

Samlede høringsvar om omorganisering af det tekniske område

LokalMED CEJ etage3, kantine, teknisk drift og teknisk service

Høringsvar vedr. forslag til omorganisering af det tekniske område

Ledelsen bestående af Kommunaldirektør, Centerchefer for Center for Ejendomme og Center for Byudvikling præsenterede den 14. juni 2022 et forslag til fremtidig organisering af det tekniske område i Ishøj Kommune. Forslaget blev d. 27. juni behandlet i Økonomi- og Planudvalget og Byrådet, som derefter sendte det i høring hos det berørte MED-udvalg.

Medarbejderne i Center for Ejendomme har i den forbindelse følgende bemærkninger til forslaget til ændringer af organiseringen på det tekniske område:

1. Der efterspørges en uddybning af tankerne bag organisationsdiagrammet, og hvordan det afspejler de 3 hovedemner for ændringerne – mere kommunikation. Generelt efterspørges en synlig topledelse og tydelige spilleregler og retning for hele det tekniske område.
2. Der er behov for tydeligere at vise, hvilke opgaver og ledelse, der er i de forskellige enheder. Medarbejdere og ledere foreslår derfor, at der nedsættes arbejdsgrupper fremadrettet, der sikrer, at organiseringen og samarbejde på tværs kan komme til at fungere, herunder at der i den konkrete opgavefordeling mellem enhederne kan ske de relevante tilpasninger. Og at de nye opgavefællesskaber og organiseringer prøves af, og evt. justeringer drøftes og tages op i lokalMED efter en periode, så der kan ske justeringer, hvis der er behov for det.
3. At det er godt at have mere samarbejde på tværs, og det skal være opgaverne og opgavefællesskaberne, der er det styrende for det tværgående samarbejde.
4. At der skal ske en styrkelse af det fælles – så der kan koordineres på tværs. Så vi har vi brug for en fælles adgang og forståelse af retning og rammer. Den fælles administration er logisk, men der er behov for at afdække de konkrete opgaver og udarbejde konkrete fælles arbejdsgange.
5. Der skal selvfølgelig sikres trivsel for alle, men at det skal være for alle og trivsel skal bygge på det, der fungerer i dag
6. At sikre robusthed, kvalitet og kompetencer i den daglige opgaveløsning – f.eks. fælles administrative opgaver, drift omkring de kommunale matrikler, hvor der er god logik i at arbejde med ensartede arbejdsgange og læring på tværs. Medarbejderne er ikke interesseret i at nedbryde det, der fungerer godt i den nuværende organisation. De vil arbejde på at gøre tingene mere fælles ved at arbejde i samme retning med strategiske emner på tværs.
7. Ledere og medarbejdere kan se sammenhæng i flere opgaver, men undrer sig over og kunne godt tænke sig, at de ejendomsrådgivere og fælles opgaver med Kultur og Fritid også bliver tænkt med ind i det fremtidige arbejde på tværs.

8. Medarbejderne ønsker, at der bliver set på ledelsesopgaverne, hvor enkelte ledere har to forskellige ledelsesfunktioner.

9. Der er behov for, at der snarest og i fællesskab arbejdes med den fysiske placering, der kan understøtte den fremtidige organisering og samarbejde på tværs

Lederne supplerede desuden med følgende

10. CEJ har gennem flere år arbejdet for en større tværfaglighed i opgaveløsningen, og der ligger er ud fra ledernes perspektiv nogle gode tanker i den foreslåede organisering, som opfordrer til en ensartet tilgang til opgaveløsningen i de tekniske centre.

11. På den måde kan vi gøre det nemmere og mere ensartet for vores kollegaer og ikke mindst vores driftssteder at kontakte os for at håndtere de drifts- og serviceopgaver, som vi har ansvaret for i de tekniske centre. Herudover kan der arbejdes på en mere ensartet og professionel struktur på projekter, ift. f.eks. Udbud, styring og politisk fremstilling.

MED-strukturen – der ses både fordele og ulemper ved at have et fællesMED for de to centre.

- Det er en fordel, at der er et fælles og tværgående forum for at tænke og drøfte tværgående emner og derved opnå ensartede rammer for samarbejdet.
- Det er samtidig en bekymring for, om MED-strukturen bliver for hierarkisk, og der bliver længere fra LokalMED til HovedMED

LokalMED IVV og KØR - hørings svar vedr. forslag til omorganisering af det tekniske område

Ledelsen bestående af Kommunaldirektør, Centerchefer for Center for Ejendomme og Center for Byudvikling præsenterede den 14. juni 2022 et forslag til fremtidig organisering af det tekniske område i Ishøj Kommune. Forslaget blev d. 27. juni behandlet i Økonomi- og Planudvalget og Byrådet, som derefter sendte det i høring hos det berørte MED-udvalg.

Medudvalget på Ishøj Varmeværk og Ishøj Kørselsafdelingen har i den forbindelse følgende bemærkninger til forslaget til ændringer af organiseringen på det tekniske område:

IVV

Medarbejderne er glade for forslaget om at blive fysisk på IVV. De ønsker at have en leder der er dedikeret, og som kender til fjernvarme. Især med fjernvarmeudrulningen for øje, da det er det, der er særligt fokus de næste mange år. En sammenlægning med Park og Vej ser IVV ikke som en fordel. Måske lidt på det administrative område, men den fysiske adskillelse af vil give problemer. Medarbejdernes fysiske placering betyder meget, og det er vigtigt at administrationen og produktionen er samme sted. Ishøj Forsyning kunne flytte til varmeværket, for der er plads nok til dem. Man skal dog være opmærksom på omklædningsforhold, da Spildevands afdeling kræver 2 x badefaciliteter.

