

# REFERAT AfdelingsMED Økonomi & Stab d. 06-09-2024

**Mødedato** Fredag d. 06. september 2024 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 820

**Mødedeltagere** Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab/Forperson), Lars Kragh Hansen (konsulent/TR/Næstforperson), Joan Bendiksen (konsulent/arbejdsmiljøkonsulent), Mette Smith Thastum (Leder af IT & Digitalisering), Morten Michaelsen (konsulent/medarbejderrepræsentant), Sofie Lennart Nilsson (professionsbachelor/medarbejderrepræsentant), Birgitte Lund (digitaliseringskonsulent/medarbejderrepræsentant), Pernille Carlsen (personaleadministrativ konsulent/protokolfører), Mette Holck (Interim Leder af Organisation & Politik)

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Ny organisering af Organisation & Politik 2024.....	4
Eventuelt.....	9

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat**

81.38.05-G01-1-24

## **Anledning**

Dagsorden for dette møde og referat fra sidste møde 27. august 2024 skal godkendes

## **Beslutning**

Dagsordenen og referatet fra mødet 27. august 2024 blev godkendt.

Det bemærkes at Mette Holck deltog i mødet. Birgitte Lund arbejder på at tilføje hende, som mødedeltager inde i SBSYS/First Agenda.

## **Bilag**

Referat - 27. august 2024

## **Punkt 2: Ny organisering af Organisation & Politik 2024**

81.38.05-P27-14-24

### **Sagsfremstilling**

Enheden Organisation og Politik blev dannet i forbindelse med en organisationsændring. Med dannelsen af den nye enhed, blev en række forskelligartede opgaver og funktioner samlet under én leder.

Siden Marie Aasøes tiltrædelse som ny afdelingschef i januar 2024, har der været en særskilt opmærksomhed på, om den nuværende organisering af enheden er hensigtsmæssig i forhold til opgaveporteføljen. Samtaler med alle medarbejdere, og drøftelser med direktørforum og chefer, peger i retning af at ledelsesspændet i enheden er for stort, hvilket påvirker mulighederne for at arbejde med afdelingschefens prioriterede områder, bl.a. styr på basis og klare roller & ansvar.

Derfor præsenterer afdelingschefen en ny organisering af Organisation og Politik. Den ny organisering har til formål at styrke opgaveløsningen på de ansvarsområder, der løftes af Organisation og Politik i dag. Det skal blandt andet ske gennem bedre mulighed for ledelsessparring og -opfølgning og et stærkere fokus på at få styr på basis – herunder samspillet med fagområderne og de øvrige enheder i ØS.

Som præsenteret i bilag 1 "O&P – AfdelingsMED" indebærer den nye organisering, at der dannes to nye enheder "HR og Løn" og "Sekretariat for Politik, Jura og Udvikling".

Videre proces

Det er forventningen, at den nye organisering kan drøftes med enheden på et enhedsmøde i nærmeste fremtid, og organisationsændringen forventes at kunne træde i kraft pr. 1. oktober 2024. Frem til ikrafttræden vil der være en række opgaver, der skal løses og spørgsmål, der skal tages stilling til. Eksempler kan være ansættelsesproces for nye ledere, som de nye enheder involveres tæt i, og praktiske forhold som hvor alle skal sidde fremadrettet.

### **Indstilling**

#### **Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,**

Afdelingschefen for ØSMED indstiller,

1. at ØSMED bedes drøfte den nye organisering og give input til opmærksomheder i den videre proces.

### **Beslutning**

Marie Aasøe nævnte indledningsvist, at formålet med mødet er at drøfte det oplæg til ny organisering og fremtidige ledelse af det nuværende Organisation & Politik. Oplægget er lavet på baggrund af en række samtaler på 2. salen med både medarbejderne, den tidligere leder (Marie-louise Lunderød), med cheferne og med direktørforum om ØS' rolle, og hvor vi måske har udfordringer med at lykkes.

Både Marie Aasøe og Mette Holck har således haft samtaler med alle medarbejderne i Organisation & Politik og med flere teams hvor der bl.a. er drøftet opgaver, samarbejde, trivsel og arbejdsmiljø. En del af læringen har ført til udkastet til organisering, som det forventes i langt højere grad kan understøtte medarbejderne i Organisation & Politik i at lykkes med de mange opgaver og understøtte et godt arbejdsmiljø.

Det har været svært for den tidligere leder at have så bredt et ledelsesspænd. Spændet har været for stort til at kunne sparre ordentligt med medarbejdere, hjælpe med at træffe beslutninger m.v.

Det er intentionen at skabe bedre muligheder for at kunne både arbejde med og give sparring på de store og svære opgaver.

Marie Aasøe nævnte, at processer generelt er svære i Albertslund, da der mangler klarhed over bl.a. snitflader.

Hun nævnte videre, at det selvfølgelig ikke er gjort med at ansætte nye ledere. Der skal arbejdes videre med processer, retningslinjer og snitflader fremover. Det er også noget af det, der er i fokus på udviklingsdagen senere i september.

