

Notatark

Sagsnr. 00.01.00-A00-3-21

Sagsbehandler

Britt Harboe

8.6.2021

Opsamling høringsvar administrativ struktur

1. MED Hovedudvalget
2. Område MED-Fritid & Fællesskab
3. Lokal MED administrationshus Tørring
4. PKØ Lokal MED i Juelsminde
5. Lokal MED PKØ Hedensted Rådhus
6. Lokal-Med i socialpsykiatrien
7. Voksenhandicap Funktions MED
8. Lokal MED, Myndighedsområdet i Børn og Familier
9. Område MED Læring
10. Lokal MED – Familiecentret og Familiehuset Ankersvej
11. Ledergruppen beskæftigelse
12. Kompetencegruppen for Integration / Lokal MED
13. Kørselskontoret
14. Fritid & Fællesskab, Team Industrimiljø
15. Hedensted Erhverv
16. SFT (sundhedsfremme, forebyggelse og træning)
17. Kim Rosenkilde, Tillidsrepræsentant for DJØF, DM Medlem af Lokal MED PKØ, AC tillidsrepræsentant i Med Hovedudvalget
18. Sune Mikkelsen (Fritid & Fællesskab, TR for magistrene og medarbejder i Natur, Vand og Vej)
19. Dan Bay (Fritid & Fællesskab - Ejendom, Data og Koordinering)
20. Nanna og Anne Marie, Plan og Udvikling

Notatark

Sagsnr. 81.38.04-P35-2-20
Sagsbehandler
Jette Hansen

2.6.2021

Hørings svar fra Hovedudvalget

På Hovedudvalgets møde den 31. maj, blev det fremlagt forslag til fremtidig administrativ organisering drøftet. Hovedudvalget har følgende opmærksomhedspunkter til forslaget:

- Hovedudvalgets drøftelse har handlet meget om fysisk placering, da det har stor betydning for de berørte medarbejdere.
- Hovedudvalget har ingen faglige indvendinger mod de foreslåede anbefalinger til ny administrativ organisation. Ift. de interne supportfunktioner er det vigtigt at være opmærksomme på, at vi ved fysisk placering ikke udhuler de interne supportfunktioners mulighed for at løse deres opgaver.
- Der er behov for opmærksomhed på, hvordan finansieringen af de 4,5 mio kr. til de nye stillinger, som skal styrke opprioriterede funktioner findes, og der bør ske snarlig afklaring. Der er fra medarbejdersiden bekymring for om opnormeringen, som ikke er finansieret, kan føre til yderligere besparelser.
- Vi skal have tilrettelagt en god og så hurtig proces som muligt, så vi får taget hånd om de medarbejdere, hvis opgaver flyttes til nye områder og flyttes til ny lokation samt de medarbejdere, for hvem det er usikkert, hvor de fremadrettet hører til.
- Vi skal have fokus på at fastholde medarbejdere og sikre en god overgang til 'det nye'.
- Medarbejdersiden finder, at der er behov for opmærksomhed på, om der flyder flere opgaver nedad i organisationen, når Kommuneledelsen fremadrettet skal arbejde mere strategisk.
- Der skal tilrettelægges en god proces for fordeling af lokaler/den fysiske placering af de forskellige områder.
- Hoved-MED skal drøfte proces for de nye stillinger, herunder hvordan stillingerne slås op og besættes – og medarbejdersiden ønsker gerne med interne opslag først.

På vegne af Hovedudvalget

Steinar Eggen Kristensen
Formand i Hovedudvalget

Ole Bjerre Martinussen
Næstformand i Hovedudvalget



81.38.00-P35-1-21

11. Serviceeftersyn af administrativ organisation

Beslutningstema

Byrådet har drøftet forslag til en revideret politisk og administrativ organisering. Forslaget er nu sendt i høring i MED-organisationen frem til den 7. juni 2021.

På mødet drøftes forslaget, og der tages stilling til indholdet i et høringsvar.

Beslutning

Mødet startede med en kort præsentation af medlemmerne, da Åse fra Materielgården er nyvalgt AMR og sidder med for første gang.

Peter introducere punktet omkring politisk og administrativ organisering og fortæller kort om konsekvenserne for Fritid og Fællesskab.

Borgerservice bliver flyttet til beskæftigelse, men forbliver en samlet enhed i Hedensted.

Administrationshuset i Tørring tænker man skal samles som et teknisk område, hvor Plan og Udvikling skal tilbage og være en del af det tekniske område.

Sune slår et slag for de fysiske arbejdspladser. Det er vigtigt, at folk har et skrivebord og møde ind til også selvom der evt. bliver indført mere hjemmearbejde.

Klimaindsatsen skal styrkes, så der bliver tilført ekstra ressourcer.

Materielgården har drøftet punktet, men bliver ikke berørt af ændringerne.

Integration bliver nedlagt som en selvstændig afdeling og lagt ind under læring. Det giver god mening, at ligge afdelingen ind under læring. Medarbejderne føler de er blevet hørt og det har været en god proces.

Vi har drøftet forslaget og bakker op omkring det og tager det til efterretning.

Det har været en god proces, hvor alle er blevet hørt og inddraget.

Der skal i det videre forløb være en god proces i LokalMED omkring hjemmearbejdspladser og fysisk placering.

Udvalget er enig om at de ekstra ressourcer i form af stillinger skal opslås eksternt og internt.

Bilag

- [Adm.org. - høring190521](#)

3.

Britt Harboe

Fra: Britt Harboe
Sendt: 8. juni 2021 13:05
Til: Post Struktur
Emne: Høringssvar fra Lokal MED Administrationshus Tørring - Udklip af referat den 31. maj 2021

Høringssvar:

Der er generel enighed om, at processen har været god. Vi er blevet hørt. Der er fokus på opgradering af vores afdeling.

Det skal undersøges, om man ved mere hjemmearbejde/fleksible arbejdspladser kan få plads til flere (20-25 personer) medarbejdere i Tørring. Alle berørte medarbejdere vil blive inddraget i processen med at finde den rigtige løsning for den nye afdelings fysiske placering.

Der er enighed i LokalMED om, at stillingerne skal opslås eksternt med fuld opbakning til, at der søges internt.

Det er vigtigt med fokus på, hvordan vores kultur i huset skal være.

4.

Britt Harboe

Fra: Søren Drejø Carlsen
Sendt: 31. maj 2021 08:47
Til: Post Struktur
Cc: Anita Felthaus; Frederik Kocemba; Jeanette Bjerregård Petersen; Mette Godsk Stelmach; Morten K. Jensen; Søren Drejø Carlsen
Emne: Kommentar fra PKØ MED-Juelsminde til høringsudkast vedr. ændringer af administrativ struktur

Til struktur-postkassen

PKØ Lokal MED i Juelsminde har som led i høringsprocessen afholdt møde den 27. maj 2021. Vores drøftelse har primært omhandlet de overvejelser, der berører os.

Vi bakker op om den påtænkte samling af de administrative funktioner, der på forskellig vis understøtter driften i organisationen og ser perspektiver i en fælles og koordineret tilgang på disse områder.