Frem over skal IVV holde personalemøde med MED status, fordi afdelingen bliver mindre.

KØR

Medarbejderne ser kun fordele og synergi ved at være der på Park og Vej fysisk. Man sparer på brændstof og vaskefaciliteterne ligger forholdsvis tæt. Der er ikke nogen ulemper i det som sådan. Chaufførerne er vant til at komme derud alligevel, så der bliver ikke noget problem med afstanden. Der er omklædning, frokoststue og plads til støvsuger/rengøringsting. Sæderne skal også have et sted at være hvor de kan holdes tørre. Lige nu er der et 12 m² uopvarmet skur. Der er et stort kantine lokale med god plads. Kontorplads med 2 medarbejder pc'ere hvor chaufførerne kan logge på, og 2 permanente Pc-arbejdspladser til disponenterne. Der skal også være en p-plads med adgang til 380V/16 amp. el-stik hvor lader til elbilen kan tilsluttes. Generelt synes medarbejderne, at det giver god mening for IVV at blive på varmeværket og også for Kørselsafdelingen, at de flytter til Park og Vej.

Bemærkninger fra driften i Center for Park, Vej og Miljø til ifm. forslag til ny organisering af det tekniske område

Bemærkninger fra driftsmedarbejderne

1. Medarbejderne stiller sig undrende overfor, at man skaber så drastisk en omorganisering, uden, at det er noget, som medarbejderne har ønsket. Mange synes ikke at kunne genkende de tanker, bemærkninger og ønsker, der er blevet udtrykt for på de indledende møder mellem medarbejdere og centerchefer. Vi føler, at vi har spillet med helt åbne kort, hvorimod vi nu har en oplevelse af, at der allerede fra starten af var lagt en køreplan – uanset hvad vi havde at byde ind med.
2. Vores ønske er, at ændringen består i, at man får en ny centerchef for Center for Park, Vej og Miljø. Denne leder skulle så fortsætte med at samle centret og lede, som det har været tiltænkt i mange år.
3. Mange har svært ved at forstå, hvordan en så voldsom omorganisering skulle hjælpe på trivslen. Mange er bange for at miste det tætte samarbejde mellem de forskellige faggrupper, som er blevet skabt henover årene. Vi er forstående overfor, at vi gerne vil have flere med i samarbejdet, men det skal ikke ske ved at splitte alt op, men ved en finjustering af det allerede eksisterende og fungerende.
4. Medarbejderne kan godt frygte, at med nye placeringer af planmedarbejdere og administration vil dagligdagen og arbejdet blive besværliggjort i en sådan grad, at det går ud over tidsressourcer og faglighed.
5. Forslaget til den nye organisering indebærer, at der vil ske en rokadé af driftsledere. Det er medarbejderne ikke interesseret i, da den nuværende struktur fungerer rigtig godt for mange.

Bemærkninger fra driftslederne

6. Ishøj Kommune har gennem årene haft mange fordele ved at have drift og planlægning samlet på den samme fysiske placering. Det er en unik konstellation, som andre kommuner

har set som værdifuldt og har forsøgt at efterligne.

Det skyldes, at den nuværende organisering ikke skaber grobund for unødvendige diskussioner omkring økonomi og opgavesansvar de forskellige faggrupper imellem. Tværtimod har det skabt en tæt koordinering mellem planlæggere og drift. Hvis dette ændres med en ny organisering, hvor drift og planlæggere deles, forudser vi, at det skaber flere borgerklager, hvor kritikken vil være, at den ene faggruppe ikke ved, hvad den anden foretager sig.

Derudover forudser vi, at driftens kompetencer ikke længere bliver udnyttet i forhold til projekter. På nuværende tidspunkt høster vi mange driftsfordele ved at få planlagt driften allerede i projektfasen.

7. Overordnet ønsker vi en centerchef, der har både drift og planlæggere under sig, og hvor alle medarbejdere befinder sig på den samme fysiske placering. En konstellation med 2 centerchefer fremfor 3 tror vi giver en mindre robust organisation med mindre tid til at udvikle organisationen og forbedre trivslen. Derfor foretrækker vi, at det nuværende Center for Park, Vej og Miljø bevares mest muligt i sin nuværende form.
8. Vi er enige i, at det er fordelagtigt med øget samarbejde med kommunens øvrige tekniske drift og Center for Byudvikling, men vi mister for meget værdifuldt samarbejde og driftsoptimering med det nye forslag.

Høringssvar Proces-MED

Tilstede Inge Sørensen, Ivan Morberg, Merete van Leeuwen, Kamma Brygger, Stefan Mertz, Maria Lyngholm, Michael Dam, Henrik Lemée, Lone Jakobsen, Laura Freyberg, Henrik Hedelund og Charlotte Andersson
Referat

1. Høringssvar til forslag til ny organisation på det tekniske område.

Drøftelse af forslag til ny organisation på det tekniske område.

Proces-MED drøftede forslag til ny organisering af det tekniske område, og hvilke punkter man burde være særlig opmærksom på, når høringssvaret skal udarbejdes. De forskellige teams/hold eller faggrupper, som medlemmerne i proces-MED repræsenterer vil kunne komme med input om det fremlagte forslag til ny organisering på det tekniske område.

Input i punktform skal sendes til Charlotte senest mandag den 15. august kl. 12:30, så det kan indgå i drøftelsen af høringssvar til det kommende møde i lokal-MED den 16. august 2022.

Ny organisering

Der blev til mødet givet udtryk for, at medarbejderne ikke havde forventet en komplet omstrukturering af alle i centret. Der er en del, som oplever ikke at være hørt, da der ikke er sammenhæng mellem de tanker og ønsker, medarbejderne har givet udtryk for og det fremlagte forslag til den nye organisering. Der blev pointeret, at der gennem tiden er lagt meget energi i at skabe et samlet center, hvorefter man nu har kastet alle boldene op i luften. Det er svært at se, hvordan sådan en omorganisering skulle forbedre trivslen. Inge Sørensen pointerede, at intentionen fra ledelsens side ikke har været at ødelægge noget, der fungerer, men at skabe en bredere enhed og styrke fællesskabet mellem centrene, da det er noget, som har ikke været prioriteret før.

Antal ledere

Et punkt som også blev drøftet var, at den nye organisering medfører flere hold- /teamledere, og en

bekymring er, at det ikke vil skabe den ønskede trivsel, når der er 2 centerchefer i stedet for 3 samt flere hold-/teamledere. Inge Sørensen understregede, at når der kommer flere ledelseskrafter, er tanken at styrke den samlede, synlige ledelse. Det større antal ledere og holdledere er et forsøg på, at gøre det lettere for medarbejderne at komme i kontakt og kommunikere med sine ledere. Der blev ved mødet givet udtryk for, at det godt kan give mening, at der er flere niveau 3 ledere (hold-/teamledere og lignende), da der hurtigt kan skabes en 'flaskehals', når der kun er en leder, som skal beslutte det hele. Proces-MED blev enige om, at den nuværende oversigt over de forskellige faggrupper/arbejdsområder i den nye organisering ikke tydeligt nok viser, hvor mange ansatte den enkelte niveau leder har under sig. Udvalget blev enige om, at oversigten Byrådet skal have skal udvides, så antal medarbejdere under hver niveau 3 leder fremgår.

Koordinering

Der blev til mødet givet udtryk for bekymring for, at det tværgående samarbejde kommer til at kræve rigtig meget koordinering, og dermed bliver tidskrævende. Inge Sørensen tilkendegiver, at det medfører noget arbejde, men at det brede samarbejde på tværs bedst skabes ved at arbejde sammen om noget, da man lærer hinanden at kende og skaber relationer på tværs af centre og grupper på den måde.

Fysisk placering

Den fysiske placering af medarbejderne blev også drøftet ved mødet. Det er et emne, som mange ønsker at få en afklaring på hurtigst muligt, da den lange proces påvirker medarbejdernes fokus på arbejdsopgaver, motivation og humør. Bekymringen er, hvordan man får samarbejdet til at fungere, hvis man ikke arbejder på den samme fysiske placering. Inge Sørensen oplyser, at der er mellem 3-5 lokationer, hvor medarbejderne kan være placeret, men at ambitionen er at have samling på de administrative dele og driften. Der er ikke endnu truffet beslutning om dette, men der er gjort overvejelser. Den endelige beslutning om den fysiske placering tages af Inge Sørensen og Berit Mathiesen, men ud fra input for dem, som er kloge på det.

Opgaver på tværs

Et punkt som blev drøftet var, at der i den nuværende organisering foretages mange opgaver på tværs i centret. Der blev spurgt ind til, om man godt kan udføre opgaver for en anden afdeling/gruppe under den nye struktur. Institutionsholdet har fx mange opgaver for den driften, bl.a. vintervedligehold og åløb. Inge Sørensen bekræfter, at man godt kan have opgaver for en anden afdeling, hvis det er hensigtsmæssigt i forhold til opgaven, og at det skal stå klart, hvilken leder man skal referere til ved en specifik opgave.

Bestiller-udførermodel

Der blev ved mødet spurgt ind til, om der lægges op til en bestiller-udfører model, når man vælger at skille drift og plan fra hinanden. Det skaber stor bekymring, da det ikke har fungeret i andre kommuner. Inge Sørensen understreger, at dette hverken har været overvejet eller på nogen måde er intentionen, da det tværtimod er vigtigt at få det til at hænge sammen mellem plan og drift.

2. Den videre proces

Drøftelse af den videre proces

Den fysiske placering skal hurtigt afklares, og ledelsen er opmærksomme på, at de skal have en til at hjælpe med til at være en del af processen omkring flytning af medarbejdere. Det skal der findes ressourcer til, og det er på vej ifm. den nye tekniske direktør er blevet ansat. Den nuværende

tidsramme for at afklare den fysiske placering er, at der efter byrådets afgørelse er sat en måned af til det. Dette er ikke inklusiv selve flytningen. Tanken hos ledelsen er, at proces-MED fortsætter ift. at få tingene til at fungere og på områder hvor der kan træffes valg på tværs, fx angående fysisk placering og samarbejde. Når der kommer et tværgående lokal-MED, kan det betyde, at der ikke behøver at være et proces-MED. Høringssvaret, som Lokal-MED skal drøfte den 16. august, vil tage udgangspunkt i drøftelserne på dette møde, udmeldingerne fra de forskellige faggrupper samt den nye oversigt over grupper med antal medarbejdere – jf. drøftelse om antal ledere i dette referat.

