



Notat

Hørings svar fra medarbejdersiden i TMF-MED vedr. investeringscase om ABI

29-05-2024

Sagsnummer i F2

Resume til effektiviseringscasen:

Dokumentnummer i F2
143134

Medarbejderne har nogle bekymringer og observationer, der bør adresseres. Medarbejderne:

Sagsnummer i eDoc

- er bekymret for om ratio 52 er underdimensioneret,
- efterlyser medarbejderrepræsentation i den eksisterende styregruppe ønsker mere fokus på arbejdsmiljø forhold under projektets indførelse, ved opstart og efter indførelse af ABI.
- opfordrede til, at hvis hjemmearbejde bliver en integreret del af løsningen, bør medarbejderens omkostninger ved dette indtænkes i løsningen.
- finder det uheldigt, at målingerne for antallet af tilstedeværende blev gennemført i uge 6, hvor mange holdt vinterferie.

Medarbejderne forstår, at ledelsen er pålagt løbende at høste besparelser og at forvaltningen ved at indrette arbejdspladserne efter aktiviteter, kan opnå besparelser på op til 10 mio. årligt. Og medarbejderne anerkender i dette lys, at ABI fremstår som en fornuftig beslutning.

Hørings svar

På et ekstraordinært møde i TMF-MED den 21. maj 2024 var investeringscasen om ABI (Aktivitetsbaseret indretning) for hele forvaltningen på dagsorden til drøftelse.

Casen har tidligere (efteråret 2023) været fremlagt for TMF-MED i forbindelse med, at afdelingen MKB, hvor alle administrative enheder indgik i et pilotprojekt med ABI. Piloten har kørt i siden

I forbindelse med, at ledelsen har besluttet, at det giver mening at indrette arbejdspladserne efter aktiviteter og samtidig høste besparelser på op til 10 mio. årligt fremstår ABI som en fornuftig beslutning.

Medarbejderne har dog nogle bekymringer og observationer, der bør adresseres.

Der er overordnet opbakning til projektet fra medarbejderne. Det havde dog været en fordel, hvis den gennemførte evaluering af ABI-pilotprojektet i MKB, havde ligge klar, inden der skal træffes beslutning om en evt. gennemførelse af ABI-projekt i både Njalsgade og resten af IB 27.

Medarbejdersiden opfordrede til, at arbejdsmiljøet som indsatsområde prioriteres højere fremadrettet for at sikre sammenhold og trivsel også efter indførelse af ABI. Der er en anerkendelse af, at indførelse af ABI også vil medføre udfordringer. Der vil bl.a. skulle arbejdes med arbejdspladskultur herunder findes fælles spilleregler for brug af zoner, tiltag til styrkelse af sammenhold, mv.

Medarbejdere finder det således uheldigt, at målingerne for antallet af tilstedeværende blev gennemført i uge 6, hvor mange holdt vinterferie. Flere medarbejdere kan ikke genkende, at mødelokaler står tomme, da de finder det vanskeligt at finde ledige mødelokaler. At store mødelokaler bruges til møder med få mødedeltagere, skyldes bl.a., at der ikke er tilstrækkeligt med mødelokaler, og at de små mødelokaler ikke er lyd-tætte. Der kunne også være fleksibel brug af borde i løbet af en arbejdsdag, hvor en person sjældent optager samme bord i samme zone en hel dag.

Medarbejdere udtrykker bekymring for, om ratio 52 er underdimensioneret, om det vil være muligt at finde kollegaerne, om der vil være plads til alle, om det er muligt at holde kærligt øje med kollegaer, som har det svært, om det kollegiale fællesskab svækkes, om trivslen daler. Bliver der taget hensyn til medarbejdere, som fx har brug for en høj grad af forudsigelighed, har brug for flere PC-skærme eller arbejder med store dataark. Hvad er muligheden for skalering ift. til de andre behov såsom stille-plads, projektrum etc.? Hvad hvis fremmødet ændrer karakter, og medarbejdere bliver tvunget til hjemmearbejde pga. pladsmangel fx ift. etablering af hjemmearbejdsplads, der opfylder lovkrav.

Hjemmearbejde vil indgå som valgmulighed blandt flere løsnings tiltag. Det er ikke ledersidens intention, at medarbejdere skal presses til at arbejde hjemmefra. Oplevelsen er imidlertid, at mulighed for hjemmearbejde er noget, som mange efterspørger mere af. Medarbejdersiden opfordrede til, at hvis hjemmearbejde bliver en integreret del af løsningen, bør medarbejdernes omkostninger ved dette indtænkes i løsningen som arbejdsgiverbetalte, f.eks. bør arbejdsgiverbetalt internet til medarbejdere med hjemmearbejde genovervejes.

Der bør i casen afsættes midler til onboarding af medarbejdere som indsluses i ABI fx i form af kommunikation mhp. at sikre medarbejdernes trivsel, og at afdelingernes/forvaltningens kultur bæres videre.

Medarbejdersiden efterlyser medarbejderrepræsentation i den eksisterende styregruppe vedr. ABI. Hele forandringen skal have massiv medarbejderinddragelse ikke mindst i den praktiske tilrettelæggelse ifm. implementering. Fokus og opsamling vil være på individuelle behov kombineret med hensyn til fællesskabet. En høj prioritering af arbejdsmiljøet vil deraf uundgåeligt ske - det er en oplagt mulighed for at lave en fælles arbejdsmiljøindsats. Medarbejdersiden anerkendte dette.

Der er et stort ønske om tidligere inddragelse i styregruppe og mulighed for at komme med konstruktive indspil i planlægningsfase.