I lighed med vores tidligere indspil til struktur-postkassen vil vi gerne gentage, at der – for at indfri intentionen om en styrkelse af kloge hænder - i videst muligt omfang bør ske en fysisk samling af berørte medarbejdere med henblik på videndeling, synergi og fælles tilgang i opgaveløsningen.

Venlig hilsen
Lokal MED
PKØ Juelsminde



81.00.00-A00-1-21

1. Høring af ny administrativ struktur

Beslutningstema

Der afholdes et ekstraordinært møde i Lokal MED PKØ
Hedensted Rådhus tirsdag 1. juni kl. 12.30-14.
Dagsorden er:

1. Essenser fra MED Hovedudvalgets ekstraordinære møde 31. maj v/Lise
2. Kommentarer til udkast til ny administrativ struktur v/alle (se bilag)
Herunder implikationer
 - a. For opgaveudførelsen
 - b. For medarbejdere
3. Konklusioner – hvad er der konsensus om at meddele inden 7. juni? v/Kim

Beslutning

Høringssvar Lokal MED PKØ til servicestrukturen

Der har været afholdt et møde i Lokal Med PKØ 1. juni 2021. Mødet havde til formål at udarbejde et høringssvar til den nye administrative struktur.

Udvalget kan kun opfordre til at man stadig har fokus på den beslutning der blev truffet i Lokal Med PKØ 6. maj for at sikre trivsel og arbejdsmiljøet for de berørte medarbejdere.

Beslutningen dengang var:

1. Der var et behov for at sætte skub i processen
2. Man savnede tankerne bag de anbefalinger der er lagt frem for at vi bedre kan se meningen med de store ændringer, der er lagt op til på området under Lokal MED PKØ

Ad. 1. Der var enighed om at sætte skub i processen og allerede nu og frem mod den 23/6, hvor Byrådet foretager den endelige godkendelse af den kommende struktur, at få skabt så meget tydelighed og mening for den enkelte som muligt. Dette gøres af hensyn til;

- arbejdsmiljøet
- for at sikre at ingen går på en lang sommerferie med usikkerhed
- for at holde på viden i organisationen.

Der igangsættes nu en proces med henblik på at mindske usikkerheden for de berørte medarbejdere under Lokal Med PKØ allerede 7. maj. Dette gøres med henblik på hurtigst muligt at få lavet en plan hvor det er muligt eller som minimum at få lavet en køreplan for den kommende plan, der kan ligge klar inden folk går på sommerferie, under forudsætning af Byrådet godkender den overordnede struktur 23. juni.



Som supplement til det tidligere fremsendte hørings svar fremhæver udvalget at den samlede proces kunne have været forbedret væsentligt hvis der havde været en formel inddragelse af ledelsesniveauet, både i forhold til viden om processen og for at kunne tage godt vare på de berørte medarbejdere. Det anbefales at den kommende proces med fysisk placering sker med en høj grad af inddragelse på både ledelses og medarbejderniveau i konkret nedsatte arbejdsgrupper.

Udvalget udtrykker bekymring for den ufinansierede opnormering af administrationen

Samtidig opfordres til at der bliver lige adgang til de nye opnormerede stillinger og at disse først opslås internt i organisationen.

Bilag

- Fremtidig administrativ organisering

T dir:
Mob:
e-mail:
sagsnr.

Høring vedr. præsenteret udkast til serviceeftersyn på den administrative struktur
01.06.2021.

Lokal-Med i socialpsykiatrien har læst og behandlet det fremlagte resultat af serviceeftersyn på den administrative struktur i Hedensted kommune.

Lokal-Med noterer sig:

- at socialpsykiatrien og Rusmiddelcentret bevarer tilhørsforholdet til beskæftigelsen, hvilket vi – i tråd med tidligere høringsfase - finder giver god mening for borgerne og målet om selvforvaltning og recoveryorienteret tilgang.
- at Borgerservice flyttes til kerneområdet Beskæftigelse, hvilket også fra vores synspunkt giver god mening i forhold til at sikre en helhedsindsats for borgerne.
- at der er en målsætning om øget samarbejde på tværs af kerneområder (Beskæftigelse og Social Omsorg). Vi ser frem til processen hermed, og bidrager gerne til arbejdet omkring gennemsyn, justering, forenkling eller optimering af opgavefordelingen.

Slutteligt vil vi gerne tilkendegive, at afdelingen føler sig hørt i processen omkring Serviceeftersynet, dog med den bemærkning, at processen i opstartsfasen føltes meget forceret og med meget korte tidsfrister. Det gav på daværende tidspunkt en vis utryghed i afdelingen.

Med venlig hilsen

Birgitte Frey
Næstformand i Lokal-Med i socialpsykiatrien

Notatark

Sagsnr. 27.00.00-P35-11-20
Sagsbehandler
Lotte Adriansen

31.5.2021

**Kommentarer til udkast til fremtidig administrativ organisering – Hedensted
Kommune (19. maj 2021)**

Medlemmerne af Voksenhandicap Funktions MED har på ekstraordinært møde afholdt den 20. maj ønsket af give nedenstående kommentarer til udkast til fremtidig administrativ organisering:

Side 7, kerneområdet Social Omsorg:

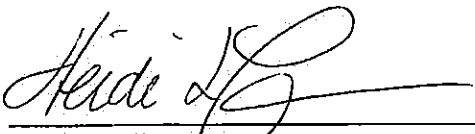
Der ønskes opmærksomhed på opgavesammenfald mellem Voksenhandicaps Mestringsenhed og Psykiatri med fokus på løsning af kerneopgaven.

Side 10, Øvrige anbefalinger:

- Prik 1:
Vi ønsker at gøre opmærksom på, at Voksenhandicap driftssiden ønsker inddragelse så tidligt som muligt i overgangen fra barn til voksen.

- Prik 2:
Voksenhandicap Funktions MED ønsker, at Voksenhandicap tænkes ind sammen med Psykiatri, Rusmiddel og hjemmeplejen i Social Omsorg til en styrket samarbejdsmodel.

Med venlig hilsen


Heidi Lindberg Jensen
Funktionsleder Voksenhandicap
Formand VH Funktions MED


Irma S. Pedersen
Pædagog
Næstformand VH Funktions MED

8.

Britt Harboe

Fra: Charlotte Rottbøll Lauridsen
Sendt: 7. juni 2021 08:55
Til: Post Struktur
Emne: Høringssvar

Høring af udkast til revideret administrativ struktur

Lokal MED, Myndighedsområdet i Børn og Familier, har drøftet udkastet til den administrative struktur. Der ses en sammenhæng i organisering af det koordinerende Integrationsteam i Børn og Familier, og en styrkelse af Børn og Familiers sagsbehandling af familier med anden etnisk herkomst, ligesom overgangen for familier, der har behov for støtte efter integrationsperioden bedres.

Der er blandt medarbejdere og ledere et håb om, at myndighedsområdet kan samles fysisk for der igennem at styrke afdelingens udvikling og arbejdsmiljø – dels i det faglige og kollegiale fællesskab, dels ved ledelse tættere på. Der er en sårbarhed i den måde, vi er fysisk placeret på i dag, som har en betydning i den faglige praksis og i muligheden for leder og kollegaer for at understøtte og bistå den enkelte i sager og borgerkontakt med høj kompleksitet.

