

Hvidovre d. 11.6.2014.

Høringssvar vedr. organisationsændring fra medarbejdersiden i ForvaltningsMED i KA.

Baggrunden for denne skrivelse er, at vi på medarbejdersiden i forvaltningsMED i KA ikke er inddraget i processen omkring direktionens forslag til organisationsændring.

Der har været tale om en meget komprimeret proces, hvor ledelsen har præsenteret først HovedMED og medarbejderne i administrationen for et meget færdigt forslag. Først herefter er forvaltningsMED inddraget, mens medarbejderne i institutionerne i skrivende stund stadig ikke er orienteret.

I KA forvaltningsMED er halvdelen af medarbejderne først orienteret mundtligt på et møde indkaldt d. 3.6.2014 og efterfølgende d. 4.6.2014 orienteret skriftligt ved notatet til ØU og KB som er dateret d. 18.5.2014.

På grund af den meget snævre tidsfrist ser vi os nødsaget til, at udarbejde en skrivelse som mere har form af et gammeldags høringssvar end den dialog som MED strukturen egentligt bør bygge på. Det er ikke den måde vi ønsker at arbejde på i MED, men vi ser ikke andre muligheder i den aktuelle situation.

Vi er nu bekendte med, at direktionen siden marts måned har drøftet, hvordan en fremtidig organisation skal se ud, efter at Anders Thanning fratrådte sin stilling. Sideløbende med denne proces har vi som medarbejdere deltaget i processen omkring BDOs udarbejdelse af administrationsanalysen. Her har organisationsændringen ikke været drøftet. BDO peger da også på, at Hvidovre Kommune bør tilpasse organisationen til en mere rendyrket centerorganiseret model, hvilket vi er usikre på, om i tilstrækkelig grad tilgodeses i direktionens udspil.

Såvel i forbindelse med ansættelse af ny kommunaldirektør, som ifm. udarbejdelse af administrationsanalysen, har det været et gennemgående tema, at der så vidt muligt skal undgås nye organisationsændringer, idet der de seneste år har været foretaget en række større og mindre ændringer af organisationen. Forvaltningerne har derfor havde behov for at implementere de ændringer der allerede er foretaget. Vi har derfor ikke set nye organisationsændringer som en mulighed, og har derfor heller ikke været udfarende ift. at dagsordensætte de uhensigtsmæssigheder vi ser i den nuværende organisation.

Vi er enige i direktionens ønske om at skabe en organisation som, i højere grad end den nuværende, understøtter de borgerrettede aktiviteter og sikre helhedsorienterede og tværgående løsninger for den enkelte borger. Vi ser derfor gerne, at en organisationsændring tager sit udgangspunkt i en evaluering af den nuværende struktur med henblik på at få identificeret, hvilke behov der er for samspil mellem afdelinger og forvaltninger. Dette for at sikre at vores organisation bedst muligt understøtter denne udvikling og dermed yder den bedst mulige service til byens borgere.

Vi erfarer, at det tværgående arbejde har svære vilkår flere steder i organisationen. F.eks. på arbejdsmarkedsområdet hvor lovgivningen i disse år i stadig højere grad vægter de tværfaglige og helhedsorienterede løsninger.

Vi ved, at der flere steder i organisationen er bekymring for, hvilke konsekvenser den foreslåede organisationsændring vil få for såvel personale reduktioner som ændringer i organisationstilknytning. Det drejer sig bl.a. om ledelsesniveauerne på bibliotekerne, om overlap mellem medarbejdere på

idrætsanlæggene og medarbejdere i vej og park afdelingen, konsekvensen af at flytte IT området samt ændringerne i stabene.

Vi er enige i, at der er behov for at skabe en mere ligelig portefølje mellem de tre direktører, og sikre forvaltningsstørrelser som er fagligt bæredygtige. Dette har vi særligt i KA har oplevet ikke altid har været muligt. Efter etableringen af KA er vi blevet en økonomisk meget presset forvaltning, hvilket skaber bekymring for, om vi igen skal afgive ressourcer i en ny organisationsændring. Vi ser gerne, at vi havde fået mulighed for at beskrive styrker og svagheder ved den nuværende organisation med det formål at sikre, at alle aspekter er taget med i den løsningsmodel, som direktionen i sidste ende lægger frem.

Den nuværende KA forvaltning er præget af, at de opgaver der løses i forvaltningen er meget forskellige. Man vil naturligvis altid kunne finde niches, hvor opgaverne har en sammenhæng, men det er vores opfattelse, at forskellighederne fra kultur til arbejdsmarkedsområdet er større end sammenhængen. Vi frygter, at denne spredning vil blive endnu større i en ny forvaltning, hvor vi fusioneres med hele det tekniske område.

Det stiller os overfor udfordringer i medarbejdergruppen ift. at finde et fælles fodslag, og vi er bekymrede for, at det samme er tilfældet på ledelsesniveau.

Den fremtidige sammensætning af et forvaltningsMED er en særskilt udfordring, som vi har behov for, at ledelsen meget hurtigt tager hånd om. Vi ser det som en udfordring at sammensætte et MED som bliver i en størrelse, så det er muligt at samles, være beslutningsdygtige og handlekraftige, samtidigt med, at vi får den brede repræsentation fra afdelinger som er yderst forskellige og geografisk spredte. Tilsvarende er der behov for afklaring af de ledelsesmæssige kompetencer ift. nedsættelse af evt. lokalMED f.eks. på det tekniske område, sådan at vi i højere grad kan arbejde med lokale problemstillinger i andre foraer end forvaltningsMED.

Som det fremgår af ovenstående, har vi en række betænkeligheder, ved den foreslåede struktur, som vi kun i mindre grad oplever at er blevet belyst i ledelsens oplæg.

Vi har ikke konkrete svar på, hvordan problemstillingerne løses, men har en forventning om, at medarbejdersiden, dels i den nuværende proces dels i fremtiden, inddrages langt tidligere. Dette med det formål at opnå en mere kvalificeret analyse af opgavevaretagelsen i organisationen inden der træffes beslutninger med så vidtrækkende konsekvenser for hele organisationen i lang tid fremover.

Vi er klar over, at denne type af dialog risikerer at forsinke en proces, som allerede er sat i gang. Vi er meget bevidste om det pres som visse grupper af kollegaer, særligt i stabene allerede nu mærker. Samt at en øget dialog kan forlænge den periode disse medarbejdere skal leve med uvisheden. En situation vi på ingen måde ønsker at bidrage til. På den anden side er det også vigtigt for os, at indgå i en dialog om de problemstillinger vi ser i relation til en kommende forvaltningsændring og dermed sikre størst mulig kvalitet i omstillingen, for såvel borgere som medarbejdere.

Med venlig hilsen medarbejderrepræsentanterne i KA forvaltningsMED.