Mette Holck nævnte, at det var vigtigt at understrege, at dette oplæg ikke en kritik af medarbejderstaben på 2. sal. Det er dygtige medarbejdere, vi har. Men strukturerne lige nu gør det svært, og derfor skal man have kigget på organiseringen, så der kan skabes nogle bedre rammer for at lykkes.

Marie Aasøe gennemgik herefter de udsendte slides. Herefter spurgte hun til medarbejderrepræsentanternes input.

Morten Michaelsen fortalte, at noget af det, der har optaget medarbejderne, er selve processen. Det er derfor vigtigt, at man får talt om dette og får ryddet uklarheder væk. Der har manglet information i oplægget. Bl.a. står Kommunikation ikke nævnt nogle steder i oplægget.

Der mangler også klarhed over, hvordan processen havde været frem til dette møde, og hvordan den videre proces skal være, hvornår der træffes beslutninger osv.

I forhold til indholdssiden nævnte Morten Michaelsen, at der er udsendt et slide med navne (nuværende organisering) – og et slide uden navne (fremtidig organisering). Lige nu er HR delt i to forskellige teams. Hvad ligger der i betegnelsen HR? Der er en usikkerhed i det.

Han spurgte videre ind til, hvad det betyder, at vi ikke længere skal have teams. Hvad betyder det for den måde vi skal arbejde på?

Han tilføjede at man sagtens kan gøre ting anderledes, men at man skal have en tanke på, hvad det betyder for opgaveløsning og samarbejde.

Endelig pegede Morten Michaelsen på, at der burde være en særlig opmærksomhed på medarbejderne i løn, som har været igennem mange lederskift på kort tid, og samtidig er der et budgetkatalogforslag, som vedrører dem med mulig centralisering af lønadministrationen og en fordobling i antal. Der er behov for at tage ekstra hånd om dem.

Joan Bendiksen spurgte herefter til, om det, at der kommer to nye ledere, betyder noget ift. godkendelsesprocesser. Kan medarbejderne klappe sager af med disse ledere eller er de et ekstra led?

Både Morten Michaelsen og Joan Bendiksen nævnte, at der er stor vilje til at lykkes, og at alle gerne vil bidrage konstruktivt til processen. Medarbejderne holder af arbejdspladsen. De opfordrede derfor til inddragelse og åbenhed.

Marie Aasøe oplyste, at årsagen til at man ikke havde medtaget navne på det ene slide var, at man i ØSMED ikke skulle drøfte enkeltpersoner. Hun sagde endvidere, det nok altid vil være lidt vanskeligt at drøfte dette i MED fremfor med den

relevante enhed, men at hun selvfølgelig respekterede den MED-proces, som er aftalt i kommunen.

Hun var forstående overfor vigtigheden af, at enhedens spørgsmål bliver adresseret, og hun var meget enig i, at det var vigtigt at have blik for medarbejdere, der kræver et særligt fokus som fx lønmedarbejderne.

I forhold til de angivne navne på enhederne, oplyste Marie, at hun har fokus på at navnene skal give mening for Albertslund kommune som organisation og signalere, hvad enhederne kan hjælpe organisationen med.

I forhold til samarbejdsform, så så hun gerne, at det handlede mere om enheden og mindre om de enkelte teams, men stadig med fokus på at sikre en større tværfaglighed. Der vil fortsat være kolleger, som man naturligt arbejder mere sammen med i egen enhed. Det vil fx være oplagt, at lønmedarbejderne arbejder meget sammen og måske også holder nogle koordinationsmøder. Det samme kan være tilfældet for konsulenterne eller kommunikationsmedarbejderne.

I forhold til den videre proces oplyste Marie Aasøe, at hun og Mette Holck nu ville samle op på input fra dagens møde i ØSMED og herefter ville de lave en dagsorden for mødet i Organisation & Politik til på tirsdag (10. september). Her vil der være mulighed for, at medarbejderne kan spørge ind til detaljer i ændringerne og planen, ligesom ledelsen vil kunne bidrage med at afklare uklarheder og tale om den videre proces. Her vil man også italesætte bevæggrunde bag navngivning af de to nye enheder, oplyse hvilke medarbejdere der er i hvilken enhed og sikre at understrege at denne proces på ingen måde handler om en kritik af medarbejderne eller deres samlede indsats.

Lars Kragh spurgte ind til, om der fortsat forventes ansat en teamleder til Løn (jf. budgetkatalogforslaget), når nu der er en leder tiltænkt til HR & Løn ?

Marie Aasøe oplyste, at såfremt budgetkatalogforslaget vil ende med at indgå i budgetaftalen så vil opgaven med centralisering af lønadministrationen i første omgang ligge hos den nye leder. Hun ville dog ikke på sigt afvise, at der kan blive brug for en teamleder afhængigt af den endelige størrelse på lønopgaven og antallet af medarbejdere.

Lars Kragh nævnte videre, at en bekymring omkring Sekretariatet for Politik, Jura & Udvikling var, om man kunne finde en person, som kunne favne disse områder i én og samme ledelsesprofil. Det kan være svært at finde en leder, som kan give sparring nok på alle områderne.