BEMÆRKNINGER TIL DEN KOMMENDE ORGANISATIONSÆNDRING LOKALMED CBU

1. I CBU er der en del spørgsmål og uklarhed omkring den foreslåede omorganisering. Blandt andet spørgsmål om hvorfor man ikke har valgt at bibeholde de tre centre og ansat en ny centerchef i PVM, i stedet for at lave en noget mere gennemgribende ændring, der pludselig berører 3 centre. Det er kommet bag på mange, at man har foreslået så stor en ændring, der berører så mange medarbejdere. Det tager tid og fokus fra kerneopgaverne.
2. I CBU er der stor bekymring over, om eksisterende velfungerende centre, teams og samarbejder på tværs, nu ødelægges. Der er eksempelvis opnået et stærkt og velfungerende samarbejde med CEj som vil svækkes, hvis medarbejderne i CEj og CBU ikke længere har en daglig og uformel kontakt med hinanden, fordi vi sidder på samme etage.
3. En omorganisering vil medføre, at medarbejderne nu skal omstille sig og igennem (endnu) en forandringsproces. En del medarbejdere har i løbet af deres ansættelse oplevet flere omorganiseringer allerede, og oplever, at tidligere omorganiseringer først lige er faldet på plads og er begyndt at fungere tilfredsstillende. Eksempelvis har Boliganvisningen lige afsluttet et længere forløb for at opnå en god og stabil struktur, hvor medarbejderne trives. De vil nu skulle starte forfra i et nyt team i et ændret/nyt center. Det er ikke hensigtsmæssigt.
4. Idet den fysiske placering ikke er besluttet, er der for nogle medarbejdere skabt en meget stor utryghed. Det er derfor nødvendigt hurtigt at få afklaret og besluttet i samarbejde med medarbejderne -og denne indsats bør prioriteres højt. Vi vil dog gerne gøre opmærksom på, at det er en kæmpe stor udfordring, at skulle løse situationen med den fysiske placering og det er meget svært at se, hvordan det kan løses tilfredsstillende for alle. Der er dog enighed om, at man **IKKE** ønsker at sidde i storrumskontorer.
5. Vi vil også gerne gøre opmærksom på, at nogle oplever, at den fysiske placering og omorganiseringen hænger så meget sammen, at det ikke giver mening at forholde sig til, og kommentere på tingene adskilt.
6. Der gøres opmærksom på, at der skal afsættes ressourcer til arbejdet med, hurtigst muligt, at sikre en tryk og stabil arbejdsplads. Det kan være trivselsindsatser eller andet.

7. Der er bekymring over, om man ved at sammenlægge teams og funktioner lægger op til en fremtidig besparelse af administration/medarbejdere.
8. Der er bekymring over, om ens arbejdsopgaver ændres og hvordan man fremover kan udvikle sig fagligt og karrieremæssigt på arbejdspladsen.
9. Der bør i forbindelse med omorganiseringen også være opmærksomhed på, at der kommer en ændring af ledere og ledelsesniveauer og hvilke udfordringer det kan give. Det kan være uklarhed om roller og ansvar eller at man som medarbejder oplever et stort skift i ledelsestil.

Høringssvar fra Trivselsudvalget i CPVM

Høringssvar – vedr. forslag til omorganisering af det tekniske område

Afsender: Trivselsudvalget, PVM (dækker plan og administration i det nuværende PVM)

1. Processen

- a. Manglende inddragelse af kultur og fritid i den nye organisering
- b. Processen har manglet en facilitator udefra til at se løsninger og perspektiver med "nye" øjne.
- c. Det har været en svær og lang proces, da målet bl.a. er bedre samarbejde og bedre trivsel – begge er ledelsens ansvar og medarbejderne føler, at samarbejdet fungerer på medarbejderniveau – der mangler underbyggende forklaring på, at så stor en organisationsændring er nødvendig.
- d. Processen har været lang og hård. Alle er trætte nu. Fremadrettet er det vigtigt at der arbejdes på et fællesskab og en fælles kultur for teknik- og miljøområdet.

2. Organisationsændringen

- a. Fysiske rammer
 - i. Ønske om hurtig afklaring
 - ii. Ønske om fortsat at kunne have mindre kontorer, ikke storrum
 - iii. Aftaler om arbejdstid, fremmøde mm. I nyt center
 - iv. OBS på at nogle afdelinger har brug for praktiske ting - bad, opbevaringsplads til grej, udstyr (alt fra vaders til plotter), arkiv, adgang til køretøjer til tilsyn osv.
- b. Styrket ledelse
 - i. Hvordan bliver der styrket ledelse med den nye organisering?
 - ii. Der er bekymring omkring flere mellemledere og den kommende mødestruktur, da der ikke er ressourcer til mange møder og det vil gå ud over opgaveløsningen
 - iii. Vigtigt med klarhed om opgaver og ansvar i den nye struktur
- c. "Projekter og vedligehold" - det er blevet en stor "kasse" med mange forskelligartede opgaver og det er svært at se hvilken struktur og ledelse der er lagt op til.

3. Plan og GIS (Bilag 1, Bilag 2)

God kombination og god synergi - Landskab ønsker at være en del af denne enhed, for at det bliver endnu bedre. Bedre faglig robusthed, faglige kompetencer og opgavetyper passer bedre her end i "projekter og vedligehold", som er foreslået.

