

# Kvalificering af: ”Supplerende og uddybende til gentænkt ejendomsdrift”

8.6.2021

## Indledning:

Medarbejderne i Hovedudvalget er i dette arbejde udvidet med repræsentanter for medarbejderne ansat på overenskomsten for teknisk service. Vi har følgende kvalificering til det supplerende bilag: ”Supplerende og uddybende til gentænkt ejendomsdrift”.

Medarbejderne anerkender, at der er givet tid til en yderligere uddybning af materialet ”Ejendomsområdet gentænkt”. Det uddybende bilag afklarer nogle af de aspekter, der har været usikkerhed omkring. Det er vores oplevelse, at det i forløbet er blevet anskueliggjort, hvor meget viden der findes i organisationen som kan bidrage til en kvalificering. Herunder også vigtigheden af dialog lokalt i alle enheder. Det afspejles blandt andet i, at der er afviklet ca. 60 samtaler mellem Ejendomscenteret og de decentrale enheder samt, at der i forhold til læring fra etablering af rengøringsenheden også er dialoger i gang.

Der er fortsat rigtig stor bekymring for APSA-forholdene i et fremtidigt perspektiv. En stor del af denne bekymring vil først blive afklaret, når der er truffet en beslutning.

Udtalelsen skal ses i sammenhæng med den tidligere udtalelse, der blev indsendt fra medarbejderne i Hovedudvalget den 12.2.21. Nærværende udtalelse er opdelt i 3 hovedafsnit. Emnerne under de 3 hovedafsnit følger samme opbygning, som udtalelsen fra 12.2.21 og kan med fordel læses i sammenhæng med den. De 3 hovedafsnit er:

- **Hvad er blevet afklaret i det nye materiale – og hvad betyder det for APSA**
- **Hvilke elementer er endnu ikke afklaret og giver fortsat stor påvirkning på APSA**
- **Hvad bør der være fokus på i en eventuel fremadrettet proces, hvis forslaget vedtages**

Vi gør desuden opmærksom på, at det samlede materiale fra inddragelsesprocessen i MED, der var bilag til punkt 61 på mødet i Økonomiudvalget den 17.3.21, fortsat er relevant.

## Hvad er blevet afklaret i det nye materiale – og hvad betyder det for APSA

- Tilknytning og fællesskab:  
Der er kommet klarhed over distriktsinddeling, hvilket er positivt. I dag har de tekniske servicemedarbejdere på Rådhusene et veletableret samarbejde, som de er glade for. Det påvirker deres APSA-forhold negativt, at det samarbejde er opsplittet i de nye distrikter. På andre områder er sammenhæng med enhedernes kerneopgave tilgodeset, hvilket er positivt. Det er en kendsgerning, at der er flere bygninger tilknyttet de forskellige baser i distrikterne, end de er i dag. Især gruppen af medarbejdere inden for Sundhed & Ældre er bekymrede over det øgede antal bygninger i distrikterne og det arbejdspress, det eventuelt kan medføre.
- Relationer:  
Der er i det uddybende materiale stor fokus på relationen til borgerne. Det er positivt, at der er stor anerkendelse af vigtigheden af det perspektiv.
- Samarbejde og kommunikation:  
Oplægget indeholder en forsikring om, at løsning af opgaver sker i daglig/løbende dialog, så der undgås ufleksible og langsommelige arbejdsgange og kommunikation. Det er positivt.
- Opgaver:  
Oplægget belyser, at der er en særlig problematik omkring IT på skoleområdet. Det er positivt, at der er kommet fokus på det.

## Hvilke elementer er endnu ikke afklaret og giver fortsat stor påvirkning på APSA

- Tilknytning og fællesskab:  
Der er ikke en oplevelse af, at distriktsinddelingen giver afklaring på, om den denkelte medarbejder fortsat kan være tilknyttet det distrikt, hvor medarbejderen er ansat i dag. Det giver en usikkerhed om fremtiden.

Der er fortsat usikkerhed omkring, hvordan forhold med betydning for APSA-forholdene for tekniske servicemedarbejdere og de decentralt ansatte medarbejdere på enhederne systematisk kan drøftes, når teknisk service ikke længere er repræsenteret i Lokal MED. Lige nu gøres der erfaringer med dialoger mellem rengøringsenheden og Lokal Med under Dagtilbud & Skole.

- Relationer:  
Relationer til kolleger har stor betydning. Det er vigtigt at sikre, at teknisk servicemedarbejdere har en oplevelse af at høre til og være en del af et eller flere fællesskaber. Det at skulle servicere flere matrikler samt høre til i både en central og i decentrale enheder kan udfordre tilknytningen og relationerne.

- Samarbejde og kommunikation:  
Det er positivt, at der lægges op til en fleksibel og smidig opgaveløsning. Det er uafklaret, hvordan kommunikation og koordinering i samarbejdet inden for enhederne i distriktet skal foregå.

Der lægges i materialet op til et stærkt ejerskab – se side 16. Det stiller høje krav til den kommunikation, der skal være imellem medarbejderne både i distrikterne og på tværs af distrikterne. Der gives udtryk for et højt ambitionsniveau; det kan opleves som et stort pres på de tekniske servicemedarbejdere – og kan igen udfordre den reelle ejerskabsfølelse.