På vegne af lokal MED udvalget

Med venlig hilsen

Charlotte Rottbøll Lauridsen

Leder af Børn og Familier

Børn og Familier
Løsningvej 30, 8722 Hedensted
Charlotte.Lauridsen@Hedensted.dk

www.hedensted.dk
M: +4530468507
T: 79755000



Send sikkert via Digital Post: www.hedensted.dk/kontakt

Notatark

Sagsnr. 81.38.00-A00-5-20
Sagsbehandler
Sofie Boudigaard Nielsen

4.6.2021

Høringssvar fra Område MED Læring vedr. administrativ struktur

Høringssvar fra Område MED Læring er lavet på baggrund af opsamling fra drøftelse på Område MED møde den 04.06.2021.

Område MED Læring ser overordnet positivt på de muligheder, der ligger i forslaget til en ny administrativ struktur. Følgende pointer fremhæves:

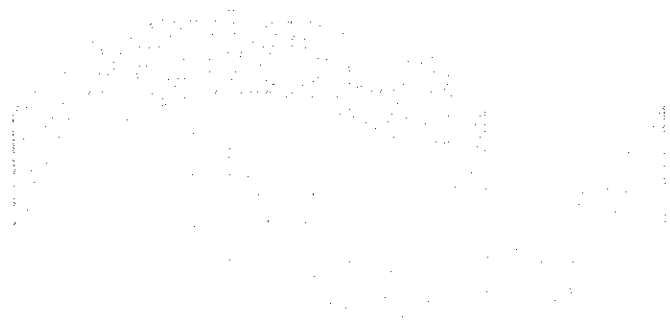
- Område MED Læring ser frem til at modtage integration i Læring. Vi ser det som en styrkelse, at få deres kompetencer tilført området.
- Det er vigtigt at kerneområderne fortsat spiller sammen, da det tværgående samarbejde er en forudsætning for, at vi lykkes og opgaver ikke falder mellem stole. Område MED Læring opfordrer derfor til fortsat fokus på, at vi er forpligtede til at understøtte hinandens kerneopgaver på tværs af områder.
- For Område MED Læring betyder en flad struktur, at der er involvering i processerne på alle niveauer. Den praksis ønsker vi videreført, idet den skaber både motivation og følgeskab.
- Idet udkastet til fremtidig organisering er adskilt fra budgetdrøftelsen, er det vanskeligt at gennemskue de fulde økonomiske konsekvenser af en ny administrativ struktur. Område MED Læring udtrykker bekymring for at det ikke inden beslutning vedr. ny administrativ struktur er afklaret, hvorvidt de ekstra ressourcer skal findes ved omprioritering, inden for nuværende budget eller i forbindelse med budget 2022.
- Ift. kerneopgavetænkningen ser Område MED Læring det som positivt, at der laves et forstærket servicecenter centralt (løn, personale, IT og også ejendomsadministration), og ser med forventning frem til, at det også kommer til at smitte af på den decentrale opgavevaretagelse. Herunder, at der er fokus på opgaven med at understøtte de lokale arbejdspladser og decentrale ledere, også på konkrete opgaver.
- Område MED Læring anerkender, at den nye administrative struktur betyder, at nogle medarbejdere er bekymrede ift. deres opgaver og ny placering.
- Område MED Læring opfordrer til, at administrationen tænkes som helhed, så både de områder, der er direkte og indirekte berørt tænkes sammen. Herunder betydningen af den fysiske placering.

Med venlig hilsen

Område MED Læring

Marianne Berthelsen, formand

Anne-Marie Søgaard, næstformand



10.

Britt Harboe

Fra: Lone Hansen - social service
Sendt: 7. juni 2021 11:01
Til: Post Struktur
Emne: Kommentar til udkast - den administrative struktur

Hej

Kommentar til udkast til den administrative struktur.

Familiecentrets og Familiehuset Ankersvejs personalegruppe er glade for Kerneområdet Læring bevarer eksisterende opgaver og ansvarsområde. Samtidig finder gruppen det fornuftigt og logisk, at Børn og Familier suppleres med integrationsindsatsen.

På vegne af Lokal MED – Familiecentret og Familiehuset Ankersvej

Med venlig hilsen

Lone Hansen - social service
Sekretær

Familiecenter
Vestergade 5, 8723 Løsning
lone.hansen@hedensted.dk

www.hedensted.dk
D: +4579755369
T: 79755000



Send sikkert via Digital Post: www.hedensted.dk/kontakt

Britt Harboe

Fra: Britt Harboe
Sendt: 31. maj 2021 11:59
Til: Post Struktur
Cc: Steinar Eggen Kristensen
Emne: Høringssvar ledergruppen beskæftigelse - kopieret fra kommentarsporet på Medarbejdernettet

Ledergruppen i Beskæftigelse er rigtig glade for den konstruktion, som er beskrevet i oplægget om den administrative struktur, der nu er i høring.

Vi har mange gode erfaringer i mange års samarbejde mellem Administration, Arbejdsfastholdelse, Arbejdskraft og Rekruttering, Arbejdsrehabilitering, RusmiddelCenter, Socialpsykiatri og Ungeenhed – og vi kan se, at det giver rigtig god mening i det daglige arbejde, at BorgerService bliver en del af Beskæftigelse.

Beskæftigelse løser, som sammensætningen af afdelinger angiver, mange forskelligartede opgaver og vi har derfor samarbejdsparter i alle kerneområder.

Vi kan se, at pres på økonomi, usikkerhed om organisatorisk placering, forskellige fagligheder og komplekse borgersager gør, at vi har et stort og voksende behov for at kunne samarbejde godt og respektfuldt på kryds og tværs i hele organisationen.

Det er derfor for os at se vigtigt, at vi genbesøger samarbejdsrummene og dyrker relationerne til hinanden, så fx de forskellige fagligheder bliver tydelige, erkendte og respekterede af alle.

Vi skal som lederne kunne lede vores medarbejderne i en forandringstid, og det kræver først og fremmest, at der er tillid og gennemskelighed i forhold til processerne og ikke mindst at vi har tillid til og respekt for hinanden.

Med venlig hilsen

Aneline Tietgen, Anne Marie Borggaard, Gitte Pedersen, Allan Munkholm og Pia Hermanstad

12.

Britt Harboe

Fra: Hanne Havmand
Sendt: 7. juni 2021 11:36
Til: Post Struktur
Cc: Bodil Ibi Aaby Karlsen; Farhad Mesh; Helle Petersen; Jan Kennet Hansen; Jeanne Krogh-Tromborg; Karen Marie Nielsen; Lasse Bjørnholt Jensen; Maria Hjort; Miroslav Markovic; Pia Tingleff Hansen; Peter Hüttel
Emne: Medarbejder-svar til Fremtidig administrativ organisering

LokalMED Integration har på et ekstraordinært møde onsdag den 2.6 drøftet udkast til "Fremtidig administrativ organisering – Hedensted kommune"

Vi er i udvalget glade for den proces, der har været omkring den fremtidige organisering. Det har været en involverende proces, og vi oplever, at der er blevet lyttet til vore synspunkter – tak for det.