- GIS foreslår flexkontorer på materialegården for at sikre samarbejdet med driften

4. Natur, miljø og strandpark (Bilag 3, Bilag 4, Bilag 5)

God synergi, obs på hvad lederen skal kunne og sammenhæng til drift

- a. Bekymring omkring storrumskontorer
- b. Der mangler at blive taget stilling til hvem der er ansvarlig for drift af vandløb
- c. Den kommende leder af afdelingen skal både have kendskab til drift, økonomi, tværkommunal politik og myndighedsopgaver indenfor natur og miljø

5. Vejkontoret (Bilag 6)

- a. Vejafdelingen ønsker at fastholde den nuværende struktur
- b. Samarbejdet med drift og forsyning er vigtige i dagligdagen og det er vigtigt med en fysisk tæt placering til disse

6. Administration (Bilag 7)

- a. Ønsker fortsat at sidde sammen
- b. Ønsker fortsat fysisk placering i center for park, vej og miljø

BILAG 1 – Landskab

Høringssvar – vedr. forslag til omorganisering af det tekniske område

Afsender: LANDSKAB i Center for Park, Vej og Miljø – Rikke Overby Sørensen og Anne Klinker Jørgensen

Vi har valgt, at indsende dette høringssvar vedr. forslaget til ny organisering præsenteret på mødet d. 14. juni 2022. Vi håber, at vores refleksioner og betragtninger til oplægget vil blive taget til efterretning. Vi har i dette høringssvar alene fokuseret på den foreslåede placering af LANDSKAB i organisationen, og vil i det nedenstående komme med vores input til dette. Grundlæggende er vi meget bekymrede for den nye placering af fagområdet LANDSKAB i det kommende

Center for Ejendomme og Arealer.

- Vi har svært ved at se hvordan vores faglige kompetencer og de opgavetyper vi sidder med, kommer til sin ret i den foreslåede organisation.
- Vi er bekymrede for at der med denne placering af LANDSKAB kommer alt for stort fokus på de sene faser i projekterne, hvor vi i dag bruger størstedelen af vores tid på at skabe projekterne helt fra de første ideer og frem til udførelsen. De indledende udviklings- og designfaser er kreative processer, der tager tid og i dag ligger hovedparten af vores aktiviteter i disse faser. Vi tilrettelægger projekter, designer, tegner og udvikler dem, ofte i tæt samarbejde med eksterne rådgivere, og primært i fællesskab med kollegaer fra PLAN.
- Ved en organisatorisk placering længere væk fra der hvor projekterne opstår, er vi bekymrede for at komme for langt væk fra der hvor vores kernekompetencer ligger.
- Som en ikke uvæsentlig del af vores individuelle trivsel og arbejdsglæde er det vigtigt at være i et miljø der matcher os og hvor vores fagligheder kommer til rette. Det er motiverende og udviklende at være tæt på fagfæller med fælles faglige interesser.

Hvad vil vi gerne

Vi ser derfor et langt større fagligt potentiale i at LANDSKAB placeres i det kommende *Center for Byudvikling og Natur / Team PLAN og GIS.*

Hvorfor – Ved en placering af LANDSKAB i *Center for Byudvikling og Natur* sikrer kommunen, at der er fokus på det landskabelige fra projekternes start og at det landskabsarkitektoniske ikke blot anvendes som et redskab, der kommer ind i en bygge- og anlægsfase. Vi er overbeviste om at det skaber et mere kreativt miljø og i sidste ende en mere helstøbt og bedre planlagt by.

Det er i PLAN, at den landskabsarkitektoniske del af planlægningen/byudviklingen kommer til sin ret, når fagligheden er en integreret del af både strategiske planer, helhedsplaner, lokalplaner og konkrete udviklingsprojekter.

Helhedstænkning og faglig sammenhæng i hverdagen er meget vigtig for os og vores egen faglige udvikling. Det samme gælder ift. at være en del af et faglige fællesskab og kreativt miljø. Det er væsentligt for både vores opgaveløsning, individuelle trivsel men også arbejdsglæde at være tæt på de kollegaer, som vi i forvejen har den primære sparring med omkring projekterne.

Vi mener, at vi med en placering i *PLAN* og *GIS* samlet vil blive mere fagligt robuste, fordi vi arbejder på samme måde og taler samme sprog.

Samtidig vil det være motiverende for os at have en leder, der har fokus på arbejdet med og værdien af landskabsarkitekturen i byen, anvendelsen af byrummene, hvad vi bruger byen til og hvad vi vil med den fremadrettet. Dette mener vi, at der vil være de bedste muligheder for i *Center for Byudvikling og Natur*.

Udvalgte kompetencer for LANDSKAB:

- Udvikling af urbane miljøer og byrum fra idéskitse til aflevering
- Klimatilpasning
- Strategisk planlægning af den grønne og blå struktur i byen og det åbne land
- Bidrage med faglig viden om planteplaner, beplantning, grønne struktur mm. i lokalplanlægning (og kommuneplan) og tværgående udviklingsprojekter
- Planlægning, skitsering
- Fagentrepriser indenfor landskab, herunder projektledelse og fagtilsyn
- Tilsyn ved borgerhenvendelser
- Tilsyn sammen med driftsledere

Samarbejde med PLAN der understøtter vores kompetencer

Et hurtigt kig på vores primære opgave portefølje over de seneste år, viser hvordan vores opgaver i dag er tæt knyttet til PLAN:

- *Helhedsplanen Bymidten* – Faglig sparring
- *Midlertidighedsprojekt* - Samarbejde omkring projektet
- *Støjvold* - Fokus på den rekreative anvendelse af støjvolden. Design af stisystemer, legepladser. Beplantningsudtryk og landskabsbearbejdning.
- *Oaser og Grøn forbindelse* - Samarbejdsprojekt, hvor strategiske projekter kobles med en fysisk virkelighed.
- *Arkenwalk* – Projekt overtaget fra PLAN der havde stået for konkurrenceprojektet. Samarbejde omkring LP, Fondsansøgning mv. Udvikling af landskabsprojekt og anlæg.
- *Letbaneforplads* - Samarbejde med Helhedsplan for Idrætscenter og Vandrehjemmet.
- VAVA - Samarbejde omkring udvikling af projektet/design. Beplantningsprojekt.
- Bidrager med faglig viden om planteplaner, beplantning, grønne strukturer mm. i lokalplanlægning (og kommuneplan).
- Generelt sparrer og samarbejder LANDSKAB tæt med PLAN omkring landskabsprojekter.

Andre samarbejder:

Samarbejde med GIS

- Grunddata og kortmateriale til projekter.
- Ledningsoplysninger.
- Supplerende landmåling til projekter.
- Gadefotos/registrering ved projektopstart.

- Droneoptagelser af projekter før, under og efter udførelse.
- Registrering af projekter efter anlæg i PARK (system for grøn pleje).
- Levering af "As built" data til ajourføring i GIS

Samarbejde med CEJ:

- Brohuset (Laura er projektleder på udearealer)
- Ishøj Teater
- LANDSKAB er projektledere for det, der vedrører udearealerne

Samarbejde med KULTUR:

- Midlertidighedsprojekt - Samarbejde omkring projektet.
- Kunst på den nye letbanestation, Ishøj Strand Arken. Samarbejde blandt andet med ekstern kunstrådgiver.
- Handleplan for Kunst i det offentlige rum – Faglig sparring og input.

Samarbejde med DRIFTEN:

- Tilsyn sammen med driftsleder og gartnere.
- Forskellige mindre planteprojekter, legepladser mm.

Bilag 2 – GIS

HØRINGSSVAR i forbindelse med den foreslåede organisationsændring på det tekniske område.
Dette svar afspejler refleksioner fra GIS-teamet (Kort og Geodata)

Generelt er der en masse gode tanker i det nye organisationsoplæg og set fra en GIS-side, giver det grobund for nye og tættere opgaver, med andre fagområder end vi har i øjeblikket.

Dette betyder ikke at vi, ikke allerede har, en masse opgaver og tværgående samarbejder til rigtigt mange kollegaer i kommunen, men vi får et nyt fokus i dagligdagen, ved at blive en del af Center for Byudvikling og Natur. Placeringen sammen med PLAN, er rigtig god og jeg er sikker på at begge teams, vil få nye input til løsning af arbejdsopgaver, samt yderligere udnyttelse af data og værktøjer.

På minussiden, så kommer GIS fysisk væk fra den grønne drift, som har været en fast del af arbejdet i mange år. Det skal der tages hånd om, i forhold til håndtering af deres data, f.eks. ved at GIS-teamet, måske en dag om ugen/hver anden uge, fysisk sidder på kontoret på Baldersbækvej.

GIS-teamet vil i den nye organisation blive samlet, så vi alle tre sidder sammen – og det er noget vi har glædet os til. Vi har brug for hinanden til daglig sparring, men også et kontor med rum til fordybelse og koncentration – og plads til alt vores udstyr...

Vi ser et behov for at der, tages nogle snakke om ansvarsfordeling, arbejdsopgaver, økonomi og beslutningskompetencer, så vi alle er klar over hvor vi står, og hvem der kan beslutte hvad i hverdagen, uden at skulle "belaste" chefen unødigt.

Vi skal bruge GIS endnu mere i hele kommunen og udnytte det potentiale der stadig ligger og venter på at vi kan allokere ressourcer, til fortsat at forædle og supplere data – samt udnytte nye platforme og værktøjer, som f.eks. IoT, 3D-bymodeller, punktskyer og så videre.

Ovenstående er på ingen måde fyldestgørende, men som sagt, nogle umiddelbare refleksioner. Flere tanker og visioner for GIS-området, må finde plads i en kommende GIS-strategi

GIS-temaet

Gitte Helland og Henrik Hedelund

Bilag 3 – Miljø

Høringssvar til forslag til omorganisering af det tekniske område

Miljø fremsender hermed sine refleksioner og betragtninger i forhold til forslaget til omorganiseringen af det tekniske område. Der er kommentarer til organisationsændringens betydning for Miljøafdelingen samt kommentarer til organisationsændringen som en helhed.

Kommentarer til organisationsændringens betydning for miljø

For 6 år siden, var der en organisationsændring, hvor Miljøafdelingen blev flyttet fra Rådhuset til PVM. Dette har haft stor faglig betydning, da Miljø herved kom tættere på Natur, Strandparken, Driften og Forsyningen, som Miljø har en del samarbejde og snitflader med. På myndighedsområdet har det, at Miljø og Natur blev placeret i samme center øget fagligheden. Nærheden til Driften, Strandparken og Forsyningen har ligeledes haft stor faglig betydning, da dette har medført et godt samarbejde og nogle spændende projekter på tværs af faglighederne. Da der tidligere var været lidt udfordringer relateret til arbejds- og beslutningsprocessen, idet Miljø-afdelingen organisatorisk var fjern fra Natur, Strandpark og Forsyning, ser Miljøafdelingen det som en fordel, at Miljø, Natur og Strandparken samles organisatorisk. Samlingen af de tre fagområder vil samtidig styrke den faglige sparring samt samarbejdet mellem Miljø, Natur og Strandparken samtidig vil det øge muligheden for at fastlægge en fælles retning for arbejdet inden for områderne, således at der bliver synergi mellem dem – synergien styrkes. Organisatorisk kan det give udfordringer, idet Strandparken ikke sidder med myndighedsarbejde og samtidig arbejder i og for flere kommuner. Så der skal være fokus på at den nye chef får 2 kasketter på.

Miljø mener, at det er vigtigt at det bliver en chef, der er tæt på medarbejderne, har personaleansvar samt myndighed til at træffe beslutninger på et vist ledelsesniveau. Et opmærksomhedspunkt er, at der både inden for Natur (vandløb m.v.), inden for Strandparken (vedligeholde, udvikling m.v) samt Miljø (affald) er tilknyttet noget drift, der skal være fokus på. Samtidig har Miljømyndigheden også en del samarbejde med både Driften og Forsyningen – inden for bl.a. pesticider, kystbeskyttelse, klimatilpasning, spildevand, vandforsyning m.v. Miljø anser det derfor som en fordel at den nye enhed (Miljø, Natur og Strandparken) også i fremtiden placeres tæt på driften.

Kommentarer til organisationsændringen

- Det der startede som et projekt for at forbedre trivsel i et enkelt center har udviklet sig til en stor organisationsændring, hvor tre centre reduceres til to centre. Miljø har svært ved at se, at det vil styrke samarbejde, trivsel og kontakten til ledelsen ved at lægge tre centre sammen til to. Mistrivslen i PVM skyldtes en leder – selve det faglige samarbejde fungerede fint, og alle har arbejdet hårdt for at få et godt fagligt og socialt miljø, og dette er lykket. Nye store ændringer kan risikere at ødelægge den kultur og de værdier, der er blevet bygget op gennem de sidste mange år.
- Miljø mangler en forklaring på, hvorfor denne organisationsændring har været nødvendig. Miljø kan ikke se, hvorfor der ikke er arbejdet mere med muligheden for at ansætte en ny centerchef for PVM. En ny chef med færre kasketter, og en der gerne ville arbejde for at

- udbrede det gode samarbejde, der er opnået i PVM gennem flere års hårdt arbejde
- Ledelsens argumenter for denne organisationsændring er, at den skal styrke trivslen og samarbejdet på tværs. Vi er enige med ledelsen i målet, men metoden med at bryde det samarbejde op, der fungerer og sprede medarbejdere ud på flere chefer og områder, er vi uenige i. Samarbejde afhænger af de personer, der samarbejder og deres sociale relationer. Der opnås ikke et bedre samarbejde på tværs ved at bryde et godt samarbejde op, og fordele de medarbejdere i andre enheder. Alle ved, at samarbejde afhænger af personsammensætningen. PVM har altid haft et tæt samarbejde med Rådhuset, og alligevel har miljø oplevet flere gange, at det er rådhuset, der har glemt at inddrage Miljø/PVM i forskellige sager.
 - Med den nye organisation tegner det til, at der bliver meget mødeaktivitet, idet der ændres så meget og at der bliver så mange mellemledere.
 - Et andet af formålene med ændringen er, at ledelsen skal være synlig. Igen er vi enige i målet. Imidlertid har vi i de senest seks måneder med kun to chefer for tre centre, en opfattelse af at ledelsen har været meget lidt synlig. Da planerne er, at fortsætte med dette setup, er vi bekymrede for om ledelsen opnår deres mål på dette punkt. Det bliver nogle meget store centre, så vi frygter, at der under hvert center bliver små enheder, der bliver meget autonome, hvilket kan smitte af på det tværfaglige samarbejde. Hvis centrene bliver for store frygter Miljø, at det også kan have en påvirkning af de sociale relationer samt den kultur der er blevet opbygget, idet at enhederne bliver for store, og der er mange man skal forholde sig til.
 - Miljø undres over, at Center for Kultur og Fritid slet ikke inddrages i hele denne ændring, da der også er en del samarbejde på tværs med dette centre.
 - Der burde have været eksterne konsulenter på for længe siden til at styre processen i den rigtige retning.
 - Derudover er Miljø ikke interesseret i storrumskontor – max 2 pr. kontor.
 - Det er desuden vigtigt, at centercheferne formår at have det store overblik, således at der er synergi mellem de forskellige fagområders opgaver.

Bilag 4 – Natur

Høringssvar fra Natur (Nicolai og Lennie)

Det er positivt at Natur, sammen med Miljø og Strandparken, bliver en enhed og får en leder der er tæt på.

Ift. organiseringsændringen, hvor medarbejdere ikke længere vil besidde den samme funktion som de hidtil har gjort, kan vi godt have en bekymring for hvordan snitfladerne fremadrettet vil udmønte sig. Fx har Merete haft driften af vandløbene, hvor Natur er myndighed. Dette er et fag/driftsområde som vi kan fornemme ikke er blevet taget stilling til. For os i Natur har den del af vores fagområde stor betydning og det er heller ikke helt uvæsentligt hvor den kommer til at ligge. Skal driften af vandløb ligge hos Natur, skal opgaven afstemmes ressourcemæssigt i forhold til de

andre opgaver. Skal opgaven fortsat ligge hos driften, skal dette afstemmes med ressourcer og interesse/faglighed.

Ift. den fysiske placering er vi positivt indstillede overfor en eventuel flytning til Rådhuset. Vi kan dog godt være bekymret for om de fysiske rammer, herunder storrumskontorer, kan blive aktuelt. Kontorstørrelser på 2-4 medarbejdere har fungeret fint på PVM. I PVM har vi et registreringssystem for arbejdstider og en i øvrigt fleksibel arbejdstidsordning. Ved en flytning af medarbejdere fra PVM og til Rådhuset finder vi, at der er behov for en afstemning af procedurer for arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse og fravær.

Bilag 5 – Strandparken

Strandparkens høringssvar ifm. forslag til ny organisering på det tekniske område

- Organiseringen med Strandpark, natur og miljø samlet giver god mening. Der er mange snitflader og faglige samarbejder, som vil blive styrket af en fælles chef. Desuden er det tre små teams, som vil have gavn af at være en del af et større team.
- I den foreslåede organisation er Strandparkens sekretariat og driftsleder skilt i to centre. Dette vil give udfordringer i dagligdagen, både i forhold til økonomistyring og daglige samarbejder. Det er vigtigt med et tæt samarbejde og en fysisk placering, der fremmer dette. Hvis den fysiske placering ikke er samme sted, skal man være opmærksom på hvordan samarbejdet opretholdes – det samme gælder for økonomi- og administrationsfunktioner, hvor Strandparken i dag er koblet til PVMs administration.
- Ny chef for Strandpark, natur og miljø:
 - Det er vigtigt at være opmærksom på, at den nye chef for natur, miljø og strandpark skal fungere som sekretariatschef for et "firma" inkl. Økonomi osv. (tid og strategiske kompetencer, tværkommunalt og politisk overblik)
 - Det er et vigtigt opmærksomhedspunkt, at Strandparkens sekretariatschef i den nye organisation er på et andet ledelsesniveau end tidligere - hvordan skal kontakten til direktører og borgmestre være?
 - Ansættelsesudvalg til ny chef – Strandparken vi vil gerne være med både til beskrivelse af arbejdsopgaver og i ansættelsesudvalg.
- Der er stort fokus på, at organisationsændringen skal medføre bedre trivsel, men det er også vigtigt at der er fokus på trivsel her og nu – målet helliger ikke midlet! Husk, at brikkerne i det store puslespil, faktisk er rigtige mennesker.

Bilag 6 - Vej

Input til høringsvar fra vejkontoret, PVM

1. VEJ ser ikke organisationsændringen som løsning på en bedre trivsel og opgaveløsning, hvis det er det som er årsagen til ændringen.
2. VEJ oplever ikke dårlig trivsel på arbejdspladsen, tværtimod.
3. VEJ ønsker at fastholde CPVM i sin nuværende form med en centerchef der leder, i stedet for at løse opgaver.
4. VEJ ønsker at være på samme lokalitet som VEJ, drift. Corona har bevist at det ikke er muligt at arbejde fra andre lokaliteter (hjemmearbejde) i forhold til de mange opgaver VEJ, drift løser for VEJ.
5. VEJ ønsker ikke at Ishøj Forsyning bliver adskilt fysisk fra VEJ. Her tænkes der på det meget tætte samarbejde og ikke mindst på projektet for det lille erhvervsområde, som skal løbe de næste fem år
6. VEJ får primært udarbejdet sine anlægsprojekter af eksterne konsulenter, da paletten af opgaver spænder meget vidt, (Myndighedsopgaver, planlægningsopgaver, driftsopgaver og anlægsprojekter). I forhold til de primære opgaver bør VEJ placeres i en anden kasse.
7. VEJ ønsker snarest muligt en plan for den fysiske placering, da uvisheden giver anledning til mange rygter i dagligdagen.
8. VEJ ønsker adgang til tilsynsbil (24/7) og øvrigt vejudstyr, som i dag er placeret på materielgården.
9. VEJ frygter at flere mellemledere giver anledning til endnu flere møder og som vil kræve ekstra ressourcer til VEJ, som i dag er umuligt at skaffe. I dag er arbejdstiden begrænset nok i forhold til opgaveløsning pga. diverse møder.

Bilag 7 – Administration

Bemærkninger til høringssvar fra administrationsgruppen i Center for Park, Vej og Miljø

- Det er væsentligt for gruppen, at vi sidder samlet for at bevare det gode kollegaskab og den synergi, der er.
- Vi mener, at det er vigtigt, at løn og personalefunktionen (og dermed hele administrationsgruppen) er placeret på materialegården, dvs. samme sted som driften, da der i den nuværende organisering er en høj grad af kommunikation og koordinering mellem administration og drift.
- Når planlæggere, drift og Ishøj Forsyning har siddet sammen har det skabt et stærkt samarbejde og en høj grad af smidighed/fleksibilitet medarbejderne imellem. Med en opdeling af drift og planlægning er der en stor risiko for at der forsvinder viden og faglighed mellem faggrupperne og en forringelse af samarbejde og koordinering.
- Hvis kommunen vælger at udfase det nuværende sags- og tidsregistreringssystem, vil det blive svært at danne sig et overblik over fx driftens økonomi. Det kunne meget let åbne op for en bestiller-udfører model i driften eller at arbejdet bliver udliciteret til private fir