- Opgaver:  
Det er positivt, at der lægges op til, at de daglige opgaver og akut opgaver fortsat skal løses, som det sker nu.

Det er dog et faktum, at de samme medarbejdere skal servicere flere bygninger. Alt andet lige vil det betyde, at teknisk service medarbejdere ikke kan være til stede og tilgængelige på samme måde som i dag. Eksempelvis fremgår det på side 5, at medarbejdere på skolerne fremover skal servicere Dagtilbud. Det giver god mening i mange perspektiver, men der er behov for, at der tages hånd om krav/ressourcer i den sammenhæng.

I beslutningen i Økonomiudvalget den 17. marts er der lagt op til, at der ønskes oplæg til samarbejdsaftaler. Der er i det uddybende og supplerende materiale ikke oplæg til samarbejdsaftaler. Det giver fortsat rigtig stor usikkerhed i forhold til de opgaver, der skal løses. Der udtrykkes bekymring i forhold til et øget arbejdspress både på tekniske servicemedarbejdere, ligesom der fortsat er stor bekymring i forhold til opgaveglidning, der kan give et øget arbejdspress på øvrige berørte medarbejdere og ledere. Der er på flere områder fortsat stor bekymring for serviceforringelser, når de samme medarbejdere skal servicere flere enheder.

Der forventes at være potentialer inden for pasning af udenomsarealer – herunder også vinterbekæmpelse. En eventuel kobling til opgaver og dermed ressourcer inden for Park & Vej giver utryghed for medarbejdere både inden for dette område og for de tekniske service medarbejdere.

Der er i materialet lagt op til at udnytte medarbejdernes særlige kompetencer. Der er bekymring for, at stillingerne bliver mindre alsidige og dermed mindre attraktive og ikke længere afspejler det job, som medarbejderen i sin tid søgte.

Afsnittet omkring IT på skoleområdet tydeliggør, at en grundig afklaring af denne opgave er nødvendig. Velfungerende IT og dermed også understøttelse af IT er helt afgørende for at hverdagen fungerer, og at kerneydelsen kan varetages. Det er vigtigt at skelne mellem IT-pedel og IT-vejleder, og de opgaver, som de hver især skal varetage. Der er usikkerhed om, hvor opgaverne fremadrettes forankres, og hvordan samarbejdet fremadrettet organiseres.

- Ressourcer:

Det er fortsat bekymring for at budget til løn, som er prioriteret ud af et decentralt budget, bliver tilført Ejendomscenteret samtidig med, at opgaver fortsat skal udføres af personalet decentralt.

Der er blandt de tekniske servicemedarbejdere stor bekymring for, om der kommer afskedigelser, når besparelsen skal realiseres.

Der er en oplevelse af, at der skal foretages flere driftsudvidelser for at realisere planerne om gentænkt ejendomsdrift. Eksempelvis ansættelse af mellemlider(e) og investering i nyt materiel. Det giver en øget bekymring for beskæftigelsen på området.

- Sammenhæng med tidligere beslutninger:

Vi gør fortsat opmærksom på, at Park & Vej er i gang med et tidskrævende projektforsøg med udvikling og implementering af et nyt styringsgrundlag. Der er bekymring for, at en ny beslutning om ejendomsdriften vil give et øget pres på medarbejderne på det område. Det samme er gældende i forhold til udmøntning af rådhusstrukturen og de medarbejdere, der arbejder med det.

### **Hvad bør der være fokus på i en eventuel fremadrettet proces, hvis forslaget vedtages**

- Behov for afklaring og vished:

Beslutningen om besparelsen blev truffet i 2019. Der er nu et stort behov for, at der træffes en beslutning om udmøntning af besparelsen, så perioden med usikkerhed ikke skal forlænges yderligere.

- Opfordring til anvendelse af det omfangsrige materiale, der er udarbejdet i forløbet:

Vi opfordrer til, at alle udtalelser, der er udarbejdet for at kvalificere processen, bliver anvendt konstruktivt i forløbet – også fremadrettet. Vi ser det som et værdifuldt materiale, som fortsat er meget aktuelt. Ud over materialet, er der indsamlet værdifuld viden i fasen med at udarbejde det uddybende og supplerende materiale.

- En forandringsproces, der vil kræve fokus og ressourcer i lang tid fremover:

Hvis der træffes beslutning om at centralisere ejendomsdriften som beskrevet, er det en forandringsproces, hvor organisationen i lang tid fremover skal arbejde med at få samarbejde og opgaveløsning til at fungere. Der vil være behov for løbende prioritering, evaluering og læring for at sikre APSA-forhold for både direkte berørte og øvrige berørte medarbejdere og dermed kerneydelsen til borgerne.

Venlig hilsen

#### **Medarbejderrepræsentanter for ansatte på overenskomsten for teknisk service:**

Repræsentanter fra teknisk service: René Falkenstrøm Hansen, Kim Martinussen & Klaus Guldbæk Albrechtsen &

**Medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget:** Anette Hougaard, Anne Gitte Gammelby Nielsen, Bente Dahl Linnemann Nielsen, Ann Erikke Sølgaard Espersen, Karina Hangaard Dalsgaard, Kim Nymand Olsen, Klaus Enevoldsen, Lilian Møller Thorsen, Morten Bøjer, Pia Dalgaard Dideriksen & Gitte Kramer, næstformand