



Jr.nr.:16/3350
Sagsbehandler:
Karen Storgaard Larsen

Høring af forslag til ny stabsstruktur i Fredericia Kommune

Ved høringsfristens udløb den 11. maj 2016 kl. 12.00 er der indkommet følgende hørings-
svar:

- Medarbejdersiden i HMU
- Medarbejdersiden i FMU for stabene
- FMU Pleje og Omsorg og Hjælpemiddel & Kommunikation
- FMU Teknik & Miljø
- Medarbejderne ved Strategisk Planlægning
- Medarbejdersiden i LMU HR Fredericia
- LMU Administration
- Medarbejdersiden i LMU Økonomi
- Medarbejderne ved Visit Fredericia

11.05.2016
Karen Storgaard Larsen

Fra medarbejdersiden i HMU.

Byrådet har satset højt i deres Vision 2020 med et stort ønske om at skabe vækst, udvikling og en ny fortælling om Fredericia. Det er lykkedes – og mange taler om den energi, der er i byen – det ønsker vi at fastholde.

Organisationsændring.

Omprioriteringsbidraget. Medarbejdersiden ser med bekymring på, at der skal findes 11,1 million kroner alene på Økonomiudvalgets område. 6,8 millioner kroner er fundet, og der mangler stadig 4,3 millioner kroner, inden at besparelserne er nået. Vi ser frem til, at der sker en høj grad af medarbejderinddragelse i, at finde de mange penge. I den forbindelse minder vi om, at besparelser i forbindelse med at finde midler til omprioriteringsbidraget, ikke må berøre serviceniveauet, uden en politisk beslutning. Og vi henleder opmærksomheden på strategien, Fredericia på Forkant, hvor byrådet giver udtryk for, at man heller ikke forventer afskedigelser, som følge af strategien.

Vi havde forventet, at Muusmannrapporten blev offentliggjort. Det er den ikke – endnu! Vi har derfor ikke haft mulighed for at vurdere rapportens grundlag og anbefalinger. Vi undrer os over, at der kun er brugt en del af rapporten og vil derfor gerne vide, hvornår og hvordan resten af rapporten skal bruges? Det er arbejdsmiljømæssigt utrygt.

Medarbejdersiden ser frem til, at følge den nye organisering med 2 stabe. Men, har vi med besparelserne på 11,1 millioner kroner og med den nye organisation taget de nødvendige skridt til at være administrativt slanke og effektive? Det står meget uklart, hvornår og hvordan vi har nået den politiske vision om, at være slanke og effektive. Den uvished ser vi gerne en politisk afklaring af.

Vi ønsker at gøre opmærksom på, at det for os, er yderst vigtigt, at der i implementeringsfasen, bør være fokus på, hvad der vindes og tabes ved sammenlægningerne og opsplittningerne i forhold til de 2 nye stabe. Særligt i forhold til opdelingen af den nuværende HR-afdelings funktioner. Der er ligeledes en vis bekymring omkring nedlæggelse af HR-chefstillingen.

Vi forventer en hurtig afklaring for medarbejderne i Facillity og Serviceafdelingen.

Forslag til at finde yderligere rationaler:

Fra medarbejdersiden er der et forslag om at se på vores bygningsmasse. Vi ser muligheder i, at anvende vores egne m² på en klogere og billigere måde, end i at bo i leje kvadratmeter.

Vi finder ligeledes ideen med, at indregne mulige ledige puljepenge i besparelserne, som en rigtig god ide.

Skulle der være områder, hvor der endnu ikke er indkøbsaftaler, kunne det også være en vinkel, til at finde nogle af de mange penge.

Kerneopgaven. Vi kan læse, at der skal ske en klar prioritering af kerneopgaven i den enkelte afdeling. Fra medarbejdersiden ser vi frem til at møde de klare beskrivelser af kerneopgaven, som vi håber giver et lige så klart billede af de opgaver, vi så skal varetage. På den måde kan vi måske få hul på et par af udfordrin-

gerne fra Tilfredshedsundersøgelsen, der omhandler "balancen mellem arbejdstid og arbejdsopgaver" – samt "et arbejdspress, der kan gøre mig utilpas".

Vi tænker, at der skal arbejdes med at fastholde et lavt sygefravær i de afdelinger der allerede nu, har et lavt sygefravær, men også at områder med et højt sygefravær gøres til indsatsområder. Vi håber, at vi derved kan undgå, at bl.a., "en slank og effektiv administration" ender med at blive dyrt i et højt sygefravær og menneskelige omkostninger.

Vi kan også foreslå, at der fortsat arbejdes målrettet med uddannelse af os ansatte - gerne i regi af vores eget Uddannelsescenter (nuværende HR Fredericia). Dygtige medarbejdere, der både vedligeholder deres kvalifikationer og kompetenceudvikler sig, er en stor resurse for Fredericia Kommune i arbejdet og i opgaveløsningerne.

På vegne af medarbejdersiden i HMU

Helle Andersen
Næstformand

Høringsvar fra medarbejdersiden i FMU Stabene

Vi ønsker på vegne af stabenes medarbejdere, at signalere, at vi vil arbejde konstruktivt og målrettet på, at få en ny organisationsstruktur til at fungere.

Tanker om processen:

Fra FMU har vi brug for at sige, at der i denne proces har manglet medinddragelse af medarbejderne samt en højere grad af gennemsigtighed og information undervejs.

Vi har ikke set Muusmanns rapport og det vanskeliggør et kvalificeret høringssvar. Vi står tilbage med ubesvarede spørgsmål og kan kun gisne om, hvilke rationaler, der er nævnt i rapporten. Vi mener, at det havde været en fordel, at kende rapportens indhold, så vores høringssvar havde været forankret i kvalificerede forslag og ideer til ændringerne.

Der er flere afdelinger, som fortsat ikke ved, hvordan de skal organiseres og det begynder at sætte sig præg på deres trivsel. Det er bekymrende, at der ikke er kommet en udmelding om, hvornår afdelingerne kan forvente en afklaring på deres arbejdsmæssige situation, da det i høj grad er med til at give et psykisk dårligt arbejdsmiljø.

Tværfagligt samarbejde:

Vi kan se mange fordele i den nye organisationsstruktur.

