgående samarbejde mellem Borgerservice, Plejen, Voksenservice og private leverandører om at indhente fritagelsesattester fra de borgere som er kendt af samarbejdspartnerne.

I oktober måned tilbyder Borgerservice at hente blanketterne hos borgere, der ikke er kendte af de ovennævnte og som ikke selv har mulighed for at komme til Rådhuset.

Arbejdet med at implementere de obligatoriske selvbetjeningsløsninger, der skal træde i kraft den 1. december i den såkaldte bølge 3, kører efter planen.

Indsatsområde:

8. Fredericia Former Fremtiden

Fredericia Kommune ønsker fortsat at være i førertrøjen i forhold til innovativ udvikling af de kommunale velfærdsydelser. Vi ønsker at skabe løsninger, som skaber store og positive forandringer for borgere og erhvervsliv i Fredericia.

På trods af de økonomiske udfordringer og på trods af stigende efterspørgsel efter velfærdsydelser, ønsker vi at gøre vores velfærdssystem endnu bedre.


Vi har indtil nu opnået en række erfaringer med vores innovationsarbejde. Noget af det, som tegner sig mest tydeligt, er at der via udvikling af et helt anderledes samspil mellem borgere, erhvervsliv og kommune, kan opnås særdeles gode resultater. Et samspil, hvor vi i langt højere grad lader borgernes (og virksomhedernes) kernebehov være afgørende for vores ydelser. Og et samspil, som også omfatter civilsamfundets rolle i velfærdssamfundet.

Udviklingen af helt nye radikale og ”langtidsholdbare” løsninger er både udfordrende og tager tid. Derfor vil vi i 2014 (og formentlig i nogle år endnu) fortsætte arbejdet med Længst muligt i eget liv på ældreområdet, Gasprojektet på affalds- og energiområdet, Slip de ledige fri på arbejdsmarkedsområdet, frivillighedsområdet og sundhedsområdet

Opdateret pr.
30.06.2014

Status:

Fredericia Former Fremtiden sekretariatet er pr. 1.4.2014 splittet op, og den del af opgaverne, der knytter sig til generel organisations- og innovativ udvikling, fundraising og til dels frivillighed er overdraget til HR Fredericia. Arbejdsmarkedskonsulenten i FFF er overført til Arbejdsmarkedsafdelingen og velfærdsteknologi til Pleje og Sundhed. Projekterne på arbejdsmarkedsområdet og velfærdsteknologi videreføres i fagafdelingerne. I HR Fredericia indtænkes FFF indsatsen i det arbejde, der skal igangsættes i forbindelse med visionsprocessen og implementeringen heraf. Endvidere indtænkes FFF i den ændrede tilgang til borgere/brugere og virksomheder, der i langt højere grad bygger på at skabe SAMMEN med borgere/brugere/virksomheder frem for at LEVERE ydelser/service.



HR Fredericia tilbyder således afdelingerne konsulentbistand, med henblik på at udfordre afdelingerne på, om det nu også er samskabelse eller alene involvering og, understøtte processerne. HR Fredericia vil i forbindelse med samskabelsesprocesserne tillige have et metaperspektiv, og undersøge hvilke krav til kompetencer samskabelse fordrer, både til ledere og medarbejdere. Dette resultat kan indgå i arbejdet med at lave et nyt ledelsesgrundlag og en ny kompetenceudviklingsstrategi, i kølvandet på visionsprocessen.