

Høringssvar fra MED-udvalget i Teknik & Miljø om organisationsændringer

Alle medarbejdere i det tekniske område (minus Kultur) modtog d. 13. marts 2013 oplæg til organisationsændringer i Plan, Kultur og Teknik.
Oplægget hed "Plan, Kultur og Teknik opruster pr. 1. maj 2013".

De to MED-udvalg i Årre var samtidig blevet indkaldt til præsentation af oplægget d. 14. marts. Oplægget blev præsenteret af direktør for Plan, Kultur og Teknik, Bent Peter Larsen.

Der har derefter i Teknik & Miljø været indkaldt til et fællesmøde for alle virksomhedens medarbejdere.

MED-udvalget i Teknik & Miljø har på denne baggrund lavet et høringssvar, som skal tages med på direktionens møde onsdag d. 27. marts før påske.

Vi vil som udgangspunkt bemærke, at medarbejderne med basis i det udspil, hvor de ikke kender de nærmere detaljer, har svært ved at forholde sig til de bagvedliggende tanker og ideer. Hvad er eksempelvis begrundelsen for, at det foreslåede er bedre, end det vi har nu?

Medarbejderinddragelse i processen

Medarbejderne fremfører, at en proces med mere og tidligere medarbejderinddragelse havde været at foretrække. For at fremme en konstruktiv og positiv proces er det nemlig meget vigtigt, at medarbejderne inddrages.

Hvis man således ser i lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Varde Kommunes §7 stk. 2 ses, at "information skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at der gives muligheder for en grundig drøftelse af medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunktet og forslag og, at disse kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Medarbejderne mener, at ovenstående forekommer ikke at være sket i tilstrækkelig grad.

Den måde processen hidtil har kørt, har således givet anledning til stor usikkerhed og frustration, og behov for at forstå, hvorfor det skal gøres som foreslået, og hvorfor det skal gøres på denne måde.

Det er vores overbevisning, at i den videre proces skal medarbejdere inddrages i langt højere grad.

Dertil har nogle medarbejdere en følelse af manglende anerkendelse af det arbejde, der er gjort tidligere. Denne opfattelse af manglende anerkendelse er også vigtig at arbejde med.

Medarbejderinddragelse fremadrettet

Vi mener, at oplægget til organisationsændringer kan være starten på en flytning og samling i Varde, så vi bruger perioden fremadrettet til i højere grad at inddrage medarbejderne i, hvordan vi vil arbejde sammen om to år på Bytoften.

Ejendomsgruppens flytning til team Byg

Hvis ejendomsgruppen skal lægges sammen med team Byg, vil der blive behov for et grundigt arbejde for at finde synergien og fastholde fagligheden i det nye team.

Det er vigtigt at arbejde med retorikken, så det ikke fremgår, at ejendomme lægges ind under BYG.

Der skal være fokus på, at det er et nyt team.

Højere grad af projektorganisering og forpligtende netværk

Vi anser en højere grad af projektorganisering og udøvelse af forpligtende netværk som noget positivt. Vi synes det er vigtigt, at inddrage medarbejderne i arbejdet med udvikling og deltagelse i projekter og netværk.

Høringsvar og bilag

Sammen med dette svar vedlægges 2 bilag.

Bilagene fra grupperne Industri og Ejendom vedlægges uredigerede, fordi MED-udvalget anerkender, at de to grupper har særlige grunde til at udtale sig, da de berøres mest.

Med venlig hilsen
MED-udvalget for Teknik & Miljø

Mette Christensen
Poul Sig Vadsholt
Marlene Plet
Brian Skytte Laursen
Ulla Paulsen
Jørgen Enevoldsen
Jeanett Dam

Industrimiljøgruppens hørings svar på oplæg til organisationsændring.

Ledelsen har udsendt oplæg til organisationsændring, hvor et af punkterne er at industrimiljø og "erhvervsbyg" lægges sammen i et nyt "Team Erhverv". Samtidig skal det tekniske område arbejde mere projektorganiseret og i forpligtende netværk.

Industrimiljøgruppen har følgende kommentarer og forslag til oplægget:

- Vi finder det særdeles positivt med en større grad af projektorganisering og forpligtende netværk. Vi tror på, at det kan løse langt de fleste af de udfordringer, som virksomheder står med. Det kan forbedre servicen til virksomheder markant og give virksomhederne et indtryk af kommunen som en kompetent medspiller. Til dette er en større organisationsændring dog ikke strengt nødvendigt. Man kunne også løse opgaven, ved at have 1-2 medarbejdere (generalister) som tovholdere på alle større erhvervsager, og give dem opgaven med at gå på tværs af teams og afdelinger, for at sikre den absolut bedste service overfor virksomhederne. En indsats for at styrke den daglige kontakt med virksomhederne er uafhængig af hvilket team medarbejderen sidder i. Ved at supplere den nuværende struktur med projektorganisering og forpligtende netværk, samt 1-2 tovholdere på større sager, er det muligt at bibeholde den daglige sparring i fagområderne.
- Der er lagt op til at affaldsdelen, og dermed Birgit, ikke skal med over i team erhverv. Dette mener vi er forkert, idet Birgit på lige fod med resten af gruppen udfører miljøtilsyn, og eksempelvis skriver tilslutningstilladelser. Tilsvarende har resten af gruppen også affaldssager. Derfor mener vi, at hele gruppen inklusiv opgaver skal overføres til et evt. nyt team erhverv.
- På industriområdet er der mange igangværende sager, og det er også vores indtryk, at det er tilfældet med byggeområdet. Ved oprettelse af et nyt team erhverv, vil der blive tale om flytning, sammentømring af den nye gruppe, teambuilding og afklaring af nye grænseflader til gamle teams. Alt sammen noget der tager tid. I en optimal situation, ville man starte helt på en frisk. Derfor tror vi, at det er nødvendigt, at der i det mindste i en overgangsfase tilføres ekstra arbejdskraft, for at få det nye team til at blive en succes.
- Hvis virksomhederne skal have topservice (og det skal de!), skal det meldes ud fra højeste sted, at et nyt team erhverv kan trække på medarbejdere fra andre teams, eller at team erhvervs sager skal have 1. prioritet. Mange sager skal jo stadig i høring ved en række andre teams.
- Succesen af et nyt team erhverv er også meget afhængig af, at medarbejderne kan se behovet for det nye team. Hvilken ønskværdig fremtid er det man vil opnå, udover at ligge nr. 1 i DI's erhvervsklimamåling? Og er det alene resultatet af denne måling, som afgør om teamet bliver en succes eller ej? Vi mener, at der skal gøres mere ud af at "sælge" ideen til medarbejderne.
- Målene for team erhverv bør afspejle Varde Kommunes Værdihus, og der bør tages udgangspunkt i kommunens grundværdier ved såvel ekstern såvel som intern kommunikation.

Venlig hilsen
Industrimiljø
19. marts 2013

Ejendomsgruppens hørings svar på oplæg til organisationsændring.

I fremsendte oplæg til organisationsændring "Plan, Kultur og Teknik opruster pr. 1. maj 2013, har Ejendomsgruppens følgende kommentarer til oplægget.

Ejendomsgruppen bakker positivt op omkring oplæggets ambition om i højere grad at arbejde mere projektor organiseret og i forpligtende netværk.

Mange af Ejendomsgruppens opgaver løses i dag i stor udstrækning som sådan.

Vi vil gerne opfordre til at alle får mulighed for uddannelse indenfor denne arbejdsform således påtænkte netværk bærer præg af klare aftaler om ansvar, organisation, ressourcer, økonomi, tidsrammer mv.

Vi vil også gerne bakke op omkring det nye tiltag "Husrådet" som behandler emner som er fælles for begge afdelinger i Årre. Husrådet er måske spiren til en anden ledelsesmæssig organisering evt. i form af et ledelsesfællesskab?

Ejendomsgruppen anerkender at omorganiseringen skal bidrage til effektiv opgaveløsning, driftssikkerhed og robust faglighed!

Vi mener at foreslået ændring er en nedrustning af ejendomsforvaltningen og energiområdet.

Vi savner de stærke argumenter for at flytte administration af de kommunale ejendomme ind i Team Byg(-småhuse mv.).

Tidligere undersøgelser på landsplan har ført til at anbefalingen har været, at adskille, myndighedsbehandling af byggesager og administration af kommunale ejendomme med "vandtætte skotter". Anbefalingen bør fortsat følges.

Vi ser et større sammenfald af opgavetyper på fx vej- og trafikområdet end med byggesagsbehandling af småhuse mv.

Vej og Trafik arbejder ligesom Ejendomsgruppen med problematikker omkring udbudsbekendtgørelserne, almindelige betingelser for bygge- og anlægsopgaver, ydelsesbeskrivelser for rådgivere og for udførende.

Ydermere er der sammenfald omkring energipuljen, hvor Vej & Trafik, sidder på ca. 1/3 af budget til renovering af gadelys. Det er her, der opstår faglig sparring på tværs af fagområder og det er her der kan opnås gode synergier.

I nuværende organisation har Ejendomsgruppen et givtigt uformelt samarbejde med Køb og Salg specielt omkring de tomme kommunale ejendomme. Det samarbejde vil fremadrettet være en udfordring at opretholde, og vi opfordre til at det tilføres nogen fokus.

Der er som altid mange igangværende sager i ejendomsgruppen. Hvis ikke Marlene Plet fortsat skal være en del af et team indeholdende Ejendomsgruppen vil vi medarbejdere i gruppen gerne udtrykke vores ærgrelse over at miste en god sparringspart på byggeprocesserne mm.

Det er vores håb, at der er fokus på at en kommende teamleder er i besiddelse af faglige færdigheder inden for byggeprocesserne, drift og vedligehold af ejendomme, energi og energibesparelsesområdet.

De demokratiske processer, der hidtil har kendetegnet Varde kommune, syntes i dette forløb, at være tilsidesat, hvilket må siges at være ærgerligt og stik imod værdigrundlaget. Det er vores håb at der fremadrettet fokuseres på, at medarbejdere inddrages i en konstruktiv dialog om den nye organisering og det "nye Team Byg".

Venlig hilsen
Ejendomsgruppen
20. marts 2013