Det er vigtigt for os, at vi bliver flyttet som et samlet team, således vore kompetencer bedst muligt bevares. Vi ser frem til den kommende proces, hvor vi i dialog med Læring / Børn og familier skal finde ud af, hvordan vi skaber en god forankring i afdelingen og således får skabt det optimale grundlag for vores opgaveløsning.

En række medarbejdere i Integration er p.t under opsigelse, da antallet af personer i integrationsperioden falder. Vi kan være bekymrede over, om der efter årsskiftet med det nuværende antal opsigelser vil være tilstrækkelig socialpædagogisk viden og arbejdskraft til at løfte opgaven og vil opfordre til, at denne problemstilling indgår i drøftelserne fremadrettet.

Med venlig hilsen

Kompetencegruppen for Integration

Ud over dette, foreslår medarbejdergruppen, at teamet fortsat har sit udgangspunkt fra/på gangen i Juelsminde, da vores borgere ved, hvor vi er og muligheden for at fortsætte skranke-funktionen med Åben Rådgivning kan fortsætte.

13.

Britt Harboe

Fra: Kim B. Rosenkilde
Sendt: 3. juni 2021 06:50
Til: Post Struktur
Emne: Høringssvar fra Kørselskontoret vedr. fysisk placering

På vegne af kørselskontoret fremsendes hermed høringssvar omkring den fysiske placering

Kørselskontoret bevarer sin nuværende tilknytning til Fritid & Fællesskab, og stadig med chefen for F&F som vores direkte afdelingsleder hvorfor det er vigtigt for os, at vi får samme fysiske placering som vores afdelingsleder. Der ud over har vi også rimelig stor berøringsfalde til vejafdelingen ifbm planlægning af busruter – og ikke mindst omkørsler ved vejarbejde -, Hjarnø Færgefart, vedligeholdelse og etablering af stoppesteder m.v.

MVH
Kim Rosenkilde

14.

Britt Harboe

Fra: Susanne Juul Sørensen
Sendt: 7. juni 2021 08:51
Til: Post Struktur
Cc: Industri
Emne: Serviceeftersyn - kommentarer fra "Industrimiljø"

Vi vil gerne anerkende, at processen har været sådan, at den overordnede struktur skulle være på plads, inden lokalefordelingen påbegyndes.

Vi er meget tilfredse med at "teknisk afdeling" flytter sammen med planområdet.

Som vi nu hører det, skal der derefter påbegyndes en proces, hvor de forskellige afdelinger mm fysisk skal placeres.

Dette betyder nu, at vores fokus er mere vendt på en tankerække om, hvor skal vi fysisk sidde. Herunder en bekymring om, hvordan rammerne bliver. Vi har på baggrund af det seneste morgenmøde, hvor Steinar gennemgik oplægget til nye struktur, fået en opfattelse/bekymring om, at der fremover ikke bliver fysiske pladser til alle. Vores første tanke var, at åh nej skal vi nu i gang med den tanke igen.

Vi vil gerne med det samme sige, at vi i vores team absolut ikke synes, det er en gangbar vej, at der ikke er en fysisk plads til alle. Vi har som medarbejdere (og alle andre flokdyr) behov for at føle en tilknytning til stedet, hvor vi udøver vores virke. Det er tryghedsskabende for os, at føle, at vi hører til et sted og kan sætte os i vante omgivelser, og ikke skal bruge kræfter og fokus på, at "vænne" os til nye lyde, skærmindstillinger, borde, lysforhold mm. hver dag.

I vores team har vi et stort behov for fysisk at sidde samlet, idet vi bruger hinanden og støtter hinanden hele tiden. Vi har i det senest tid opdaget, hvor svært det er at bevare fokus på, at vi fortsat går i samme retning. Vi har i den grad fundet ud af, hvor vigtigt det er for os, sidde sammen – så vi kan se hinanden og følge med i, at alle holder sig oven vande og trives med opgaverne og fordelingen af disse.

Samtidig med, at vi, i vores team, lige nu er et sted, hvor vi i den grad længes efter at kunne mødes fysisk og arbejde som et team. Sådan at vi på bedste vis sikrer vidensdeling, faglig sparring, og at vi som team går i samme retning – og vores virksomheder oplever os, som en samlet enhed. Vi glæder os til den hurtige sparring igen er mulig, og at vi får følelsen af at hænge sammen og kunne hjælpe og støtte hinanden, også når der er en vanskelig sag eller telefonsamtale.

Hvis det kommer på tale, at der er tale om en lokaleløsning, hvor der ikke er en fysisk plads til alle, vil vi gerne appellere til dette, som minimum kommer til høring i MED-systemet.

Med venlig hilsen

Christian, Gitte, Ida, Jens, Mette, Rudi & Susanne

Team Industrimiljø

Britt Harboe

Fra: Carsten Steffensen
Sendt: 7. juni 2021 08:59
Til: Post Struktur
Cc: Heidi Baltzer Schmidt; Peter Hüttel
Emne: Høringssvar fra Hedensted Erhverv

Hermed fremsendes et fælles høringssvar fra medarbejderne i Hedensted Erhverv.

Vi har siden udkastet til den fremtidige administrative organisering forsøgt af få klarhed om hvor den fremtidig placering af Hedensted Erhverv vil blive i den administrative organisering. Vi har i den forbindelse haft en samtale med Steinar Eggen Kristensen og Peter Hüttel. Vi har dog ikke kunnet få et entydigt svar, da vi er blevet oplyst af detailplanlægningen af Vækst, Teknik og Fællesskab endnu ikke er færdig.

Vores svar vil således tage udgangspunkt i hvad vi mener at læse i udkastet og har hørt indikationer på under de ovennævnte samtaler. Det vi mener at høre er at vi bliver underlagt den nye chef, som skal understøtte vækst og udviklingsdagsordenen. Samtidig forventer vi at skulle have udgangspunkt i Administrationshuset i Tørring sammen med Peter Hüttels øvrige organisation.

Denne model finder vi ikke ønskelig, da vi med denne løsning mener, at vi bliver skubbet både fysisk og organisatorisk væk fra vores nuværende placering med en tæt position på borgmesteren og byråd såvel fysisk som organisatorisk. Vi betjener begge dele i relation til det lokale erhvervsliv i vid omfang og løbende, hvorfor vi mener at nærheden har væsentlig betydning.

Vi har desuden i de seneste år, under skiftende ledere, haft en meget direkte dialog og samarbejde med såvel kommuneledelsen som byrådet, herunder borgmesteren og vi har hele tiden haft dialogen direkte og de skiftende ledere i afdelingen har primært haft den personalemæssige ledelse, den faglige del har vi selv håndteret. Dette var en af de vægtigste grunde til at vi i første tilbagemelding til servicetjekket så os selv som en selvstændig afdeling og anbefalede at vi blev udskilt som sådan med direkte reference til Steinar netop for at få en mere strømlinet kommandovej.

