



15-08-2014

Sagsnr.  
2014-0150941

Dokumentnr.  
2014-0150941-8

Sagsbehandler  
Mikkel Frederiksen

### **Bilag 3.B styrkelse af Københavns Kommunes socioøkonomiske indsats ved etablering af en fælles ejendomsdriftsenhed**

#### **Baggrund**

I Københavns Kommune arbejdes der løbende med en lang række fælles målsætninger inden for blandt andet miljø og bæredygtighed, beredskab, optimering og udvikling af driftsopgaver samt indsats mod social dumping.

En samling af ejendomsdriftsopgaver i en central ejendomsdriftsenhed vil gøre det muligt at koordinere og styrke indsatsen over for personer uden for arbejdsmarkedet. Samtidig giver samlingen af opgaverne også mulighed for at trække fra en bredere palet af opgaver, så der kan tilbydes flere løntilskud, fleksjob og nytteindsatspladser. I en fælles ejendomsdriftsenhed vil der være en centralt koordineret indsats på HR-området, der skal bidrage til at løfte kommunens samfundsmæssige ansvar ift. praktikpladser fleksjob, kombijobs og rotationsjob. Arbejdet vil også omfatte indsats mod social dumping.

#### **Fastholdelse af tilknytningen til arbejdsmarkedet**

En fællesejendomsdriftsenhed forventes at give øget mulighed for at kombinere job og opgaver, der kan styrke den enkeltes fysiske og psykiske arbejdsmiljø med eksempelvis mindre fysisk nedslidning til følge. Samtidig kan enhedens volumen sammen med et stærkt ledelsesmæssigt fokus styrke indsatsen for at fastholde borgere på arbejdsmarkedet eller endda helt integrere borgere der i dag har lav eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet.

#### **Kombinerede stillinger forebygger nedslidning**

Både hos CSO og flere fagudvalg er der ønske om, at det fortsat vil være muligt at anvende kombinerede stillinger efter etablering af en fælles ejendomsdriftsenhed. Det indebærer, at nogle medarbejdere både løser ejendomsfaglige opgaver og opgaver der er tættere knyttet til kerneforretningen. Det kan fx være transport af borgere eller at bistå plejepersonalet med at se efter plejekrævende borgere.

Denne type stillinger findes i kommunen i dag og vil også være mulige fremadrettet, således at der på en fleksibel måde kan ske en kobling til kerneopgaverne i dagligdagen. Desuden vil det blive lettere at etablere kombinerede stillinger inden for det ejendomsfaglige område, så der sikres både variation i opgaveløsningen for den enkelte og man undgår nedslidning ved ensformigt belastende arbejde. Dette vurderes samtidig at give mulighed for oprettelse af flere fuldtidsstillinger på ejendomsområdet end det er muligt i dag.

**Københavns Ejendomme**

Nyropsgade 1, 5  
1602 København V

Mobil  
2146 5803

E-mail  
ZX4H@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009808707

Den fælles ejendomsenhed forventes organiseret i geografiske distriktsenheder, som hver indeholder et antal udførende teams, der er tilknyttet et specifikt geografisk delområde i distriktet. De udførende teams vil bestå af en sammensætning af medarbejdere, som kan levere den samlede service til institutionerne. I hvert team vil der således være rengøringspersonale, teknisk servicepersonale, gartnere mv. Udgangspunktet er, at hvert team skal levere de samlede serviceydelser til en fast gruppe af institutioner.

Samlingen af opgaverne giver derfor øget mulighed for oprettelse af kombinerede stillinger (jobs, som kombinerer flere forskellige typer opgaver for at undgå fysisk nedslidning af medarbejdere), som eksempelvis rengøring og mødeopdækning eller opgaver inden for grønt vedligehold.

Dermed styrkes også muligheden for at oprette fleksjob, som tilgodeser borgere, der ikke kan opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår, men har behov for særlige hensyn.

### **Fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet for ledige**

Ejendomsdriftsenheden vil desuden have en volumen, som betyder, at efteruddannelse af medarbejderne kan planlægges, med henblik på øget mulighed for jobrotation. Mens uddannelsesforløbene foregår vikariere en dagpengeberettiget ledig for en fastansatte medarbejder, som er væk fra arbejdspladsen grundet efteruddannelse.

