

Hørings svar: ny organisering

Medarbejderne i Politik & Kommunikation ønsker at indgå konstruktivt i implementeringen af koncerntankegangen og organiseringen af stabe til gavn for både borgere og medarbejdere i Fredericia Kommune.

For at sikre bred inddragelse og repræsentation i dette høringssvar har medarbejderne fra hver afdeling bidraget med input, som kan læses uredigeret nedenfor. Fællestrækkene ved disse input er, at vi ønsker at være medspillere og stiller os aktivt til rådighed med faglig viden, brede kompetencer og stort engagement.

Venlig hilsen

Medarbejderne i FMU Politik & Kommunikation, på vegne af medarbejderne

Visit Fredericia

I Visit Fredericia hilser vi det velkommen, at der i den nye organisering er stort fokus på, at kommunen er til for borgere og virksomheder og at resultater til gavn for samme skal være styrende for alt, hvad kommunen foretager sig. Ligeledes er vi enige i, at kommunen skal drives ud fra et helhedsperspektiv. Dette vil Visit Fredericia gerne være en del af. Vi mener, at turisme kan blive en meget mere integreret del af kommunens virksomhed og kan og skal understøtte kommunens kerneopgaver.

En turismestrategi bør således afspejle, hvordan vi i Visit Fredericia kan understøtte kommunens mål og visioner og tegne et billede af, hvordan turisme kan spille ind på eksisterende og kommende politikker og strategier på f.eks. bosætnings-, social- og beskæftigelsesområde, bæredygtighed, kultur og fritid m.m. Dette bør den gøre uanset udfaldet af den kommende proces omkring destinationsammenlægning.

Vi er glade for, at der i den nye koncernledelse skal være fokus på en helhedsbaseret ledelse med rum for ledelse. Vi vil dog også påpege, at vi i den nuværende organisering ikke oplever, at der er megen tid til ledelse, hverken på ledelses- eller chefniveau. I Politik & Kommunikation er der et meget stort spænd af fagligheder, hvilket stiller store krav til stabschefen, hvis ressourcerne i det enkelte team skal udnyttes optimalt. Derfor mener vi, at der i den kommende struktur også skal være fokus på at kvalitetssikre ledelse. For turismens vedkomne er det vigtigt, at stabschefen forstår og afstemmer med teamet Visit Fredericia, hvordan turisme hænger sammen med øvrige indsatsområder i kommunen, og at også den samlede koncernledelse ser sammenhængen.

Vi håber, at vi i processen, hvor stabene reorganiseres får mulighed for at komme med direkte input til, hvordan vi ser turismen som helhed i Fredericia Kommune og hvilket samspil der bør være mellem os og øvrige afdelinger (både koncernområder og de andre stabe), fordi vi netop ser en styrke i, og kan bidrage til grundprincipperne der nævnes for koncernledelsen.

Endelig ser vi os som en naturlig del af Fredericias udvikling, hvor vi har fokus på at være en attraktiv by at besøge for turisterne, hvilket skal medføre økonomiske, miljømæssige og sociale fordele for borgere og virksomheder, ikke mindst turismevirksomheder. Det er vigtigt for os at sige, at vi er meget glade for den synlighed og politiske fokus som krydstogtturisme har i Fredericia, men samtidig er det vigtigt, for at turisme kan udvikles strategisk, at krydstogtturisme skal udvikles i sammenhæng med den øvrige turismeindsats.

En lille bemærkning til sidst: I høringsmaterialet kunne der med fordel tilføjes under Politik & Kommunikations opgaver: Tiltrækning af turister til byen. Ligeledes mangler der under Kultur & Fritids opgaver: Turistservice, som er en vigtig forlængelse af vores arbejde i Visit Fredericia.

Bosætning

Jeg ønsker at blive inddraget i forbindelse med kortlægning og reorganisering og ser frem til at bidrage konstruktivt ved den forestående proces.