De andre vigtige argumenter for denne selvstændige position er følgende:

- Den øvrige organisation betragter HE som "Erhvervsombudsmanden" som sikre et sømløst samarbejde imellem virksomhederne og kommunen. For at fastholde dette er det vigtigt at HE bevarer den "frie" rolle og en organisatorisk afstand til vores myndighedsarbejde.
- Virksomhederne værdsætter, at vi er tæt på kommuneledelsen og den politiske ledelse, da det giver os styrke og gør os agile og handlekraftige.
- Hedensted Kommune er en erhvervskommune, hvor vi ser os selv som garanter for erhvervsvenligheden, og derfor er det vigtigt at HE ikke organisatorisk er placeret i en myndighedsafdeling.
- Medarbejderne i HE har en baggrund fra det private erhvervsliv og taler derfor virksomhedernes sprog, hvilket gør at vi bliver betragtet som ligeværdige partner og opnår stor accept af vores budskaber.
- Den nuværende løsning, hvor HE hører under PKØ er en omkostningsgunstig løsning. Vi kan fokusere på udadvendte opgaver og virksomhedskontakt da vi har mulighed for at trække på HR, Politik og Udvikling afdelingens ressourcer/kompetencer såsom økonomi, kommunikation, hjemmeside, dataroboter og meget mere. Det vurderes at give en meget effektiv drift og er en af årsagerne til vores mangeårige gode placering og anerkendte erhvervsservice i forhold til bemanningen i HE.

Hvad hører vi fra virksomhederne omkring vores nuværende placering og arbejde:

- Centralt udgangspunkt sikrer hurtig og effektiv servicering af virksomhederne – der ligger en stor viden og (tvær)faglighed i Hedensted Erhverv. HE kan trække på tråde i hele organisationen.
- Krydsservice er essentielt for at vi lykkes.
- DI erhvervsmåling - vi skal fastholde de styrker vi har.

- Megen positiv feedback fra virksomhederne i kommunen i forbindelse med udarbejdelse af erhvervspolitikken og den daglige kontakt med virksomhederne.

Forslag til fremtidig placering af Hedensted Erhverv

Vi kan ud fra Udkastet forstå at Hedensted Erhverv bliver en del af Vækst, Teknik og Fællesskab – dette accepterer vi naturligvis, men vi mener samtidig at Hedensted Erhverv så skal placeres som en **stabsfunktion under områdets direktør** for fortsat at have en mere direkte kontakt til ledelsen og byrådet og samtidig at være adskilt fra driften i området.

Dette begrunder vi i følgende:

- Vi mener, at det er vigtigt ikke at blive en del af kommunens drift (myndighedsbetjening af erhvervslivet), da det ofte er her virksomhederne "slår" sig og dermed mister vi handlekraft. Det kunne f.eks. være at blive sidestillet med virksomhedskonsulenter i jobcenteret, som har fokus på aktivering af borgere eller med kollegaer i Tørring, som arbejder med miljøgodkendelser.
- Hvis man kigger rundt på de virksomheder, som vi dagligt servicerer, så er virksomhedens kvalitetsafdeling altid en stabsfunktion. Vi mener også at vi har en vigtig opgave i at "kvalitetssikre" vores kollegaer myndighedsopgaver, hvorfor vi ikke bør være organiseret i en af "driftsafdelingerne". Det vil begrænse vores muligheder.
- De samme virksomheder vil også se den foreslåede flytning af vores afdeling, som nedprioritering af Hedensted Erhverv. Vi er fuldt ud klar over argumentet om, at vi ikke er kommet længere væk fra det politiske udvalg, men langt de fleste virksomhedsledere er ikke bekendt med den dobbelthed i ledelse (administrativ og politisk), som er en naturlig del af den kommunale verden og de vil udelukkende betragte det kommende organisationsdiagram ud fra vores placering i forhold til den øverste chef (Kommunaldirektøren og borgmesteren) og i den kontekst er vi rykket længere væk og dermed er der også en risiko for at vores relevans bliver udvandet.

Vi ser frem til en fortsat dialog omkring vores endelige organisatoriske placering og vi stiller os naturligvis gerne til rådighed for den videre proces og håber at vores bekymring og input bliver taget med i betragtning.

Med venlig hilsen

Carsten Steffensen

Erhvervs- og Detailchef

Hedensted Erhverv
Niels Espes Vej 8, 8722 Hedensted
Carsten.Steffensen@Hedensted.dk

www.hedenstederhverv.dk
T:79755000



Send sikkert via Digital Post:www.hedensted.dk/kontakt

Nyt hørings svar:

Betragtninger fra SUNDHEDSFREMME, FOREBYGGELSE OG TRÆNING (SFT)

i forbindelse med servicetjek af kommunens struktur

Vi er en afdeling bestående af ca. 43 medarbejdere med mange forskellige fagligheder inden for sundhed:

- Fysioterapeuter
- Ergoterapeuter
- Sygeplejersker
- Diætist
- Sundhedskonsulenter med bachelor i kost og sundhed
- AC'ere inden for idræt og sundhedsvidenskab
- Sekretærer

Vi er for nuværende organisatorisk placeret i kerneområdet Social Omsorg, men har berøringsflader med alle kerneområder. I SFT arbejder vi med at fremme den fysiske, mentale og sociale sundhed for kommunens borgere i alle aldersgrupper.

Størsteparten af vores borgere er børn, unge, erhvervsaktive, borgere i jobcenterregi, samt raske og aktive pensionister uden tilknytning til Social Omsorg.

Vi arbejder i 5 lovgivninger, men primært efter henvisning fra praktiserende læger (sundhedslovens § 119), samt fra sygehuslæger (sundhedslovens § 140).

Derudover visiterer vi selv børn og voksne /ældre til træning ud fra individuelle vurderinger (servicelovens § 86 stk. 1 og 2 samt § 11 stk. 7). Dette kan ske efter henvendelse fra borgerne eller deres pårørende, nedennævnte kommunale samarbejdspartnere og praktiserende læger.

Vi arbejder i hhv. en **driftsdel** (Træning + Forebyggende medarbejdere) og en **udviklingsdel** (Sundhedsfremme). Det tætte samarbejde internt i vores afdeling giver rigtig god mening og er til stor gavn for vores borgere. Dette ser vi derfor meget gerne bevaret!

Som eksempler kan nævnes:

- Erhvervsaktive borgere der henvises fra sygehuset med en klart defineret somatisk problematik, men som vi også kan tilbyde hjælp til rygestop eller en overordnet afklarende sundhedssamtale, f.eks. vedr. overvægt, kostvaner, medicinforbrug, søvnproblemer osv.
- Ældre borgere, der i forbindelse med besøg af forebyggende medarbejder sættes i forbindelse med relevante træningstilbud eller støttegruppe for pårørende i krise
- Hjerneskeraderamte, der udover genoptræningsforløbet får redskaber til at klare en evt. tilbagevenden til job eller hvordan kravene i et familieliv kan håndteres
- Børn, der kan få en helhedsorienteret indsats med dels fysisk /motorisk /sansemæssig træning, og dels vejledning, støtte og ideer til familien omkring kostvaner og overgang til mere aktiv deltagelse i fritids- og foreningsliv
- Sygemeldte med fysiske problematikker, som sideløbende med genoptræningsforløb får støttesamtaler eller gruppeforløb i forbindelse med stress, angst eller depression.