Vi kan dog også se, den nye organisering sætter endnu større krav til, at vi samarbejder på tværs af de to stabe. Vi kan se, at man med den nye struktur, på nogle områder adskiller det strategiske og operationelle niveau. Vi skal finde det rette niveau af fokus på samarbejde på tværs og de nye samarbejder i vores nye teams/afdelinger. Vi ved fra erfaring, at dem man sidder tæt på og som man har sin daglige sociale tilhørsforhold til, også er dem, man samarbejder mest med. Vi har derfor brug for, fra start, at få lavet nogle aftaler om, hvordan vi sikrer, det tværgående samarbejde

Serviceafdelingen og Ejendomscentret:

Som nævnt i forslaget til ny organisationsstruktur, er der ikke taget stilling til, hvordan Serviceafdelingen og Ejendomscentret skal organiseres.

Vi opfordrer til, at man i denne proces vil inddrage medarbejderne mere, end man har gjort i processen med den nye stabsstruktur. Hvad vindes og hvad tabes ved fastholdelse af den nuværende struktur.

Effektivisering:

Vi vil rigtig gerne være med i en proces, hvor vi sammen kigger på, om der er områder, der kan effektiviseres og hvor vi ved at samarbejde på nye måder, kan opnå en mere slank og effektiv organisation, men håber også der vil være fokus på professionalisme i opgaveløsningen.

Vi mener ikke, det vil være effektivt, at flytte opgaver, fra stabene og ud til medarbejderne decentralt. Som eksempel, kan vi nævne opgaven med rekruttering. Ved at flytte denne opgave ud decentralt.

tralt, vil man miste den ekspertise, Rekrutterings Teamet har. Opgaven vil tage længere tid for medarbejderne ude decentralt, fordi de aldrig opnår en ekspertise i opgaven. En decentralisering af opgaven, vil også kunne betyde, at Fredericia Kommune ikke får ansat de bedst kvalificerede medarbejdere, fordi vi ikke får lavet en kvalificeret rekrutteringsproces. En professionel rekruttering er også vigtig, for at tiltrække nye borgere til byen og dermed bidrage til det gode arbejde omkring bosætningsstrategien. Dette sker bl.a. ved udvikling af rekrutteringsværktøjer samt et Jobsite, som konstant tilpasses kandidaternes behov for viden omkring Fredericia Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Derudover skal vi være opmærksomme på den branding vi får som virksomhed, ved at have en professionel rekrutteringsproces, hvor vi har fokus på kommunikation med ansøgerne under hele rekrutteringsprocessen.

Ovennævnte er blot et eksempel på en decentral arbejdsopgave, som udføres mest effektivt centralt. Vi har de senere år oplevet at opgaver er flyttet fra specialister i stabene ud til generalister/ledere i fagafdelingerne. Efterfølgende bruges der lang tid på opgaverne, fordi man ikke møder opgaverne så tit – og det er lettere at lave fejl.

Der er en række opgaver, som på papiret ser ud til at kunne give en besparelse, men på længere sigt vil betyde, at der vil blive brugt uforholdsmæssigt meget tid på opgaven ude decentralt og i værste fald betyde, at der er færre ressourcer til at yde den bedste service overfor byens borgere.

Vi ser frem til at samarbejde omkring det videre arbejde om den nye struktur. Vi håber, der i samarbejdet vil være ledelsesmæssig anerkendelse af det arbejde der laves i administrationen. Og at der vil være fokus på at fastholde den entusiasme og arbejdsglæde der er blandt medarbejderne.

På vegne af medarbejdersiden i FMU stabene
Helle Andersen

Fredericia den 10. maj 2016

Høringssvar - Fra Hjælpemiddel & Kommunikation og Pleje & Omsorg

FMU har behandlet notatet om "Ny organisering af stabene i Fredericia Kommune", og har følgende bemærkninger:

Vi kan se, at den nye organisering adresserer, at der endnu en gang er en forventning om at få mere for mindre. Der forventes effektivisering, yderligere koordination, et fornyet fokus på tværgående samarbejde, en klar prioritering af kerneopgaven og en bedre arbejdsdeling mellem stabene internt og mellem fagafdelingerne og stabene mv. Det skal alt sammen ske samtidigt med, at der skal spares 11.1 mio. kr. svarende til den centrale halve procent i omprioriteringsbidraget, hvoraf der ikke er sat navn på, hvor de sidste 4,3 mio. kr. skal findes. Tillige fremgår et ukendt beløb i "et økonomisk rationale, som Byrådet kan bruge i forbindelse med budget 2017". Det er uigennemsigtigt og skaber utryghed. FMU anbefaler at der snarest kommer klarhed i fht. til dette.

De seneste år er der udmøntet store besparelser på administration og ledelse, og med udsigten til, at det skal fortsætte, vil det være hensigtsmæssigt at tilkendegive, hvilke opgaver der ikke skal løses, for det er massive besparelser, der igen er tale om og dette i en tid, hvor kommunes økonomi ikke er presset. Byrådet har en ambitiøs vision 2020, og der skal være personale og ledelse til at gøre den til virkelighed samtidig med at vi skal løse vores kerneopgaver.

FMU vil også anbefale, at MUUSMANN rapporten offentliggøres, da delresultater herfra ligger til grund for omorganiseringen. Der er brug for klarhed.

FMU under sig over, at der ikke er truffet beslutning om forankring af Ejendomscenteret og Serviceafdelingen. Organisationsændringen har været længe under vejs, så det burde have været muligt at få det på plads. Det er hverken sundt eller anstændigt, at holde afdelinger så længe ude i "strakt arm". Gode folk finder nye arbejdspladser og vigtige kompetencer i organisationen mistes.

FMU anbefaler, at HR forbliver samlet og ikke som nu adskilles og splittes ud i forskellige stabe og underafdelinger. Vi finder det vigtigt, at HR er en selvstændig afdeling, med egen chef, der på alle måder signalerer en uvildighed. HR har mangfoldige opgaver, der spænder lige fra jura, overenskomster, personale sager, trivsel, arbejdsmiljø samt utallige udviklingsopgaver mv. Her har vi netop en velfungerende tværgående funktion, der har formået at stille i stærkeste opstilling, når vi i fagafdelingerne har haft brug for en ekspertise, vi ikke selv har. Vores klare anbefaling er at lade HR forblive, som den er i dag.