Marie Aasøe svarede, at det vel alt andet lige kun kan blive bedre, end det er nu, hvor en leder favner begge de kommende enheders fagområder. Samtidig ville hun gerne udfordre tanken om, at det kræver fag-faglig viden f.eks. som jurist, til at lede jurister.

Lars Kragh nævnte, at medarbejderne kunne have et behov for, at man sikrede et vist bolværk mod det pres, der kan komme fra f.eks. andre afdelinger. Man skal ikke stå alene som medarbejder med et pres fra f.eks. ledere fra andre afdelinger.

Joan Bendiksen tilføjede, at noget af det som har været svært for medarbejderne har været, at de med deres fag-faglighed har beskrevet, at en vej ikke var farbar, men at lederen ikke havde en faglighed der gjorde, at lederen accepterede/havde forståelse for dette. Medarbejderne blev derfor klemt i denne proces.

Marie Aasøe nævnte, at man som leder skal forholde sig til en lang række emner og fagligheder, og at en leder ikke nødvendigvis har en fag-faglighed på alle områder. Hun oplyste, at det jo også gør sig gældende i både IT & Digitalisering og i Økonomi & Indkøb. Hun sagde endvidere at hun var enig i, at det var vigtigt at respektere fag-fagligheden hos medarbejderne, og at beslutninger der træffes som går mod faglig efterspurgt rådgivning ikke kan falde tilbage på den medarbejder som har opridset den faglige problematik. Hun tilføjede at det i den forbindelse også er medarbejdernes ansvar at kunne kommunikere deres fag-faglighed til kolleger og samarbejdspartnere herunder deres leder, så det er tydeligt, hvad der er på spil.

Morten Michaelsen sagde, at det er vigtigt at være opmærksom på, at det er et politisk system, og den enkelte fag-faglighed ikke altid vil kunne være styrende.

Marie Aasøe i samarbejde med Mette Holck bruger alt det gode input fra ØSMED, og vil sikre, at der er en tydelig dagsorden for mødet tirsdag, samt at der bliver god mulighed for at stille spørgsmål og få afklaret eventuelle uklarheder. Herunder vil de forskellige ting der er efterspurgt i ØSMED også blive italesat på enhedsmødet.

Marie Aasøe oplyste at organisationsændringen forventes at træde i kraft fra 1. oktober så de nye enheder kan begynde drøftelserne omkring det indbyrdes samarbejde. Dette er også ud fra et hensyn om ikke at vente til de to nye ledere er startet fordi der så kommer til at gå for lang tid. Enhederne vil blive involveret i stillingsopslag og ansættelsesproces og ligeså i kommunikationen til omverdenen omkring den nye organisering.

Marie Aasøe nævnte videre at der frem mod 1. oktober også vil blive set på placering/kontorer. Her vil medarbejderne blive inviteret til at give input fx om vigtige samarbejdsrelationer eller andre relevante overvejelser, herunder særlige behov hos enkelte medarbejdere omkring arbejdslys m.v. som det kan være nødvendigt så vidt muligt at tage hensyn til. Herefter vil ledelsen melde placering/kontorer ud inkl. hvordan de to nye ledere skal placeres.

Joan Bendiksen nævnte, at det var vigtigt at få italesat tirsdag, at retorikken om orden i penallhuset og styr på basis ikke var møntet på medarbejdernes kompetencer, men på strukturen.

Marie Aasøe og Mette Holck var opmærksomme på dette. Marie tilføjede herunder at det er vigtigt at være opmærksom på at ændringerne og udviklingen af ØS formentlig først rigtigt kan ses godt inde i 2025. Det er et langt sejt træk.

Birgitte Lund nævnte, at alle erfaringer viste, at jo mere medarbejderne var involverede, jo større mulighed er der for at lykkes. Hun opfordrede til, at man benyttede de erfaringer, som man har i Organisation & Politik. Hun anerkendte fuldt ud ledelsesretten, men opfordrede til inddragelse.

Lars Kragh nævnte, at man også igennem inddragelse kunne minimere utrygheden og anerkendte samtidig, at det ikke var en nem øvelse.

Det blev nævnt, at man skulle huske at komme ind på den faglige koordinator i personalejura og den ekstra stilling i kommunikation, som bl.a. blev nævnt på enhedsmødet i august.

Det blev også nævnt, at det var uklart om Personalejura var en del af HR. Dette kunne Marie Aasøe bekræfte, de var, men at man med navnet gerne ville signalere, at denne enhed dækker over mange forskellige former for personalerelaterede

opgaver . Dette vil Marie Aasøe også uddybe på enhedsmødet i næste uge.

Afslutningsvist blev det nævnt, at man skulle huske at informere hele Økonomi & Stab om processen og udviklingen i Organisation & Politik.

Marie Aasøe takkede for alle de mange, gode input og refleksioner – herunder den dialog medarbejderne havde haft i Organisation & Politik inden ØSMED mødet.

## **Bilag**

O&P - AfdelingsMED.pptx

## **Punkt 3: Eventuelt**

81.38.05-G01-1-24

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt