

NOTAT

Vedrørende personale- og ansættelsesmæssige konsekvenser –
Ny Servicemodel

Indledning

På Erhvervs- og Teknikudvalgets møde den 14. november 2019, ønskede flertallet af udvalget at der foretages en implementering af ny servicemodel efter model ABC. Anders Koefoed (V) begærede sagen til Byrådet. Til behandlingen i Byrådet belyses de personale- og ansættelsesmæssige konsekvenser nærmere i dette notat.

Ejendomsservice i dag

Ejendomsservice består i dag af i alt af 98 ansatte, i alt 95 årsværk, fordelt på følgende funktioner:

- 56 årsværk er Servicemedarbejdere i EJDS
- 9 årsværk er medarbejdere i Aften/Weekend-teamet inkl. en koordinator
- 5 årsværk er medarbejdere i Vagt/Teknik teamet inkl. en koordinator
- 3 årsværk er områdeledelse
- 5 årsværk er elever
- 2 årsværk er medarbejdere, som er finansieret af ACV, som har tilkøbt ekstra ydelser
- 8,9 årsværk er medarbejdere i seniorjob
- 6,2 årsværk er medarbejdere i fleksjob

Medarbejdernes ansættelsesforhold - HR

Slagelse Kommune er én ansættelsesmyndighed.

Ved implementering af Ny Servicemodel vil følgende vilkår være gældende for medarbejdere hos Ejendomsservice:

- Da medarbejderne er ansat ved Slagelse Kommune, kan deres arbejdssted ændres med passende varsel.
- Medarbejderne skal kunne tåle ændring af arbejdssted og ledelsesmæssigt tilhørsforhold, så længe det ikke medfører nedgang i løn.
- Medarbejdere der overflyttes bevarer nuværende løn- og ansættelsesvilkår.
- Virksomheden der tilvælger option C er forpligtet til at overtage medarbejderen der udfører opgaven fra Ejendomsservice.

Andre ansættelsesmæssige konsekvenser:

Da det er uvist hvor mange der vil tilvælge option C, kan det ikke udelukkes at medarbejdere der forbliver i Ejendomsservice, kan få ændret dagligt arbejdssted og/eller opgaver.

Når omfanget af option C er kendt, kan det ikke udelukkes at der kan ske afskedigelser, men det forventes at være i et begrænset omfang.

Medarbejderressource til fordeling:

Der fordeles 63,9 årsværk. Følgende funktioner/grupper indgår ikke i fordelingen:

- Vagt/Teknik (Opgaven forbliver i Ejendomsservice)
- Aften/Weekend-Team (Opgaven forbliver i Ejendomsservice)
- Fleksjob (Budget ligger ikke i Ejendomsservice)
- Seniorjob (Budget ligger ikke i Ejendomsservice)
- 2 årsværk - ACV (Tilkøb finansieret af ACV)

De medarbejdere, som indgår i fordelingen, indgår 100%, dvs. at tid til fx møder, sygdom, kørsel, ferie, uddannelse, omsorgsdage osv. også indgår i fordelingen.

Fordelingsnøgle

I budgetaftalen 2020 står der at ressourcen skal omfordeles ud fra institutionsstørrelse (BBR) og bygningstilstand. Der forefindes ikke i forvejen en brugbar bygningstilstandsvurdering og fordeling alene på BBR, vil betyde at ressourcerne fordeles anderledes end praksis i dag. I dag bruger skoler, specialskoler og døgninstitutioner, flere medarbejderressourcer pr. m² end fx daginstitutioner, administrationsbygninger og haller.

De tidligere regneeksempler har været på baggrund af Ejendomsservices interne ressourcemodel, der i højere grad end fordeling ved BBR/bygningsstand, afspejler nuværende praksis.

Scenarier for hvor mange medarbejdere kan blive berørt ved valg af Option C

Til at kunne belyse omfanget af konsekvenserne for Ejendomsservices medarbejdere er der blevet udarbejdet 3 mulige scenarier. Disse scenarier tager udgangspunkt i en ressourcemodel som fordeler den nuværende medarbejderressource alene ud efter bygningernes kvm tal (BBR). Den taget højde for tidligere besparelser, samt udligning af medarbejderressourcen på bygninger der ikke havde ressourcer før etablering af Ejendomsservice.