Stabe kan organiseres på mange måder, men afgørende er, at vi i de borgernære fagafdelinger understøttes administrativt i enhver henseende af de centrale stabe. Vi har ikke ressourcer og ej heller kompetencerne til at løfte eventuelle opgaver, der måtte falde mellem 2 stole, som følge af de varslede nedskæringer.

Der er primært 4 områder i forhold til den foreslåede nye organisering - stab Økonomi og digitalisering, som vi i Pleje og Omsorg og Hjælpemidler & Kommunikation er bekymret for. Bekymringerne går på hvorvidt fagafdelingerne fortsat og i samme grad kan trække på de ressourcer, stabsfunktionerne indeholder:

1. Økonomistyring indeholdende budgetlægning, løbende budgetopfølgninger, regnskabsafklæggelse og diverse analyseopgaver. Vi har i afdelingerne store driftsområder og vi er afhængige af at kunne trække på løbende hjælp til både styrings- og analyseopgaver, samt ikke at forglemme til store økonomiske styringsopgaver i forbindelse med puljer udmeldt af staten.
2. Løn- og personalejura og forhandlinger, herunder overenskomster. Medarbejderne i såvel Pleje og Omsorg og Hjælpe midler & Kommunikation er organiseret under flere forskellige faglige organisationer, hvorfor der er behov for at kunne trække på bistand fra en central afdeling med solidt fagligt indblik i områderne.
3. Generel juridisk bistand – vi har myndighedsafdelinger og driftsafdelinger, der administrerer dele af serviceloven og sundhedsloven og derfor til tider behov for den juridiske bistand.
4. Indkøb og udbud – vi er i forbindelse med de store fælleskommunale udbud på hjælpemidler og udbud i Pleje og Omsorg afhængige af et tæt samarbejde med indkøbsafdelingen og trækker meget på de ressourcer, der er i afdelingen; samarbejdet sikrer gode indkøbsaftaler både fagligt og økonomisk og det kvalificerer vores samarbejde med eksterne leverandører. Det er opgaver vi ikke selv kan løse.

Under stab Politik og Kommunikation har vi følgende bekymring. Også her handler det om, hvor vidt vi fortsat og i samme grad kan trække på stabens ressourcer.

1. Organisationsudvikling, trivselsopfølgning, styring af et stort elevindtag, rekruttering og coaching. Det er store områder, som vi også trækker på i vores afdelinger. Særligt har vi gjort brug af konsulenterne til hjælp i trivselsopfølgning og rekrutteringsteamet i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere. Opgaver vi som fagafdeling ikke kan løse selvstændigt, uden brug af uforholdsmæssig stort ressourceforbrug.

Alt i alt er det svært at gennemskue konsekvenserne af den sidst varslede organisationsændring. Vi vil på alle måder gerne medvirke til at udmønte en ambitiøs vision lavet af Byrådet, og vi har bestemt fuld fokus på kerneopgaven og udviklingen i egen fagafdeling. Derfor er det også helt afgørende, at stabene fortsat kan understøtte os hurtigt og kvalificeret hver gang, vi får brug for hjælp.

Med venlig hilsen

FMU Pleje og Omsorg og Hjælpe midler & Kommunikation.



Ny stabsstruktur i Fredericia Kommune – Høringsvar fra FMU Teknik & Miljø

FMU Teknik & Miljø har den 2. maj 2016 drøftet kommunaldirektørens notat, "Ny organisering af stabene i Fredericia Kommune", hvori beskrives de overvejelser, der ligger til grund for en ny organisering af stabene i Fredericia Kommune med virkning fra den 1. juni 2016.

Indledningsvis skal det bemærkes, at en forandringsproces som den igangværende skaber usikkerhed i alle dele af organisationen, mens den står på. Dette reducerer medarbejdertrivselen og dermed indirekte organisationens produktivitet. Processen med tilblivelsen af en ny organisation har allerede været lang set i forhold til udmeldingerne i starten af januar, hvor der blev orienteret ud i organisationen om de igangsatte analyser og deres sigte. Med det notat, der nu er i høring, er der alene meldt ud om tankerne om den fremtidige stabsstruktur. På den baggrund anbefaler FMU Teknik & Miljø, at der sættes ind på en snarlig afklaring af de resterende uafklarede spørgsmål vedrørende den fremadrettede organisation i Fredericia Kommune. FMU har med tilfredshed noteret sig den melding, der er kommet den 3. maj om, at Strategisk Planlægning og Teknik & Miljø påtænkes slået sammen. FMU Teknik & Miljø anbefaler en meget snarlig stillingtagen til de resterende uafklarede dele af de hidtidige stabe, dvs. til den organisatoriske placering af Ejendomsafdelingen og Serviceafdelingen, samt til eventuelle ændringer af de øvrige dele af den kommunale organisation.

Hvad den fremadrettede stabsorganisering angår, skal FMU Teknik & Miljø anbefale, at det indgår som en grundlæggende præmis, at det skal sikres, at stabene har optimale muligheder for at yde en professionel, hurtig og effektiv støtte til resten af den kommunale organisation. Der har været en tendens til gennem de senere år, at stabene er blevet slanket med det resultat, at flere og flere opgaver er blevet flyttet ud til fagafdelingerne. Dette er sket på økonomiområdet, på personaleområdet og på IT-området. I dag er det blevet sådan, at den professionelle, effektive og hurtige støtte og bistand, der tidligere er blevet givet af specialister i stabene, på flere områder ikke længere gives. Opgaverne er blevet flyttet ud i fagafdelingerne, hvor de løses af ledere og generalister, der for manges vedkommende ikke har tilstrækkelig mulighed for at opnå den fornødne rutine og sikkerhed i alle dele af løsningen af de tidligere stabsopgaver. Dette forekommer ikke hensigtsmæssigt.

Det anbefales på den baggrund, at det nærmere analyseres, hvor det kan være til gavn for den samlede kommunale organisation, at opgaver løses i stabene, hhv. i fagafdelingerne.

I denne forbindelse skal det bemærkes, at FMU Teknik & Miljø finder det vanskeligt at bedømme det reelle rationale ved at nedlægge de konsulentstillinger, der pt. er vakante.

Mere konkret skal FMU Teknik & Miljø udtrykke sin bekymring over, at Fredericia Kommune ikke længere skal have en selvstændig HR-afdeling som hidtil. Den nuværende HR-afdelings opgaver spredes på tre enheder fordelt med to i Økonomi og Digitalisering og en i Politik og Kommunikation. Dette forekommer ikke hensigtsmæssigt, idet der vil være risiko for



koordineringsudfordringer og dermed for, at effektiviteten daler. Tilsvarende er FMU Teknik & Miljø bekymret over den spredning af IT- og digitaliseringsområdet, der lægges op til – igen på flere enheder fordelt over begge de to nye stabe.

FMU Teknik & Miljø har følgende konkrete forslag og synspunkter vedrørende Serviceafdelingens, Ejendomsafdelingens og Strategisk Planlægnings indplacering i den fremtidige organisation:

Det anbefales, at Serviceafdelingen og Ejendomsafdelingen indplaceres i Teknik & Miljø. Baggrunden herfor er, at man derved få samlet de enheder, der beskæftiger sig med drift og vedligeholdelse af kommunens ejendomme, idet Vej & Park – Drift, der varetager en stor del af vedligeholdelsen af de grønne områder mv. omkring kommunens ejendomme, som bekendt er en del af Teknik & Miljø. Det skal bemærkes, at Serviceafdelingen i dag allerede fysisk er placeret sammen med Vej & Park – Drift. Dette vil styrke mulighederne for fælles administrative og ledelsesmæssige opgaveløsninger. En samling af Vej & Park – Drift, Serviceafdelingen og Ejendomsafdelingen i Teknik & Miljø vil desuden give mulighed for at skabe en hensigtsmæssig fleksibilitet i opgaveløsningen mellem disse tre enheder. Endvidere vil det kunne sikre og udbygge Serviceafdelingens og Vej & Park – Drifts beskæftigelsesrettede tiltag i tæt samarbejde med Arbejdsmarkedsafdelingen og de faglige organisationer.

Det anbefales tilsvarende, at Strategisk Planlægning – således som det nu er blevet meldt ud - lægges sammen med Teknik & Miljø (når der ses bort fra den opgave og den tilhørende normering, der med det foreliggende forslag overføres til Politik og Kommunikation). Baggrunden herfor er, at Strategisk Planlægnings opgaver løses i et tæt samspil med Teknik & Miljø. Dette gælder f.eks. opgaverne forbundet med kommuneplanlægningen og de dermed tæt forbundne opgaver relateret til boligplan, mobilitetsoversigt og bymidtstrategi. Det gælder endvidere opgaverne med FredericiaC, DanmarkC og Taulov Transportcenter. Desuden gælder det jordsalg, der herudover har et tæt samspil med Ejendomsafdelingen. Endelig gælder det eksempelvis opgaverne med Agenda 21 og bæredygtighed samt Nordic City Network.

På vegne af FMU Teknik & Miljø

Ken Hugo Wagnholt
Næstformand i FMU Teknik & Miljø

Karen Storgaard Larsen

Fra: Peter Krongaard-Kruse
Sendt: 10. maj 2016 14:34
Til: Karen Storgaard Larsen
Cc: René Olesen
Emne: Høringssvar fra Strategisk Planlægning
Vedhæftede filer: Høringssvar fra FMU Teknik Miljø.docx

Hej Karen

Strategisk Planlægnings medarbejdere har på et møde besluttet at slutte sig til de synspunkter, som FMU Teknik & Miljø fremfører i vedhæftede høringssvar.

Venlig hilsen

Peter Krongaard-Kruse

Chef
Teknik & Miljø
Fredericia Kommune

Direkte nummer: 72107610
Mobil: 25339841
E-mail: peter.krongaard-kruse@fredericia.dk
Adresse: Gothersgade 20, 7000 Fredericia



FREDERICIAKOMMUNE

Fra: Ken Hugo Wagnholt
Sendt: 10. maj 2016 07:44
Til: Karen Storgaard Larsen
Cc: Leif Ejner Larsen; Karsten Berdiin; Helle Bang Andersen; Rikke Klostergaard; Lasse Hasle Nørgaard; René Olesen; Bo Christiansen; Vibeke Hviid; Peter Krongaard-Kruse
Emne: Høringssvar fra FMU Teknik Miljø

Hej Karen

På vegne af FMU Teknik & Miljø fremsender jeg hermed høringssvar til den ny stabsstruktur i Fredericia Kommune.

Venlig hilsen

Ken Hugo Wagnholt

FTR 3F Specialarbejder/Faglærte
Genbrugscenter
Fredericia Kommune

Direkte nummer:
Mobil: 41173145
E-mail: ken.wagnholt@fredericia.dk
Adresse: Industrivej 26, 7000 Fredericia

HR Fredericia trækker i arbejdstøjet!

HR Fredericia er snart ikke mere. Det er vi frustrerede og ærgerlige over. Vi skilles fra kolleger, vi er glade for og har gode samarbejder med, og i nogle tilfælde skilles vi fra opgaver, som vi elsker og er stolte af. Samtidig vender vi os mod en ny organisationsstruktur, som vi vil arbejde hårdt og målrettet for at få til at fungere.

Vi har som medarbejdere brug for at sætte ord på vores frustration, samtidig med at vi gerne vil signalere til vores tiltænkte chefer, at vi går ind i det nye samarbejde med åbne hjerner og hjerter. Vi kalder det HR Fredericia trækker i arbejdstøjet! Men før vi kigger fremad, har vi brug for at fortælle om vores syn på processen og afviklingen af HR som en samlet afdeling.

Fordelene ved et samlet HR

Vi finder det bekymrende at en virksomhed med ca. 4000 ansatte fremadrettet ikke kommer til at have en samlet, stærk og strategisk HR faglighed til at understøtte det organisatoriske arbejde.

Synergien i en samlet HR-afdeling har været mærkbar siden sammenlægningen af teams i 2013 til HR Fredericia. I fagafdelingerne opleves det via en højere kvalitet i opgavehåndteringen og en helhedsorienteret HR-støtte, der letter fagchefer og leders arbejde til glæde for borgeren i sidste ende.

HR Fredericia har arbejdet med at understøtte afdelingerne i et skærpet fokus på løbende udvikling og optimering af driften. Det har vi gjort gennem fokus på forebyggelse af sygefravær, arbejdsmiljø, medarbejdertrivsel, professionalisering af rekrutteringsprocessen, samt kompetence-, leder- og organisationsudvikling. Eksempler på arbejdet kunne fx være:

- "En kur mod sygefravær" - et konkret samarbejde mellem HR og Kobbeltårnen om sygefravær. En organisationskonsulent og en forebyggelseskonsulent har i samarbejde med arbejdspladsens ledelse og tillidsvalgte skabt væsentlig, målbar, økonomisk og personalemæssig succes.
- Trivsel 2015, hvor planlægning, kommunikation, drift og systematisk opfølgning er gennemført med tilknyttede medarbejdere i alle teams. Den systematiske opfølgning har medført et strategisk og frugtbart samarbejde med fagcheferne og deres ledere, TR og AMR og i sidste ende et bedre arbejdsmiljø ude på arbejdspladserne.
- Udarbejdelse af et sammenhængende rekrutteringskoncept, hvor der sikres professionalisme og et højt serviceniveau i kontakten mellem kandidater og ansættelsessted. Især i lederrekrutteringen samarbejdes der på tværs af teams for at skabe kvalitet og effektivitet i ansættelsesprocessen.
- Planlægning og afvikling af større tværfaglige konferencer, fx Lederkonferencen, som gennemføres i et samarbejde mellem direktionen og HR konsulenter, administrationsteam og køkken.

Der ses klare fordele i et tættere samarbejde mellem personale- og lønfunktionerne, da de to enheder dagligt har samarbejdsrelationer, fx i lønforhandlinger og overenskomstfortolkninger. Fra et HR-perspektiv vil vi argumentere for, at det havde været mere frugtbart og rentabelt for organisationen at flytte lønfunktionen til et samlet HR.

Administrationsteamet splittes op, og her er det vores vurdering, at det ville have et større rationale at bibeholde teamet samlet, med den fordeling af arbejdsområder der er i dag, da der er lagt et omfattende arbejde i at effektivisere udnyttelsen af teamets samlede ressourcer. Det skal overvejes, at en omfordeling af opgaverne er forbundet med en ressourcekrævende oplæringsperiode.

Tanker om processen

Det er positivt at de kommende stabschefer åbner for en inddragelse af medarbejderne i en koordinering af samarbejdsrum og ansvarsfordeling. Det vil vi rigtig gerne bakke op om. Dog er vi ærgerlige over, at opfordringen kommer så sent. Vi ville gerne have været med til at forme den fremtidige struktur. Underordnet udfaldet af en sådan inddragelse ville det have givet større sikkerhed og handlemulighed i den lange proces.

Vi har som afdeling ikke haft en øverste chef i 4½ måned. Trods vores tre ledes store indsats, så er 4½ måned uden afklaring på en jobsituation meget lang tid. Vi har savnet kommunikation omkring proces og tidshorison, samt en anerkendelse fra vores øverste ledelse af, at en sådan situation ikke er nem at være i.

Slutteligt er det vanskeligt at afgive et kvalificeret høringssvar, når vi ikke har adgang til Muusmanns rapport. Vi ved i realiteten ikke, hvad vi argumenterer på baggrund af/imod. Det er en underlig oplevelse, at være objektet for en undersøgelse og rapport, men ikke at blive givet adgang til produktet.

Fremtidig fordeling af opgaver

I HR Fredericia sætter vi det bedste hold til opgaven på tværs af alle teams. Det er vores vurdering, at dette tværgående samarbejde vanskeliggøres med den opgavefordeling, der er skitseret i høringsmaterialet. Det er i virkeligheden vores største bekymring.

Vi anerkender og stoler på de to stabschefer, når de klart siger, at de vil understøtte den type HR-samarbejder, som vi med stolthed kan se, fungerer i vores organisation. Vi ved dog, at når hverdagen sætter ind, så er det ofte de tværfaglige samarbejder der nedprioriteres.

Vi vurderer umiddelbart, at adskillelsen af strategiske og operationelle aspekter af samme opgave kan blive en udfordring. Vi ser, at der kan opstå flaskehalse og prioriteringsproblematikker, fx hvis en strategi udarbejdes i en stab, men implementeres via den anden stab, hvor opgaven måske ikke prioriteres lige så højt.

Vi opfordrer til en drøftelse af, hvordan adskillelsen af strategiske og operationelle perspektiver vil finde sted i praksis, og hvilke fordele og ulemper der er i denne tilgang. Kunne man undgå nogle af ulemperne, fx ved at sikre ligelig prioritering af den pågældende opgave i de to stabe, samt ved at behandle dem som tværfaglige projekter? Lad os sammen udvikle en løsning.

Specifikke arbejdsopgaver, der er adskilt i høringsmaterialet, hvor vi ønsker en drøftelse:

- Deling af trivselsmåling og trivselsopfølgning
- Undervisning i arbejdsmiljø er skilt fra funktionen arbejdsmiljøkoordinator/forebyggere
- MED-aftalen + servicering af MED-systemet og undervisning indenfor MED er delt i de to stabe
- Rekruttering er delt mellem de to stabe med en større andel af drift begge steder
- Forebyggelsespakkerne ligger ikke hos Forebyggelse og arbejdsmiljø
- Planlægning og logistik omkring interne konferencer ol. kan risikere at blive delt på de to stabe

I Administrationsteamet ligger nogle understøttende opgaver for hele HR (og i nogle tilfælde hele organisationen), hvis fordeling ønskes drøftet:

- Økonomien for samtlige teams ligger i dag hos den samme person
- Arbejdet i HR med sociale medier, web og grafisk arbejde ligger hos én person
- Administration af både Fredericia og Kolding kommuners kursusvirksomhed administreres af to medarbejdere
- Samtidig er der bekymring for, hvordan fokus på den daglige drift og udvikling af huset HR Fredericias faciliteter, kundepleje og services bevares fremadrettet.

- Administration, rådgivning og vejledning på arbejdsskadeområdet for hele organisationen ligger i dag på en person fra administrationen men med sparring/samarbejde med arbejdsmiljøkoordinator

Praktisk vil det i en overgangsfase være en udfordring, at medarbejderne i den nye enhed "Løn og personale" vil være adskilt, ligesom den kommende leder skal dele sin kostbare tid på to lokationer.