- Deltagere på vores hjerte-, KOL-, diatetes- eller cancerhold, som med tværfaglige indsatser får patientuddannelse og intensiv støtte til at tage ansvar for ændringer af livsstil til gavn for først og fremmest den enkelte, men også set i et samfundsøkonomisk perspektiv.

Vi arbejder således kontinuerligt med ideudvikling inden for sundhedsfremmende tiltag for borgere i alle aldre.

Som ovenfor beskrevet, så har vi vores gang i alle kerneområder. Placeringen i Social omsorg giver lovgivningsmæssigt overordnet mening, dog er der nogle opmærksomhedspunkter vi ønsker at tydeliggøre – i håb om at man vil tage det ad notam.

Rent fagligt er SUNDHED, REHAB og PLEJE, som funktionsområdet SFT er placeret i et godt sparringsrum. Her er der mulighed for at vende dele af vores borgersegment – især de borgere, der kræver massiv, tværfaglig sparring.

Dog oplever vi nogle sårbarheder, når vi taler om den fælles økonomiske, overordnede ramme vi er placeret i. Vi er sammen med en stor gruppe af kolleger fra f.eks. Hjemmeplejen, som faktisk er omkostningstunge. Deres budget er meget uforudsigeligt – og vores oplevelser går derfor på, at vi / vores SFT-budget, som er rammesat til gavn for alle borgere i Hedensted Kommune, ender som "fyld" i et til tider bundløst hul.

Derfor håber vi meget på et opmærksomhedspunkt på dette – da vi meget gerne vil løfte sundhedsudfordringen for Hedensted Kommune på bedst vis.

Da vi har så anderledes målgruppe, vilkår og opgaver, arbejder vi selvfølgelig med en anden tilgang. Det kan derfor ofte være svært at se os selv som fuldt integrerede i Social Omsorg, hvor der naturligt er stort fokus på ældre, plejekrævende borgere, som kun er en lille del af vores samlede aktivitet.

Vi oplever også, at relevant information og vigtigt samarbejde på tværs af sektorer strander, inden det når ned til os i SFT, og at vi derfor ikke får mulighed for at præge og byde ind på indsatser og tilbud.

Som nedenfor illustreret ser vi os selv som **en kommunal, tværgående enhed**, som servicerer borgere og personale bredt **på tværs af alle kerneområder**. Vi så derfor gerne en anden organisering, som kunne tilgodese udviklingen af og arbejdet med sundheden i Hedensted kommune

Som baggrundsinfo til de videre drøftelser har vi i vores første høringsvar forsøgt at illustrere vores mange snitflader og samarbejdsrum – de derfor dette.

Skrevet af medarbejdersiden i Lokal-MED for SFT (Birthe Thorborg Larsen, Susanne Gudnitz, Rikke Damsø og Anne Sørensen)

Høringssvar til udkast til administrativ struktur

I forbindelse med det nye forslag til administrativ struktur udarbejdet af kommuneledelsen vil jeg gerne give følgende input/høringssvar.

Jeg vil samtidig gøre opmærksom på at vi fra medarbejdersiden herunder undertegnede vil arbejde konstruktivt for implementeringen af det forslag til ny administrativ struktur, der i sidste ende bliver besluttet.

Men vi har tradition for med udgangspunkt i værdierne ansvar, dialog og udvikling at kunne drøfte vores forskelligheder på en god og konstruktiv måde. Derfor vil jeg i høringsperioden beskrive nogle af de udfordringer/opmærksomhedsområder som jeg ser i forslaget og i den proces der har kørt indtil nu. Opmærksomhedsområder der efter min mening har betydning for arbejdsmiljøet enkelte steder i organisationen.

2 overordnede spørgsmål:

1. Hedensted Kommunes samlede udgifter til ledelse og administration har i en årrække ligget på et lidt højere niveau end landsgennemsnittet. De seneste år er forskellen dog indsnævret, så kommunens niveau i 2020 befinder sig tæt på landsgennemsnittet. Men Hedensted Kommune har altid ligget højt på udgifter til ledelse samlet set. Det kan undre at der i oplægget lægges op til en opnormering organisationen herunder den administrative ledelse (en øget bureaukratisering) med 4,5 mio. kr. Dette samtidig med at vi i budgetprocessen for 2019-2022 var inde i en større sparerunde, hvor der skulle spares 10 mio. kr. på administrationen.
2. I forbindelse med budgetprocessen 2019-2022 sparede man 10 mio. kr. på administrationen. Denne sparerunde ramte særlig hårdt i det der dengang hed HR & Analyse og HR, Politik & Udvikling. De 2 afdelinger afskedigede en leder og 2 medarbejdere for dernæst at blive lagt sammen til en afdeling. Dette for at skabe den synergi der kunne ligge i et fælles samarbejde i forhold til løsningen af kerneopgaven. I 2019 er der lagt mange administrative ressourcer i at skabe en fælles afdeling og en ny fælles kultur. Kombineret med hjemsendelsen under Corona samt en hel ny ledelse i afdelingen, har afdelingen den sidste tid været igennem mange forandringer. Derfor kan det undre, at man nu vælger at splitte afdelingen så voldsomt op, som der lægges op til i udkastet til ny administrativ struktur. Det er ikke godt for arbejdsmiljøet i den eksisterende afdeling. I oplægget der nu er sendt i høring og er offentliggjort er der nogle medarbejdere, der endnu ikke ved hvordan de er placeret i den nye organisation, og hvilke opgaver man kommer til at løse. For nogen er det tydeligt hvor de placeres, mens andre kommer til at gå med usikkerhed til langt efter sommerferien i forhold til at få viden om opgaver, tilhørsforhold og leder.

Beslutning fra Lokal MED PKØ

I Lokal med PKØ som består af 3 ledelsesrepræsentanter, 3 medarbejderrepræsentanter og en Arbejdsmiljørepræsentant drøftede man forslaget til administrativ struktur på et ekstraordinært møde den 6 maj hvor Udvalget var enige om

1. *"Der var et behov for at sætte skub i processen*
2. *Man savnede tankerne bag de anbefalinger der er lagt frem for at vi bedre kan se meningen med de store ændringer, der er lagt op til på området under Lokal MED PKØ*

Ad. 1.

Der var enighed om at sætte skub i processen og allerede nu og frem mod den 23/6, hvor Byrådet foretager den endelige godkendelse af den kommende struktur, at få skabt så meget tydelighed og mening for den enkelte som muligt. Dette gøres af hensyn til;

- arbejdsmiljøet
- for at sikre at ingen går på en lang sommerferie med usikkerhed
- for at holde på viden i organisationen.

Der igangsættes nu en proces med henblik på at mindske usikkerheden for de berørte medarbejdere under Lokal Med PKØ allerede 7. maj. Dette gøres med henblik på hurtigst muligt at få lavet en plan hvor det er muligt eller som minimum at få lavet en køreplan for den kommende plan, der kan ligge klar inden folk går på sommerferie, under forudsætning af Byrådet godkender den overordnede struktur 23. juni. ”

Det med at sætte skub i processen for at mindske usikkerheden for de berørte medarbejdere under Lokal MED PKØ er efterfølgende blevet afvist, så længe den formelle høringsperiode kører frem til Byrådets godkendelse 23. juni. Dette selvom denne afklaring kunne være lavet under forudsætning af en politisk godkendelse 23. juni af byrådet.

