



11. marts 2015

Sagsbehandler:

Alice Davids

Telefon: 43577575

E-mail: xad@ishoj.dk

Journal eller CPR-nummer:

00.15.01-A21-4-14

Notatark

Oversigt over udtalelser fra MED-udvalg og MED-personalemøder

Driftssted	Kultur og Fritidscentrets bemærkninger
<p>Ishøj Idræts & Fritidscenter</p> <p>På et personalemøde den 24. februar 2015 drøftede vi den nye organisationsplan, og der var ingen i personalegruppen der havde nogen indvendinger mod denne struktur.</p> <p>Det er igen drøftet med tillidsmanden Michael R. Christensen for at høre om der var yderligere indvendinger efter personalemødet.</p> <p>Det var ikke tilfældet, derfor kan Ishøj Idræts & Fritidscenter tiltræde organisationsændringerne.</p>	<p>Ingen bemærkninger</p>
<p>Ishøj Bibliotek</p> <p>Generelt</p> <p>Som udgangspunkt ser vi ændringen som en mulighed for udvikling af de 2 driftssteder. Der er i bibliotekerne stor tradition for samarbejder med andre kulturelle aktører. Muligheden for et øget samarbejde på det kulturelle område kan derfor komme borgerne til gode, hvis udgangspunktet bliver nytænkning og bedre udnyttelse af ressourcerne.</p> <p>Biblioteket er traditionelt forandringsparat og arbejder i nationale fællesskaber aktivt med fornyelse og udnyttelse af nye teknologier. I oplægget mangler vi dog en fyldestgørende beskrivelse af hvad perspektiverne for ændringerne er for Ishøj Bibliotek, hvilken fordel det giver borgerne, og hvad kompetencerne for den nye fælles leder skal være. En stor del af bibliotekets opgaver er ikke af kulturel karakter, men favner både litteraturformidling, læring, læsning, studierettede aktiviteter, IT-hjælp, offentlig information m.v. Derfor er det vigtigt at den kommende leder også kan agere overordnet i dette felt og ikke kun på det kulturelle</p>	

<p>område.</p> <p>Bekymringspunkter Vi er i tvivl om forslaget skal ses som en sammenlægning eller om det udelukkende er en leder, som får 2 driftssteder under sig? Bliver der en samlet ledergruppe? Hvordan bliver stillingsbeskrivelserne/kompetencefordelingen mellem den daglige leder og den nye fælles leder? Hvordan sikres de økonomiske rammer for de 2 meget forskellige driftsformer?</p> <p>Bibliotekets MED-udvalg ser med en vis bekymring på formuleringer i forslaget, som vi læser som ressourceudtræk fra biblioteket til Kulturcafeen: Hvordan tænkes bibliotekets serviceniveau f.eks. fastholdt og udviklet hvis bibliotekets personale skal levere viden, udvikling og kvalitet på kulturaktiviteter til begge enheder? I bibliotekets personalegruppe er der bekymring over i hvilken grad disse kan blive involveret i Kulturcaféens daglige aktiviteter? Der kunne ønskes en uddybning af hvad der menes med overlappingsfunktioner og backupfunktioner for det administrative personale.</p> <p>Der er også en bekymring over at ressourcerne til en fælles chef udelukkende kommer fra biblioteket, og at der derved kan komme til at mangle ressourcer i bibliotekets drift. Derudover kan MED-udvalget ikke gennemskue konsekvensen af at biblioteket i dagligdagen kommer et led længere væk fra kommunens Kulturchef.</p> <p>Fremadrettet Vi ønsker at biblioteket bliver inddraget i formulering af stillingsprofilen/opslaget og er repræsenteret bredt i ansættelsesprocessen, når en fælles leder skal ansættes.</p> <p>Vi ønsker og forventer at blive en aktiv aktør i den videre proces.</p> <p>Vi foreslår, at den fælles leder får kontor på et af driftsstederne og gerne på biblioteket.</p>	<p>Der er tale om et driftssted med to selvstændige driftsområder. Der bliver en samlet ledergruppe. Stillingsbeskrivelser er under udarbejdelse. De får hvert deres budget, som den daglige leder er ansvarlig overfor, men driftsstedet har en samlet bevilling.</p> <p>Bibliotekets vil indgå i nye opgave sammenhænge, som en naturlig del af udviklingen på biblioteksområdet. Serviceniveauet tænkes ikke ændret, men kan blive omdefineret mellem forskellige kerne områder. Som udgangspunkt kan bibliotekspersonale blive involveret i aktiviteter i Ishøj Kultur Café, når arrangøren/udvikleren er Biblioteket (Girafklubben). Der er tale om personale administration, arbejdsopgaver af økonomisk art. (bilagshåndtering, budget og regnskab m m.)</p> <p>Dette har ingen betydning, idet der i dag er samme forhold i Ishøj Kultur Café og i Ishøj Svømmehal.</p> <p>Ingen betydning.</p> <p>Ansættelse af personale vil ske i hold til kommunens almindelige politik på dette område.</p> <p>Der vil blive en dialog i forbindelse med implementeringen af den nye organisation.</p> <p>Vil indgå i den videre dialog.</p>
--	--

Ishøj Kultur Café

Forslaget til ny lederstilling imellem de nuværende ledere af driftstederne og kulturchef John Romlund kan vi ikke se formålet med. Hvis der, som det antydes i den korte beskrivelse fra John Romlund, alene er tale om udviklingsopgaver, kan det eventuelt i stedet for være en fælles udviklingsleder på hele kulturlinjen.

Samtidig ser vi det som en degradering af de nuværende ledere i Ishøj Kultur Café og Ishøj Bibliotek.

En sammenlægning af Ishøj Kultur Café og Ishøj Bibliotek finder vi intet naturligt formål med. Kulturerne på de to driftsteder er vidt forskellige, og ingen medarbejdere eller ledere har på nuværende tidspunkt interesse heri. Lignende sammenlægninger har været forsøgt i andre kommuner, men ingen af dem er lykkedes. Vi vil derfor foreslå, at de politiske udvalg lader dette indgå i de kommende vurderinger i forbindelse med behandlingen af strukturforslaget.

I beskrivelsen fra John Romlund er nævnt, at bibliotekets personale i kraft af uddannelse kan tilføre viden, udvikling og kvalitet i udbuddet af kulturaktiviteter. Dette vil vi gerne sætte spørgsmålstegn ved og ønsker det uddybet. Der findes i forvejen i Kultur Caféen masser af viden og kvalitet, som afspejles i de 250 årlige gennemførte kulturarrangementer. I en ny enhed efter eventuel sammenlægning vil der ske en nedgang i aktivitetsniveauet i Ishøj Kultur Café, idet der skal tages andre hensyn, og aktiviteter skal prioriteres. Og efter en sådan nedgang vil det tage lang tid at genopbygge til nuværende niveau. En fælles leder for Kultur Café og Bibliotek vil aldrig være i besiddelse af faglige kvalifikationer, der fuldt ud kan dække begge områder. Dette skaber utryghed i kulturcaféen.

Det bliver nødvendigt med en afklaring af de fælles forhold med svømmehallen på såvel løn- og medarbejdersiden som indkøbssiden.

Skabelse af en ny og mere kvalificeret og bedre uddannet medarbejder stab.

Udvikling er en primær opgave, men ikke den eneste opgave. Formålet er også at sikre udvikling med ledelseskompetence.

Der er tale om omdefinering af en ledig stilling og en kommende ledig stilling.

Et sammenhængende kulturområde med samarbejdende kulturinstitutioner er et fælles mål.

Der er kulturforskelle, der skal arbejdes med for at forny og ændre arbejdskulturen.

Uddannelser på diplomniveau indenfor kulturområdet vil bringe nye kompetencer og initiativer med ind i fremtidens kulturtilbud.

Kvantitet er ikke et mål i sig selv. Kvantitet og kvalitet skal følges ad og især samarbejdet mellem kulturinstitutioner skal udvikles

Ishøj Kultur Café tilføres udviklings- og ledelseskraft, hvilket ikke burde betyde ændringer i aktivitetsniveauet.

Vil indgå i den videre dialog og implementering.

<p>Ishøj Svømmehal</p> <p>Det nuværende samarbejde med Ishøj Kultur Café omkring administrative opgaver "ophører" ved den nye sammenlægning. De fremtidige funktioner ønskes placeret hensigtsmæssigt.</p> <p>Det vil være nødvendigt at afklare personalesituationen på fælles administration, indkøb og rengøring med kulturcaféen</p> <p>Den fysiske afstand til overordnet leder bliver længere. Det kan blive vanskeligere at træffe lederen med kort varsel</p> <p>Der er frygt for omrokering af personale mellem svømmehallen og idrætscentret</p>	<p>Vil indgå i den videre dialog og implementering.</p> <p>Vil indgå i den videre dialog og implementering.</p> <p>Den nye driftsstedsleder vil fysisk være tilstede i et større omfang end hidtil.</p> <p>Der skal forskellige kompetencer til for at bestride stillingerne i henholdsvis svømmehallen og idrætscentret. Disse forhold skal være opfyldt for at omrokering kan ske. Dette er ikke tilfældet i dag.</p>
<p>Ishøj Ungdomsskole</p> <p>Forslaget om ny struktur på det kulturelle område virker godt. Synergieffekterne i forhold til de organisatoriske sammenlægninger tror vi på vil give et løft på det kulturelle område.</p> <p>På organisationsplanen under ungdomsskoleinspektøren fremgår to afdelingsledere. Vi bemærker i den forbindelse at Den Flyvende Kuffert indtil videre stadig er en del af Ishøj Ungdomsskole, og at der stadig er en afdelingsleder ansat.</p>	<p>Ingen bemærkninger.</p> <p>Byrådet har besluttet en nedlæggelse af Den Flyvende kuffert og etablering af et nyt fritidstilbud i Vejleåparken.</p>
<p>Ishøj Kulturskole</p> <p>Til efterretning.</p>	<p>Ingen bemærkninger.</p>