Kommunikation & Web

- Vi bemærker os, at der i høringsmaterialet ikke står noget om, hvor beslutningskompetencen ligger. Det er fremgår ikke klart, om det er et fora a la det nuværende chefforum, der er beslutningsorgan, eller om kompetencen til at tage overordnede beslutninger vedr. organisationen ligger hos kommunaldirektøren og/eller byrådet/borgmesteren?
- Vi konstaterer med tilfredshed, at koncernledelsen fremadrettet vil være transparent og åben. Det er noget, organisationen har efterspurgt, så det glæder os, at der er blevet lyttet. Men vi mangler information om, hvordan ledelsen vil praktisere det. Vi håber, at den transparente og åbne tilgang giver anledning til, at vi som medarbejdere bliver inddraget og får reel indflydelse, når kommunaldirektøren går i gang med reorganiseringen af stabene i fase 2. Til forskel fra tidligere vil det fordre, at der bliver sat den fornødne tid af til en ordentlig proces, og hvor man sikrer, at alle medarbejdere bliver hørt, evt. via egne teammøder.
- Vi oplever, at både vi og andre i organisationen savner en kommunikationsplan for udrulningen af denne organisationsændring. Findes den?
- Det er vigtigt i forbindelse med reorganiseringen af stabene at få et samlet billede over, hvilke opgaver der reelt løses i Kommunikation og Web. Ud over intern og ekstern Kommunikation og pressehåndtering, så har Kommunikation og Web også ansvaret for markedsføring og drift, support og opbygning af kommunale websites.

Byrådssekretariatet

Byrådssekretariatet ser frem til at blive inddraget og give input i forbindelse med reorganiseringen af stabene i 2019, hvor det er vigtigt at få set på hvilke opgaver, der ønskes løst fremover og hvilke opgaver der ikke ønskes løst.

Materialet efterlader et indtryk af, at visse stabe og afdelinger er beskrevet mere udførligt end andre, og det er vigtigt i forbindelse med reorganiseringen at få et samlet billede af, hvilke opgaver der reelt løses i sekretariatet – udover kun ”*servicering af byråd og direktion*”, som det fremgår. Sekretariatet understøtter bl.a. allerede nu fagområderne/koncernområderne på forskellig vis. Sekretariatet formår at gribe ventede såvel som uventede opgaver, hvilket bør ses som en af de helt store kvaliteter ved sekretariatet. Der er i den sammenhæng en god synergi i at bibeholde de relevante medarbejdere samlet, således det er muligt at dække af for hinanden og give sparring, bl.a. for at sikre en effektiv, rettidig og kvalitetsmæssig god opgaveløsning.

Selvom der skal effektiviseres for 2 mio. kr., er det positivt at læse, at der er plads til alle, og at der ikke er planlagt afskedigelser.

Uddannelse- & Organisationsudvikling

I Uddannelses- og Organisationsudvikling ser vi både mange styrker og udfordringer ved koncerntankegangen, og vi håber at blive inddraget, så vi kan give vores besyv til, hvordan vi arbejder med styrkerne og begrænser udfordringerne.

- Inddragelse

Vi vil gerne opfordre til, at vi inddrages aktivt i både implementeringen af koncernområderne og i kortlægningen af stabsstrukturen. Vi tænker, at denne organisationsændring er en oplagt mulighed for at se på synergi og naturlige samarbejdsrum på tværs af stabsfunktioner.

- Tydelighed i processen

Vi håber på tydelighed og transparens via en tydelig procesplan tilgængelig for alle, hvor der er afsat den nødvendige tid, dog uden at tidsplanen trækker i langdrag.

- Uddannelsesområdet

Det er ikke beskrevet tydeligt, hvad der skal ske med uddannelsesområdet, hvilket skaber en del uro. Vi håber derfor, at vores faglighed og viden bliver brugt via aktiv inddragelse i implementeringen af en koordineret ungeindsats. Vores bekymring er, at dette vigtige område falder mellem to koncerntole, og vi vil gerne bidrage konstruktivt til, at dette ikke sker.

- Konkrete forslag til stabsstrukturen

Hvis stabsstrukturen skal afspejle strategisk helhedstænkning og koncernunderstøttelse bør det overvejes, om konsulentarbejdet fortsat skal være indtægtsdækket. Det kunne også være interessant at undersøge mulig synergi mellem forskellige konsulentroller i organisationen mhp. at oprette et fælles konsulentkorps, som understøtter organisationen med udgangspunkt i partnerskaber og med tovholderfunktioner til hver koncernafdeling, for at sikre overblik og bedst mulig understøttelse.