En række medarbejdere med tværfaglige opgaver kommer til at gå i længere tid med uvished om mange ting. Dette kombineret med, der endnu ikke er anvist finansiering til den foreslåede opnormering, der skal ske i organisationen skaber unødvendig usikkerhed. Noget af denne usikkerhed kunne være løst ved at man havde taget fat i de pågældende personer og haft en dialog med dem om deres kompetencer, tanker og ønsker i forhold til den nye struktur.

Samtidig savner vi fortællingen om hvorfor denne opsplitting af HR, Politik & Udvikling er nødvendig så kort tid efter afdelingen er blevet lagt sammen (se beslutning fra Lokal Med PKØ 6. maj). Der har siden offentliggørelsen af denne opsplitting været brugt megen tid og energi på at tage vare på hinanden i afdelingen.

I vejledningen til et godt psykisk arbejdsmiljø står der at det psykiske arbejdsmiljø er et overordnet fælles ansvar ledelse og medarbejdere imellem. Men lederen har et særligt ansvar for at skabe de gode rammer og være særlig opmærksom på at forebygge.

Det kan undre at man vælger at se bort fra opfordringen fra Lokal Med PKØ som består af både ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Som det står i kommunens personalepolitik.

”I Hedensted Kommune vil vi gennem fokus på værdier skabe trivsel på arbejdspladsen. Vi tror på, at tilfredse medarbejdere er en forudsætning for at opfylde vores mål om at yde en god service for politikere, borgere og virksomheder”

Jeg er opmærksom på at man i en sådan proces ikke kan stille alle tilfredse. Men man kan godt tage højde for at skabe en proces hvor usikkerheden minimeres mest muligt for den enkelte.

Opnormering og lige ret til de nye stillinger:

I oplægget til ny administrativ struktur lægges der op til en ledelsesmæssig og administrativ opnormering af organisationen i størrelsesordenen 4-5 mio. kr. Sert man bort fra ledelsesstillingerne opnormeres administrationen med henholdsvis;

- 2 stillinger indenfor Klima og strategi
- 2 stillinger indenfor ejendomservice
- 1 stilling som projektleder til nogle af de større flagskibe som erhvervscampus

Når disse opnormerede stillinger skal besættes håber jeg at man vil leve op til de fine ord vi skriver i vores ansættelsesvejledning nemlig at vi følger den hovedregel at alle stillinger som minimum skal slås op internt og at man skal sikre sig man ikke slår tvivl om sagligheden i ansættelsen.

Jeg har en forventning om disse stillinger ikke allerede er lovet væk og at disse stillinger alle sammen slås op og gerne først internt.. Dette for at sikre nogle af de personer der nu går med usikkerhed, eller som ikke kan se sig selv det sted organisationen har placeret dem, har mulighed for at søge og lægge billet ind på disse. Desuden har jeg en forventning om at vi som tillidsvalgte som minimum involveres for at sikre dette sker. Et forslag kunne være at man forankrede denne proces i MED Hovedudvalget for at sikre lige adgang til disse stillinger.

Fokusområder:

Der skrives i oplægget til ny administrativ struktur, at det tager afsæt i værdierne ansvar, dialog og udvikling. Når man lytter til medarbejderne i HR, Politik & Udvikling er der forskellige oplevelser af processen. En del mener den har været mere formel end indragende. Et forslag kunne være at genskabe en debat om værdierne i organisationen. At få en overordnet drøftelse af værdierne ansvar, dialog og Udvikling for at få en fælles forståelse for hvad vi lægger i disse.

Jeg kan kun opfordre til at man stadig har fokus på den beslutning der blev truffet i Lokal Med PKØ 6. maj for at sikre trivsel og arbejdsmiljøet for de berørte medarbejdere.

Samtidig opfordres til at der bliver lige adgang til de nye opnormerede stillinger for alle og at processen for disse stillinger godkendes af Med Hovedudvalget.

I forhold til det kommende arbejde med fysisk placering er der ingen tvivl om at der vil blive udfordringer pladsmæssigt. Der kan også blive udfordringer i forhold til det at holde på de rigtige kompetencer i organisationen. Det foreslås derfor man mere aktivt går ind i arbejdet med at bruge erfaringerne fra tiden med hjemsendelsen og arbejde mere aktivt som organisation med brugen af hjemmearbejdspladser i den fremtidige struktur.

Med Venlig hilsen

Kim Rosenkilde
Tillidsrepræsentant for DJØF og DM
Medlem af Lokal MED PKØ
Ac tillidsrepræsentant i Med Hovedudvalget.

Britt Harboe

Fra: Sune Mikkelsen
Sendt: 7. juni 2021 09:30
Til: Post Struktur
Emne: Bemærkning til høring - strukturændringer

Hej Steinar

Bemærkninger til høring om kommunens fremtidige organisering:

Jeg skriver til dig som TR for magistrerne og som medarbejder i Natur, Vand og Vej-afdelingen.

1. På det ekstraordinære Lokal-MED og Område-MED var der enighed om, at det skal undersøges, om det er muligt at finde plads til 20-25 nye kolleger i Tørring, ved at øge hjemmearbejde, så nogle medarbejdere har flexible arbejdspladser i Tørring (man har ikke en fast arbejdsstation/skrivebord).
Der var enighed om, at processen er vigtig og at alle berørte medarbejdere skal inddrages i spørgsmålet om fleksible arbejdspladser.
Hvis vi skal til at arbejde omkring 120 personer i en bygning med plads til de omkring 95 medarbejdere vi er i dag, så er jeg bekymret for at vi får en ringere arbejdsplads og får svært ved at rekruttere erfarne medarbejdere der kan arbejde effektivt uden først at skulle oplæres i 1-2 år. I dag er det allerede svært at rekruttere erfarne planlæggere og spildevandsmedarbejdere. Jeg foreslår, at det undersøges om der kan bygges en pavillon eller lignende i tilknytning til administrationshuset i Tørring. Alternativt at afdelingen placeres i Hedensted. En placering i Juelsminde, med afstanden til tog og motorvej, mener jeg også vil gøre det svært at rekruttere nye og opretholde tilstrækkeligt mange erfarne medarbejdere. Med indførelsen af flexible arbejdspladser i Tørring kommer også spørgsmålet om at sikre et godt fysisk arbejdsmiljø hjemme hos medarbejderne. Det kræver nok at en del folk er villige til acceptere et hæve-sænkebord i stuen.
2. Under øvrige anbefalinger (s. 10), sidste bullet står: I hvert afbyrådets udvalg laves klare aftaler om, hvem politikerne kan kontakte ved spørgsmål af forskellig art (direktør eller chef).
Hedensted Kommune er kendetegnet som en kommune med kort afstand mellem politikere og de ansatte – der er kort til handling. Jeg håber, at du som kommunaldirektør kan lægge et fornuftigt snit som sikrer at politikerne kan blive fagligt oplyste om deres sager, uden at politikerne går ind og sagsbehandler i det daglige arbejde. Ifølge Bekendtgørelse af lov om kommunernes styrelse udøver politikerne deres virksomhed i møder, det vil sige at politikerne (med undtagelser) kun skal tage stilling til forhold der står på en dagsorden. Vi oplever jævnligt i Teknisk afdeling, at politikerne interesserer sig for bestemte sager, som dermed får mere opmærksomhed. Det opfattes af nogle medarbejdere som en stessfaktor, og samtidig kan det være svært at holde en bestemt/besluttet linje i sagsbehandlingen når der er politisk fokus i enkelt-sager. Jeg anerkender at der skal være et råderum for politikernes arbejde i denne sammenhæng, men du kan være et bolværk der beskytter medarbejderne hvis du lægger en fornuftig linje i fht hvor meget politikerne må blande sig i sager der ikke behandles på udvalgsmøder.