En proces om vores fælles fremtid

Vi hører med glæde, at stabscheferne foreslår, at vi sammen sætter vores præg på, hvordan arbejdet med HR-perspektiverne, skal foregå i de nye stabe. Vi vil gerne opfordre til, at ovenstående opgavefordeling bliver en del af disse drøftelser.

Det er positivt, at der er lagt op til at der kigges på navngivning og italesættelse af de to nye stabe, så vi undgår tvetydige, normative og splittende betegnelser. Vi ser dette som en proces, hvor medarbejdere og andre interessenter med fordel kan inddrages, så der kommer et fælles sprog på tværs i kommunen og så der sikres ejerskab for alle i afdelingerne.

Med dette sagt vil vi nu se frem mod et godt samarbejde i den nye struktur til gavn for medarbejdere, borgere og vores kommune.

LMU HR Fredericia, 11-05-2016



Fredericia Kommune
Direktionen

Jr.nr.:
Sagsbehandler:
boge

Høringssvar fra LMU i Administration

LMU i Administration har på sit møde d. 4. maj 2016 gennemgået oplægget til organisationsændring med følgende bemærkninger:

- Høringsfristen er meget kort.
- Indkaldelse til ekstraordinært LMU'et skete med meget kort frist.
- Det lave kommunikationsniveau undervejs i processen har gjort det svært at forholde sig til det endelig oplæg.
- Høringsoplægget er ikke uddybende nok til at afdelingerne kan give et udtømmende høringssvar, da der kan være stor uklarhed omkring den nøjagtige opgaveplacering.
- LMU'et undrer sig over, at rapporten fra Muusmann ikke har været tilgængelig i processen, da den muligvis kunne besvare nogle af de uklarheder omkring opgaveplacering og argumenter for organisatorisk placering.

LMU'et har gennemgået oplæg til høringssvar fra de enkelte afdelinger, men da de ikke foreligger i endelig form, har LMU'et besluttet, at høringssvarene fra den enkelte afdeling fremsendes som bilag til dette høringssvar når de foreligger i endelig form.

LMU'et opfordrer til, at organisationen inddrages tidligere i processen og der er løbende kommunikation ved fremtidige organisationsændringer i Fredericia Kommune.

Bilag:

Bilag 1 – Høringssvar fra Jurist Birgitte Simonsen

Bilag 2 – Høringssvar fra Webteam

Bilag 3 – Høringssvar fra Digitaliseringssekretariatet

Bilag 1 – Høringssvar fra Jurist Birgitte Simonsen

Høringssvar

I forbindelse med forslag til ny stabsstruktur, som blev offentliggjort den 26.04.2016, vil jeg gerne komme med mit høringssvar.

Jeg sidder i Team Jura, hvor vi er 4 jurister. Af notatet vedr. ny stabsstruktur i Fredericia Kommune fremgår det, at der i staben Politik og Kommunikation i Byrådssekretariatet skal placeres en jurist. Jeg er blevet oplyst, at der er sat navn på den pågældende medarbejder. Det betyder for Team Jura konkret, at teamet reduceres til 3 jurister. Med til Byrådssekretariatet flytter opgaven med bevillingsnævn, taxabevillinger og Børne- og Ungeudvalget. Disse tre opgaver udgør ikke et årsværk (ved ikke hvor meget disse opgaver fylder i et årsværk), og jeg formoder at der i Byrådssekretariatet er konkrete juridiske opgaver, der skal varetages. Det betyder således, at der må efterlades opgaver i Team Jura, som fortsat skal løses.

Pt. fungerer Henrik Melchior Olsen som indkøbschef og juridisk chef, samt har sin portefølje af juridiske opgaver.

Janne Dissing varetager Huslejenævn og Beboerklagenævn, samt lejeretlige opgaver både inden for bolig og erhverv og udbudsretlige samt driftsopgaver i Team Indkøb. Det betyder, hun ikke varetager andre opgaver i Team Jura.

Jeg varetager tilsynet med det støttede byggeri i Fredericia Kommune, herudover varetager jeg øvrige opgaver vedr. juridisk bistand fra alle dele af kommunen. Dette har jeg indtil nu delt med den jurist, som fremover skal høre til Politik- og Kommunikation.

Jeg vil i den forbindelse gerne spørge, hvilke tanker man har gjort sig i forhold til at flytte en jurist. Hvilke opgaver af juridisk karakter skal der fremover løses i Byrådssekretariatet, ud over de der medtages fra Team Jura? Er der taget stilling til, at der flyttes en jurist, og hvorledes med mængden af opgaver fremover i Team Jura. Er der opgaver, som ikke længere skal løses i teamet?

Endvidere vil jeg også forespørge hvorledes indgangen til juridisk bistand skal være fra kommunen og hvem der skal foretage vurdering af omfanget af den juridiske bistand der skal ydes/tilbydes?

Med venlig hilsen

Birgitte Simonsen, Jurist

Bilag 2 – Hørings svar fra Webteam

Webteamet har læst høringsoplægget til organisationsændring.

Høringsoplægget belyser kun dele af vores opgaver og en række væsentlige opgaver er ikke nævnt. Dette skaber usikkerhed omkring placeringen af disse opgaver og hvordan sammenhængen i opgaveløsningen mellem stabene kommer til at fungere.

Vi har derfor i vores hørings svar valgt at fokusere på deling af webteamet mellem de 2 fremtidige stabe.

De senere år har vi arbejdet på en sammenlægning med Digitaliseringssekretariatet, med udgangspunkt i at skabe en sammenhængende digitaliseringsindsats for Fredericia Kommune. Derfor undrer det os, at vi i forbindelse med organisationsændringen bliver delt.

Arbejdet har netop omhandlet en fælles indsats omkring support af eksisterende tværfaglige løsninger og løbende involvering i digitaliseringsprojekter med henblik på efterfølgende at understøtte organisationen i at anvende løsningerne til de rigtige opgaver. Ved at dele afdelingen er vi bekymrede for, at vi på sigt mister den synergi vi kan opnå, ved at projektorganisationen og driftsorganisationen organisatorisk hører sammen.

I forhold til den del af Webteamet der overgår til Politik og Kommunikation har vi følgende bemærkninger:

- Vi samarbejder løbende med Kommunikation, men Webteamet har ikke formelt ansvar for indholdet på portalerne (Broen, medarbejderportalen og fredericia.dk). Indholdet produceres af fagafdelinger og stabe, og webteamet understøtter anvendelsen i forhold til webkommunikation og tekniske muligheder.
- Vi fungerer i høj grad som konsulenter for organisationen i forhold til anvendelse af portalerne på den mest hensigtsmæssige måde (medarbejderportalen, Broen7000 og fredericia.dk). Vi er bekymrede for, at vi mister overblikket over de øvrige løsninger der implementeres i Fredericia Kommune, og dermed ikke kan yde den optimale rådgivning fremover.
- Vi arbejder løbende med statistik og analyser af anvendelse af portalerne, og er involveret i overvejelserne omkring de kanalstrategiske muligheder portalerne giver. Fagafdelinger og stabe har desuden muligheden for at anvende statistikker på egne besøgstal. Vi er i dag involveret i LIS og det kanalstrategiske arbejde.
- De nye IT løsninger som Digitaliseringssekretariatet arbejder med, nu og fremover, vil typisk skulle integrere til hjemmesiden og/eller broen7000. Snitfladen til Digitaliseringssekretariatet er derfor meget vigtig.
- Når vi læser oplægget til organisationsændring ser vi en række opgavesammenfald med Økonomi & Digitalisering fx udvikling af målstyring, strategi for digitalisering, øvrige digitaliseringsprojekter generelt i kommunen og porteføljestyring. Alle disse områder har stor indflydelse på Webteamets arbejde og prioritering af opgaverne i webteamet.
- I forhold til placeringen i Politik & Kommunikation er udvikling af fredericia.dk placeret her, men opgaverne omkring broen7000 og medarbejderportalen er ikke nævnt og den tekniske support, undervisning og rådgivning er i dag også placeret hos den del af teamet der flyttes. Ved deling af ansvaret for portalerne mistes stor driftsfordelene omkring både den tekniske og organisatoriske understøttelse i forhold til organisationen.

- Liste over opgaver der løses af den del af Webteamet, der efter planen flyttes til Politik & Kommunikation, vedhæftes til orientering

Vi ser en sammenlægning af hele Webteamet og Digitaliseringssekretariatet i Økonomi & Digitalisering som den mest fremtidssikrede og optimale løsning for Fredericia Kommune. Hermed sikres sammenhæng i nuværende og fremtidige IT-løsninger bedst muligt, ligesom implementeringen af de fælles strategier (Kanalstrategi, Digitaliseringsstrategi mv.) sikres. I forbindelse med adskillelsen af web-teamet, er der opgaver i relation til webområdet, vi ønsker en afklaring på:

- Hvem skal i fremtiden betale regninger i relation til systemer
- Hvem skal være forretningsejer og kontraktholder på www.fredericia.dk, Broen, medarbejderportalen, siteimprove inkl. support og hostingaftaler på nogle af disse.
- Kontakt til IT omkring integrationer mellem portalerne og øvrige systemer.
- Arkivering i Acadre (domænenavne).
- Informationsmøder omkring portalerne og undervisning i Broen.
- Udarbejdelse af vejledninger og informationsmateriale.
- Udfasning af infopathløsninger
- Udfasning af Medarbejderportalen, herunder projekt "Hvor gemmer vi hvad"

Liste over opgaver der løses af den del af Webteamet, der efter planen flyttes til Politik & Kommunikation:

Område	Opgaver
Domæner (DK-hostmaster og E-navn)	<ul style="list-style-type: none"> • Administration og betaling af domæner • Opsætning af DNS og redirects
Medarbejderportalen	<ul style="list-style-type: none"> • Leverandørhåndtering • Support • Administration af brugerrettigheder • Drift af system • Udfasning af Infopath-formularer? • Udfasning af medarbejderportalen (Hvor gemmer vi hvad)
Broen	<ul style="list-style-type: none"> • Konsolidering • Leverandørhåndtering • Undervisning og workshops • Kvalificering af indhold (overvågning) • Netværk (brugergruppe) • Opfølgning og udvikling • Support • Vejledninger (hjælp til selvhjælp) • Analyse af besøgsstatistik og adfærd • Stavefejl og døde links • Brugeradministration • Opretholdelse af Governance og strategier

	<ul style="list-style-type: none"> • Sikrer overholdelse af lovgivning (datasikkerhed, tilgængelighed, arkivering, cookies)
Fredericia.dk	<ul style="list-style-type: none"> • Leverandørhåndtering • Pålægning af indhold (kun på nuværende hjemmeside) • Undervisning og workshops • Netværk (brugergruppe) • Opfølgning og udvikling (rådgivningsfunktion) • Support • Vejledninger (hjælp til selvhjælp) • Analyse af besøgsstatistik og adfærd • Stavefejl og døde links • Brugeradministration • Integrationer til andre IT-løsninger, fx Acadre • Involvering og opsætning af selvbetjeningsløsninger • Opretholdelse af Governance og strategier • Sikrer overholdelse af lovgivning (datasikkerhed, tilgængelighed, arkivering, cookies)
Borger.dk	<ul style="list-style-type: none"> • Oprettelse af borger.dk artikler på hjemmeside • Administrator på Borger.dk • Overblik over selvbetjeningsløsninger • Kontakt til Digitaliseringsstyrelsen (Borger.dk)
Autosignatur	<ul style="list-style-type: none"> • Administration af autosignaturer (Outlook)
Ny hjemmeside	<ul style="list-style-type: none"> • Projektledelse for implementering af ny hjemmeside, fredericia.dk.
Virk.dk	<ul style="list-style-type: none"> • Administrator
Annoncer	<ul style="list-style-type: none"> • Leverandørhåndtering (Pindpromotor) • Administration af annoncer på Fredericia.dk
Digital flyttemappe	<ul style="list-style-type: none"> • Løbende møder • Administration, tekniske del
Subsites	<ul style="list-style-type: none"> • Administration af subsites • Pålægning af indhold • Udarbejdelse af vejledninger • Brugeradministration • Uddannelse af subsites administratorer

Beredskab	<ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse i akut-beredskab?
Valg	<ul style="list-style-type: none"> • Indberetning af data i forbindelse med valg
Digitale henvendelsesmønstre	<ul style="list-style-type: none"> • Overblik over systemer • Sikre opdaterede løsninger • Udnytte uforløst potentiale • Flytte borgere til andre kanaler • Analyse af statistik (webstatistik, telefonstatistik, fysiske henvendelser mv.)
Webformularer	<ul style="list-style-type: none"> • Rådgivning • Oprettelse af webformularer

Bilag 3 – Høringssvar fra Digitaliseringssekretariatet

Høringssvar organisationsændringer – Digitaliseringssekretariatets medarbejdere

Lavere fokus på Digitalisering

Vi er bekymrede for at Digitalisering ryger et organisatorisk niveau ned - til niveau 4, og at det gør at der kommer mindre fokus på Digitaliseringsopgaverne i en tid, hvor der er stigende krav og antal digitaliseringsprojekter i kommunerne. Vi mener, det er optimalt, at lederen af Digitalisering indgår i ledergruppen i "Økonomi og Digitalisering", og dermed forbliver niveau 3 leder.

Ændring af stillingsindhold før leder er tiltrådt

Det er meget uheldigt, at man ansætter en ny leder for Digitalisering med fokus på sammenlægning af digitalisering og web, og så ændrer i personaleantal, opgaver og organisatorisk niveau inden tiltrædelse. Det gør det svært for en ny leder at kende sin rolle og lave en god opstart for medarbejderne.

Synergi mellem Web og Digitaliseringssekretariatet mangler

Vi ser mange opgavefællesskaber og muligheder for synergi mellem Web og Digitalisering. Dette var netop begrundelsen for den planlagt sammenlægning af Web og Digitaliseringssekretariatet pr. 1. maj 2016. Vi ser derfor med stor undren på, at Web nu ikke skal være en del af Digitalisering.

Muusmann rapporten

Vi undrer os over, at Muusmann rapporten ikke er blevet gjort tilgængelig for medarbejderne. Det er uklart, om den nye organisation er Muusmanns anbefaling, eller rapporten blot er brugt som input.

Manglende kommunikation

Kommunikationen – eller manglende kommunikation - omkring organisationen har givet medarbejderne frustrationer og bekymringer for om man kunne beholde sit arbejde og om de fremtidige opgaver. Løbende orientering om tidsplanen, og hvorfor det trak ud, ville kunne have beroliget os.

Høringssvar fra medarbejdersiden i LMU i Økonomi

For nogle år siden blev Økonomi og Løn bragt sammen til en ny afdeling. Vi har siden sammenlægningen fået et tættere samarbejde, og kan fortsat se fordele ved et tæt samarbejde hvor der også sker vidensdeling. Samtidigt kan der også ses en god mening med at slå Løn og Personale sammen, da der i forvejen er et stort arbejdsfællesskab.

I det nye forslag til organisering, bliver disse samarbejdsrelationer fordelt på flg. 3 afdelinger:

- Budget og Analyse
- Løn og personale
- Support og rekruttering

Samarbejdet vil uden tvivl stadig foregå med det nye forslag til organisering. Men for at skabe gode rammer og betingelser for samarbejdet, har vi følgende kommentarer til høringen:

Det er vigtigt at sikre gode rammer for samarbejde og vidensdeling. Her mener vi, at hensigtsmæssig fysisk placering er af stor vigtighed, så man på tværs af afdelingerne er placeret tæt fysisk på hinanden efter arbejdsfællesskab. Dette gælder også brugerstyringsgruppen, hvor der er et tæt samarbejde mellem økonomidelen og løndelen. Det er vigtigt, at hvis den gruppe ikke fortsat skal være placeret sammen fysisk, at der så sker overdragelse af viden og ressourcer over en længere periode, for at sikre at den oparbejdede viden ikke går tabt.

Det er meget vigtigt, at de enkelte medarbejdere bliver inddraget i den videre detailplanlægning, for at sikre den mest effektive opdeling og fordeling af opgaver og snitflader.

Det er vigtigt, at der foretages et klart snit mht. arbejdsdeling mellem de enkelte afdelinger, så vi medarbejdere ikke er i tvivl om, hvilke opgaveporteføljer, som henhører til ens leders kompetence og at der arbejdes med tiltag for stadig at fremme vidensdeling, arbejdsfællesskaber og effektivisering af arbejdsgange.

Vi vil gøre opmærksom på vores bekymring for de fortsatte fremtidige besparelser. Vi mener ikke, at man kun kan kigge på naturlige afgange og så nedlægge stillinger, der bliver også nødt til at blive kigget på opgaver, så de resterende medarbejdere ikke bare bliver presset mere og mere, uden der reelt bliver effektiviseret.

Det giver god mening, at slå løn og personale sammen i samme afdeling, da der er et stort arbejdsfællesskab. Vi håber, at vi kan få en leder for den afdeling, som kan understøtte dette.

Vi lægger stor vægt på, at medarbejdernes trivsel, arbejdsmiljø og gode samarbejde sikres bedst mulige vilkår i det daglige både i hver enkelt afdeling og på tværs i hele staben.

Venlig hilsen

medarbejdersiden LMU økonomi

Hørings svar fra Visit Fredericia vedr. ny stabsstruktur i Fredericia Kommune

Som udgangspunkt bifalder vi den kommende organisering af Visit Fredericia som team med en daglig leder under Politik & Kommunikation. Dog er vi uklar omkring, hvordan organiseringen konkret vil foregå. Hvor mange timer skal der frigøres af den person som skal være teamkoordinator? Og hvilken beslutningskompetence har en teamkoordinator i forhold til en teamleder?

Vi er p.t. 2 fastansatte (30 og 32 timer), 1 seniorjobber (37 timer indtil august, derefter 16 timer) og 1 studiemedarbejder (15 timer frem til og med september). Med de nuværende ressourcer og opgaver er det ikke blot svært at få dagene til at hænge sammen, men det er også tæt på umuligt at finde tid til at arbejde sammen, udvikle, evaluere og tænke fremad.

Det er derfor vigtigt for os at den fremtidige organisering understøtter den igangsatte overgang fra en drifts/serviceafdeling til en udviklingsafdeling.

Hvis vi skal være med til at sikre byrådets vision for 2020 og skabe arbejdspladser, vækst og udvikling igennem turisme, har vi brug for synlig ledelse, der er til stede, og som har beslutningskompetence i forhold til den strategiske udvikling. Med de nuværende opgaver og ressourcer vil en eksisterende medarbejder ikke kunne afse tid til disse opgaver, uden at det går ud over de andre opgaver.

Fredericia, den 9. maj 2016