Scenarie	Hvem	Konsekvens
A	10 skoler	Ca. 11 årsværk flyttes, svarende til lønsum på ca. 4,1 mio. kr.
B	10 skoler + 10 daginstitutioner	Ca. 12,5 årsværk flyttes, svarende til lønsum på 4,6 mio. kr.
C	10 skoler + 10 daginst. + et udvalg af øvrige virksomheder/ejendomme	Ca. 15,2 årsværk flyttes, svarende til lønsum på 5,5 mio. kr.

Muligheder for de virksomheder der vælger Option C

Med udgangspunkt i de ansættelsesmæssige forhold som beskrevet, kan virksomheder der ønsker at tilvælge option C i Ny Servicemodell, benytte sig af følgende muligheder:

- I de tilfælde hvor ressourcen svarer til hele stillinger, kan tilhørsforholdene ændres fra Ejendomsservice til virksomheden uden yderligere afregninger eller aftaler.

- I tilfælde af at ressourcen er under en hel stilling kan virksomheden vælge i mellem følgende:
 - Virksomheden kan finde de resterende midler inden for egen budget, til at kunne danne en hel stilling.
 - Lave en aftale med Ejendomsservice om delt tilhørsforhold, hvor virksomheden og Ejendomsservice deles om medarbejderen således at vedkommende medarbejder stadig har en hel stilling.
 - En virksomhed kan lave aftale med andre virksomheder om at danne en hel stilling.
 - Afvente, til at der via naturlige og frivillige afgang af medarbejdere hos Ejendomsservice, frigives ressource som kan overføres til virksomhederne, som efterfølgende kan ansætte nye medarbejdere eller købe ydelsen fra en ekstern leverandør i det omfang som svarer til ressourcen. Der skal dog tages højde for eventuelle besparelser som er vedtaget af Byrådet.
- I tilfælde af at virksomheden får tildelt mere end en hel stilling, kan følgende eksempler være mulige løsninger.
 - Stilling nr.2 bliver en delt stilling i mellem virksomheden og Ejendomsservice lige som beskrevet ovenfor.
 - Ejendomsservice kan beholde den del der er over 1 hel stilling hvor der enten laves faste aftaler om bestemte opgaver eller at Ejendomsservice træde til efter virksomhedens ønske, f.eks. ved behov for ekstra bemanning til særlige opgaver.
 - EJDS kan fungere som vikardækning ved sygdom og ferier.
- Når der indgås aftaler med andre virksomheder eller Ejendomsservice om deling af stilling, så skal der laves klare samarbejdsaftaler om ledelsesforholdet. Dvs. hvilken leder der er personaleansvarlig.

Bemærk at procedurerne, eller processen, for hvordan man finder frem til hvilke medarbejdere har mulighed eller kan tilbydes ændrede tilhørsforhold er ikke afklaret på nuværende tidspunkt. Det forestilles at Ejendomsservice udvælger de medarbejdere der skal overgå til virksomheden der har valgt option C. Udvælgelsen vil ske blandt de medarbejdere der har aktuelt tilhørsforhold til virksomheden der har valgt option C. Dog således at det tilgodeses at Ejendomsservice kan beholde specialister i virksomheden fx svømmehalsteknikere, AW-team mv.

Konklusion

Implementering af Ny Servicemodell kan have både direkte og indirekte påvirkning på arbejdsmæssige konsekvenser for medarbejdere hos Ejendomsservice. Den direkte konsekvens er, at nogle medarbejdere kan få ændret tilhørssted eller få flere tilhørssteder i tilfælde af virksomheder uden ressource til fuldtidsstillinger vælger option C. Flere tilhørssteder kan skabe en vis forvirring for vedkommende medarbejder, i forhold til sygemeldinger, afholdelse af ferie, efteruddannelse og lignende. Medarbejdere som får ændret tilhørsforhold, beholder de løn- og arbejdsmæssige rettigheder de har optjent.

Indirekte konsekvenser kan være i form af ændret mødested, ændring i ansvarsbygninger og muligvis opgaver.