Jeg glæder mig til at se hvor vi ender med den nye struktur 😊

Med venlig hilsen

Sune Mikkelsen

Biolog

Natur, Vand og Vej
Stationsparken 1, 7160 Tørring
Sune.Mikkelsen@Hedensted.dk

www.hedensted.dk
D: +4579755669

Kommentarer vedr. Administrativ struktur: Ejendomsfunktionen ved Hedensted Kommune:

I forbindelse med udkastet til fremtidig administrativ organisering – Hedensted Kommune, er der et punkt på side 8 der omhandler etablering af en "Ejendomsservice-enhed" under Kerneområdet Vækst, Teknik & Fællesskab.

Jeg er klar over at navnene og placeringen, er forslag og endnu ikke er endelige.

Som beskæftiget inden for byggeri og ejendomsdrift de seneste mange år, så er der nogle punkter som jeg gerne vil henlede opmærksomheden på.

Det ene punkt er navnet:

Navnet "Ejendomsservice" finder jeg ikke dækkende for den samlede sum af aktiviteter, som ligger "kurven" indeholdende ejendomsområdet. Lidt karikeret svarer det til at kalde en cykel for et hjul.

FM håndbogen (Håndbog i Facilities Management 3. reviderede udgave) på side 18, er der en oversigt over opgaver i en større virksomhed, hvilket jeg betragter Hedensted Kommune for at være.

Her er 5 hoved aktiviteter beskrevet, en af dem er "Service forvaltning", herudover er de øvrige discipliner, "Investerings forvaltning", "Finansiel / administrativ forvaltning", "Areal forvaltning" og "Drifts forvaltning". Optimalt set, bør disse aktiviteter være en del af den kommende "Ejendomsservice enhed".

Det navn der vælges burde derfor skulle favne hele pakken.

Det andet punkt er den organisatoriske placering:

2 af de 5 ovennævnte aktiviteter omfatter henholdsvis "Investerings forvaltning & den "Finansielle / administrative forvaltning" som også indbefatter forsikring og finansiering.

Af de 5 hovedaktiviteter er der så 2 andre, "Areal forvaltning" & "Drifts forvaltning" som jeg ser som aktiviteter der kan betragtes som "Investerings pleje". Dette er aktiviteter som langtidssikrer de kommunale investeringer, samt sikrer den optimale økonomiske drift af kommunens ejendomme, herunder den kloge udnyttelse af kommunens m² hvilket også omfatter lejemål mv.

Den sidste af de 5 aktiviteter er så "Service forvaltningen", der omfatter kantine, EDB mv.

Størstedelen af aktiviteterne omfatter altså økonomi & investeringspleje, og opgaverne som IT og forsikring er nu placeret ved "Økonomi afdelingen", derfor kunne jeg se en betydelig synergi effekt i, at placere en kommende "Ejendomsservice enhed" som en del af Økonomi afdelingen.

Der kunne også være andre organisatoriske placeringer med god synergi effekt.

Jeg ser ikke samme synergi effekt ved en placering under "Vækst, Teknik & Fællesskab".

Sidste punkt:

Fra min side er der kun roser til det arbejde der er igangsat, og jeg glæder mig til at kunne være en del af den kommende ejendoms afdeling.

Som forslag til navn for Fritid & Fællesskab kunne nævnes:

Teknik, Infrastruktur & Vækst eller

Teknik, Fællesskab & Vækst

Med venlig hilsen

Dan Bay

Bygningskonstruktør

Ejendom, Data og Koordinering

Stationsparken 1, 7160 Tørring

Dan.Bay@Hedensted.dk

www.hedensted.dk

M: +4523380594

D: +4579755594

T: 79755000

Høringssvar til administrativ struktur

Hvor kommer pengene fra til de nye stillinger? Der bliver hvert år sagt at der ikke er lønkroner til lønforhandling og det er meget minimalt hvad der gives. Bør man ikke prøve at tænke på de medarbejdere, der arbejder i kommunen og måske fastholde dem? Kommer det til at gå ud over lønforhandlingerne næste gang?

Den nye struktur kan godt læses som silo tænkning.

Noget som har været godt ved Hedensted Kommune er, at man kan sidde med mange forskellige opgaver, som den nye struktur måske ikke ligger lige så meget op til (silo tænkning). Vi skal huske at fastholde åben-dør politik, så der ikke er langt fra medarbejder til ledelsen. Den flade struktur er det gode ved Hedensted Kommune.

I forhold til de politiske udkast til nye udvalg, betyder det så at fx kommuneplanen skal igennem 3 udvalg? Hvor er snitfladen mellem teknik & miljø udvalgets planopgaver som nu og Vækst & klima udvalgets plan overordnet? Skal planopgaver fremover igennem T&M, V&K, Økonomi og Byrådet? Kommuneplanen indeholder også strategisk by- og landsbyudvikling skal det så også igennem det? Synes der er flere opgaver som evt. skal i gennem flere af udvalgene hver gang. Kommer det til at være en tung proces? Bliver den politiske behandling længere end den er i dag? Noget af det som også kender tegner Hedensted Kommune og den flade struktur er, at vi hurtigt kan få sager på udvalgene. Altså der går ikke lang tid fra endt sag → til dagsordenspunkt → til politisk behandling. Det er rundt regnet 1,5 måned i dag.

Faste hjemmearbejdsdage, har man for øje at nogen psykisk kan gå ned af det? Et er af man er nødt til det grundet corona, men at det ikke er alle, der kan det fast. Nogen trives med det, andre gør ikke. Kan det være frivilligt om man ønsker det og hvor mange dage i ugen? Ved fast hjemmearbejde skal arbejdspladsen stille udstyr til rådighed, herunder hæve-sænke bord og kontorstol. Det er ikke alle der har plads til det. Hvordan forholder man sig til det? Hvordan påvirker det en afdeling at nogen sidder hjemme, hvis der fx er meget sparring og vidensdeling.

Man skal være opmærksom på at en fysisk flytning for planafdelingen, kan betyde en forringelse af tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft ift. de infrastrukturelle muligheder. Vi har i plan i forvejen rigtigt svært ved at tiltrække kvalificeret byplanlæggere, da det er en mangelvare - det vækker derfor stor bekymring. En vækst- og udviklingsdagsorden kan være svær at understøtte uden kvalificeret byplanlæggere.

Mvh.

Nanna og Anne Marie, Plan & Udvikling