Volumen og den centrale styring giver samtidig mulighed for at øge systematikken omkring ansættelse af ledige i løntilskud og virksomhedspraktik.

### **Styrkelse af uddannelsesindsats for de erhvervsfaglige uddannelser**

Samlingen af de ejendomsfaglige opgaver i en central enhed vil desuden øge mulighederne for at optage praktikanter fra uddannelsesinstitutioner som eksempelvis bygningskonstruktøruddannelsen. Dermed kan kommunens nuværende indsats, for at få flere unge til at gennemføre en ungdomsuddannelse, styrkes.

### **Styrket faglighed for medarbejderne**

En ny organisering af driftsopgaverne kan styrke den ledelsesmæssige indsats for at understøtte Københavns Kommunes målsætninger for udvikling og innovation.

Organiseringen af medarbejdere, driftsopgaver og ledelsesindsatser i den centrale ejendomsdriftsenhed har blandt andet til formål at:

- Styrke et fagligt fællesskab omkring opgaveløsningerne på ejendomsområdet
- Styrke medarbejdernes kompetenceudvikling, herunder egentlig efteruddannelse

### **Styrket fagligt fællesskab**

De tekniske servicemedarbejdere arbejder i dag ofte med en begrænset overordnet ejendomsfaglig styring og koordinering. De arbejder desuden ofte alene og med begrænset tilknytning til kolleger med samme faglighed.

En af de store gevinster ved at samle ejendomsdriftsopgaverne på tværs af forvaltningerne vil være muligheden for at udnytte geografisk nærhed i opgaveudførelsen i langt højere grad end, det er muligt i den enkelte forvaltning i dag.

Dermed kan det faglige fællesskab styrkes. Der er ikke nødvendigvis tale om et fællesskab båret af ensartethed i opgaver eller i fælles fysisk tilstedeværelse. Det er i stedet et fagligt fællesskab omkring totalløsning af ejendomsopgaver, som sikrer service, der understøtter hele byens aktiviteter og udvikling.

### **Styrket kompetenceudvikling**

Løbende innovations- og udviklingsarbejde i tæt samarbejde mellem forvaltningerne udvikler medarbejdernes faglighed og kompetencer. Desuden styrkes implementeringen af Københavns Kommunes strategier for eksempelvis energi- og klimaoptimeringer samtidig med at kvaliteten i opgavevaretagelsen øges.

### **Lokal innovation og udvikling af opgaveløsningen**

De tekniske servicemedarbejdere vil fortsat være lokalt forankrede, men fremover vil arbejdstilrettelæggelsen være centralt styret. Dermed fastholdes og understøttes lokalkendskab til bygninger og brugere. Dette er ikke kun til gavn for brugerne af den centrale ejendomsdriftsenhed, men enheden vil også kunne inddrage viden og faglighed på tværs af hele Københavns Kommune til at udvikle opgaveløsningen lokalt.

### **Specialisering**

Det forventes, at nogle medarbejdere vil skulle udføre specialiserede opgaver på tværs af hele byen. Dermed vil der være øget mulighed for specialisering for nogle af de medarbejdere, der ønsker sig dette.

Eftersyn og drift af tekniske anlæg udgør for eksempel en gruppe af opgaver, som kræver særlige kompetencer. Det drejer sig blandt andet om opgaver inden for justering og eftersyn af varme anlæg og eftersyn af brandalarmer.

I dag udføres opgaverne både af interne og eksterne parter, men ved at samle opgaven i et tværgående team sikres en opgavevaretagelse med højere kvalitet. Samtidig gives mulighed for, at medarbejderne kan styrke deres kompetencer via sidemandsoplæring eller efteruddannelse.

## **Efteruddannelse**

En central ejendomsdriftsenhed med en volumen på forventeligt 12-1.500 medarbejdere øger muligheden for at efteruddanne medarbejderne inden for ejendomsfaglige områder. Enheden kan iværksætte fælles strategiske indsatser inden for særlige områder som ledelsesudvikling, energioptimering eller bæredygtighed i form af eksempelvis kurser i energi, installationer og forbrugsoptimering.