

Opsummering af høringssvar ifht. organisationstilpasning pr. 1. maj 2013 i forvaltningen Plan, Kultur og Teknik

Der er indkommet høringssvar fra de 3 berørte MED-udvalg. Et MED-udvalg – Teknik og Miljø har valgt at afgive høringssvar vedhæftet to bilag: et fra industrimiljøgruppen og et fra kommunale ejendoms-gruppen. Dette er gjort i anerkendelse af, at disse to grupper er særlig berørt af ændringerne.

1. MED-udvalget i Teknik og Miljø.

- Medarbejder finder at lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Varde Kommune §7, stk. 2 ikke er opfyldt i tilstrækkelig grad, idet der ikke har været tilstrækkelig inddragelse i den organisationstilpasning, der fremlægges nu.
- Medarbejderne finder som udgangspunkt, at udspillet har været så overordnet, at de ikke reelt har kunnet forholde sig til det, idet de bagvedliggende tanker og ideer ikke foreligger.
- Medarbejderne oplever stor usikkerhed og frustration og behov for at få skabt en større forståelse for ændringerne. Hos nogle medarbejdere opleves udspillet som manglende anerkendelse af det, der er gjort tidligere.
- Oplæg til organisationstilpasning kan være starten på en flytning og samling i Varde, så perioden fremadrettet bruges til i højere grad at inddrage medarbejderne i, hvordan vi vil arbejde sammen om to år på Bytoften.
- Medarbejderne gør opmærksom på retorikken vedr. sammenlægning af Ejendomme og Byg, der fremstår mere som at Team Ejendomme lægges ind under Team Byg end som dannelse af et nyt team.
- Den højere grad af projektorganisering og arbejde i netværk anses som positivt, og der gøres opmærksom på vigtigheden af at inddrage medarbejderne i udvikling og deltagelse i dette.

Ledelsens vurdering:

Det er ledelsens vurdering, at set retrospektivt kunne processen havde været bedre. Ledelsen ønsker fremadrettet sammen med medarbejderne en mere inddragende proces i det videre arbejde med bl.a. beskrivelse og implementering af forpligtende netværk og mere projektorganisering.

Ledelsen er enig i, at denne organisationsændring kan være startskuddet til en proces, hvor vi sammen kan beskrive hvordan sammenflytning i det nye rådhus i 2015 skal ske, og hvordan vi organisere os i de nye rammer. Ledelsens vurdering er også, at vi ikke kan vente til 2015 med at foretage organisationsændringer i forhold til eksempelvis erhvervsområdet.

Ledelsen vil have stor opmærksomhed på at arbejde med de to nydannede team, således at der reelt er tale om nye teams og ikke teams, hvor nogen underlægges andre.

1.1 Industrimiljøgruppen

- Medarbejderne er positive over for den større grad af projektorganisering og forpligtende netværk, men mener ikke, at det er nødvendigt med omorganisering i et Team Erhverv for at få det fornødne fokus på Erhvervsområdet. Det ville kunne løses ved at give 1-2 medarbejdere opgaven som tovholder på større erhvervsager, på tværs af teams og afdelinger.
- Medarbejderne mener at hele Industrigruppen bør indgå i et nyt erhvervsteam, da alle har opgaver i forhold til erhvervsområdet, også affaldsområdet som i oplægget ikke er med.
- Medarbejderne mener, at det er nødvendigt med ekstra arbejdskraft for at få et nyt team til at blive en succes, i det mindste i en overgangsfase.
- Medarbejderne mener, at der skal meldes ud fra højeste sted, at et nyt Team Erhverv kan trække på medarbejdere fra andre teams, eller at Team Erhverv skal have 1. prioritet.
- Medarbejderne mener der skal gøres mere ud af at ”sælge” ideen til medarbejderne, i forhold til målet med Team Erhverv, Er det resultatet i DI’s erhvervsmåling som afgør om teamet bliver en succes eller ej?
- Medarbejderne mener der bør tages udgangspunkt i kommunens grundværdier i målet for Team Erhverv.

Ledelsens vurdering:

- *Det er ledelsens opfattelse, at en øget tilfredshed med Varde Kommunes ydelser hos erhvervsvirksomhederne er et væsentligt mål at nå indenfor relativ kort tid. Organiseringen er ét værktøj til at nå dette mål. Man kan organisere fx efter faglighed eller relationerne (kunder, samarbejdspartner.) Med udviklingen i vores samfund mod en mere digitaliseret servicering, viser der sig samtidig behov for tættere relationer til visse samarbejdspartnere som fx erhvervslivet. Det er ledelsens vurdering at et team målrettet erhvervslivet i dette tilfælde giver det bedste værktøj til at opretholde og udbygge disse relationer.*
- *Ledelsen er enig i, at hele Industrigruppen, incl. affaldsopgaverne, skal være en del af det nye erhvervsteam.*
- *Ledelsen er enig i, at der i en overgangsfase må overvejes at tilføres ekstra arbejdskraft for at sikre succes.*
- *Ledelsen er enig i, at den overordnede udmelding er at der kan trækkes tværgående fra Team Erhverv til de øvrige teams for løsning af de opgaver som er og kommer. De forpligtende netværk kan tænkes ind i dette.*
- *Det er ledelsens opfattelse at med dannelsen af et nyt erhvervsteam, skal team og ledelse samarbejde om at formulere teamets målsætninger med udgangspunkt i kommunens grundværdier (værdihus.)*

1.2 Ejendomsgruppen.

- Medarbejderne er positive over for den større grad af projektorganisering og forpligtende netværk og uddannelse indenfor denne arbejdsform.
- Medarbejderne bakker op om et ”Husråd” som behandler emner fælles for begge afdelinger i Årre.
- Medarbejderne mener at organisationstilpasningen er en nedrustning af ejendoms- og energiområdet, og savner stærke argumenter for at flyttes sammen med Byg delen.
- Medarbejderne mener at myndighed (byg) og administration af ejendom skal adskilles.
- Medarbejderne mener der vil være opgave sammenfald med eks. vej og trafikområdet, mere end med byggesagsbehandling.
- Medarbejderne mener at opretholdelse af samarbejdet med Køb og Salg specielt omkring de tomme kommunale ejendomme med den nye organisering fremover bør tilføres fokus.

- Medarbejderne udtrykker ærgrelse over skift af leder, da ledelsen har været en god sparringspart i forbindelse med byggeprocesserne. En kommende leder bør have faglige færdigheder inden for byggeprocesser, drift og vedligehold af ejendomme, energi- og energibesparelsesområdet.
- Medarbejderne udtrykker at de demokratiske processer er blevet tilsidesat i denne proces, og ønsker fremadrettet fokus på medarbejderinddragelse ved dialog om den nye organisering og det nye "Team Byg".

Ledelsens vurdering:

Ledelsen er ikke enig i, at ejendoms og energiområdet nedrustes ved organisationstilpasningen, men anerkender, at der er behov for at arbejde med den fælles forståelse af de synergi er i det nye team.

I ledelsens vurdering af behovet for organisationsændringerne har også ligget et behov for at give teamlederne reel mulighed for at være ledere.

Det er ledelsens vurdering, at der altid er, vil være og skal være - samarbejder på tværs. De forpligtende netværk er tænkt netop til at styrke de samarbejder, der ikke tilgodeses i teamorganiseringen.

Det er ledelsens vurdering, at set retrospektivt kunne processen havde været bedre. Ledelsen ønsker fremadrettet sammen med medarbejderne en mere inddragende proces i det videre arbejde med bl.a. beskrivelse og implementering af forpligtende netværk og mere projektorganisering. Det er ledelsens opfattelse ved dannelsen af et nyt ejendom-byg-team at team og ledelse skal samarbejde om den fælles udvikling af dette team.

2. MED-udvalget i Plan og Byg

MED-udvalgets generelle kommentarer samt de enkelte teams specifikke kommentarer:

- Udvalget vurderer, at processen og informationsniveauet omkring organisationsændringen kunne have været gennemført mere hensigtsmæssigt
- Oplysningsgrundlaget til den varslede organisationsændring kunne have været formuleret mere hensigtsmæssigt i forhold til at informere om, hvad den kommende organisationstilpasning ville indeholde. Eksempelvis omrokeringer og ikke fyringer.
- Udvalget vurderer, at det have været mere hensigtsmæssigt, hvis informationsniveauet havde været ens for alle medarbejdere, som berøres af organisationstilpasningen. Der har været forskel på informationsniveauet mellem de enkelte teams og afdelingerne Plan og Byg og Teknik og Miljø
- Team Byg mener ikke det giver mening, at adskille byggesagsbehandlingen i erhverv og alm. Bolig.
- Team Byg mener, at der er for mange fælles opgaver såsom BBR mv. som gør, at en adskillelse ikke vil være effektiv. En sag løses ikke af en medarbejder, men af forskellige medarbejdere med forskellige kompetencer.
- Team Byg påpeger problematikken mellem bygherre/projektering og myndighed, hvis Byg og Ejendom skal sidde i samme enhed. Dette er en af problematikkerne som Energistyrelsen (daværende Bygge- og Erhvervsstyrelse) har angivet i sin vejledning om kommuners byggesagsbehandling i egne sager. Energistyrelsen har i marts 2013 offentliggjort en ajourført vejledning.
- Team Byg støtter oprettelsen af et erhvervskontor, hvor alle aktører til erhvervslivet er fysisk samlede, men hvor de organisatoriske tilhørsforhold forbliver uændrede. Det vil være et alternativ, hvor fagligheden ikke påvirkes i så stort et omfang. Der kan her være tale om

miljømedarbejdere, byggesagsbehandlere, køb og salg af erhvervsjord, jobcentermedarbejdere m.m. er samlet. Herved er det let at udveksle oplysninger indenfor erhvervsrelaterede forhold og erhvervskunderne kan få en helhedsorienteret sagsbehandling.

- Team Byg efterspørger fordele og synergieffekter ved sammenlægning af ejendom og byg
- Team Byg mener splittelse og sammenlægning vil sænke det faglige niveau
- Team Byg påpeger en række forhold, som bør afklares
- Team Brand & Redning tilslutter sig Team Bygs forslag til at kigge på organisatoriske alternativer i forhold til dannelsen af Team Erhverv eller Erhvervskontor. Team Brand & Redning finder det positivt, at sætte yderligere fokus på kommunens erhvervskunder, på tværs af alle teams. Team Brand & Redning anbefaler, at organisationstilpasningen, evalueres efter en nærmere bestemt periode.
- Team Plan og Team Natur og Park tilslutter sig Team Bygs bekymringer for, at det faglige niveau forringes ved den foreslåede organisationstilpasning og at Team Bygs forslag til anden organisationstilpasning bør overvejes nærmere.
- Team Plan ser frem til en større grad af projektorganisering og forpligtende netværk i forhold til tværgående arbejdsopgaver

Ledelsens vurdering:

Det er ledelsens vurdering, at set retrospektivt kunne processen havde været bedre. Ledelsen ønsker fremadrettet sammen med medarbejderne en mere inddragende proces i det videre arbejde med bl.a. beskrivelse og implementering af forpligtende netværk og mere projektorganisering.

Det er ledelsens opfattelse, at en øget tilfredshed med Varde Kommunes ydelser hos erhvervsvirksomhederne er et væsentligt mål at nå indenfor relativ kort tid. Organiseringen er ét værktøj til at nå dette mål. Man kan organisere fx efter faglighed eller relationerne (kunder, samarbejdspartner.) Med udviklingen i vores samfund mod en mere digitaliseret servicering, viser der sig samtidig behov for tættere relationer til visse samarbejdspartnere som fx erhvervslivet. Det er ledelsens vurdering at et team målrettet erhvervslivet i dette tilfælde giver det bedste værktøj til at opretholde og udbygge disse relationer. Samtidigt er det ledelsens vurdering, at det faglige niveau kan opretholdes og forstærkes via arbejdet i forpligtende netværk.

Ledelsen er enig i, at en sådan ændring af en organisering skal evalueres, således at vi også her tager læring af vores erfaringer.

Det er ledelsens vurdering, at der er fordele ved at samle byggesager og ejendomme i et team. I forhold til at sikrer en korrekt og fornuftig rollefordeling ved behandling af kommunens egne byggesager, skal der aftales principper omkring det fremtidige arbejde i teamet, som tilgodeser vejledningen fra Energistyrelsen

3. Staben Plan, Kultur og Teknik.

- Udviklingsafdelingen har løst mange opgaver, men vi kan se spændende perspektiver i den nye organisering. Det er tydeligt at se hvad målet med organisationstilpasningen er.

Ledelsens vurdering:

Ingen bemærkninger

Ledelsens samlede vurdering af høringssvarene:

Det er ledelsens vurdering, at set retrospektivt kunne processen havde været bedre. Ledelsen ønsker fremadrettet sammen med medarbejderne en mere inddragende proces i det videre arbejde med bl.a.

beskrivelse og implementering af forpligtende netværk og mere projektorganisering. Her vil medarbejdernes mange gode tilbagemeldinger blive medtaget.

Det er ledelsens opfattelse, at en øget tilfredshed med Varde Kommunes ydelser hos erhvervsvirksomhederne er et væsentligt mål at nå indenfor relativ kort tid. Organiseringen er ét værktøj til at nå dette mål. Man kan organisere fx efter faglighed eller relationerne (kunder, samarbejdspartner.) Med udviklingen i vores samfund mod en mere digitaliseret servicering, viser der sig samtidig behov for tættere relationer til visse samarbejdspartnere som fx erhvervslivet. Det er ledelsens vurdering at et team målrettet erhvervslivet i dette tilfælde giver det bedste værktøj til at opretholde og udbygge disse relationer. Samtidigt er det ledelsens vurdering, at det faglige niveau kan opretholdes og forstærkes via arbejdet i forpligtende netværk.

Ledelsen mener ikke, at tilbagemeldingerne fra MED-udvalgene har en sådan karakter, at det foranlediger ændringer i de overordnede betragtninger om den forestående organisationstilpasning.

