



Nyborg Kommune

**DET FREMTIDIGE EJENDOMSOMRÅDE I NYBORG
KOMMUNE - "HJØRNEFLAG" FOR DET VIDERE
ARBEJDE**

DECEMBER 2023

A. Etablering af strategisk og koordinerende ejendomsfunktion

- Ansvar for porteføljestyring - tilpasning af kvm.
- Kontrakter og aftaler, herunder indgåelse af lejemål, indkøbsaftaler, udbud og kontrakter med interne og eksterne leverandører
- Klima og energipolitik

B. Alle ejendomsrelaterede opgaver samles - fleksibelt samarbejde om serviceopgaverne

- Drift, vedligeholdelse og rengøring af kommunens ejendomme
- Fortsat udførelse af serviceopgaver (inventarflytning, kørsel etc.)
- Evt. yderligere opgavefelter kan tilføjes (fx samlet drift af bilpark)

C. Central styring og koordinering - decentral udførelse og samarbejde

- Alle ejendomme har adgang til teknisk servicepersonale
- Lokal tilstedeværelse af teknisk servicepersonale - evt. organiseret i et antal geografiske distrikter
- Samarbejde lokalt mellem ejendommenes brugere og distriktets tekniske servicepersonale

D. Drifts- og vedligeholdelsesplaner som grundlag for opgaveløsningen

- Bygningssyn og systematisk registrering af vedligeholdelsesbehov som grundlag for prioritering
- Koordineret planlægning mellem indvendige og udvendige vedligeholdelsesopgaver

E. Budgettet til ejendomsrelaterede opgaver samles

- Prioritering efter behov og på tværs af ejendomstyper
- Dialog med fagområder om prioritering og rækkefølge
- Fortsat rum for decentral indflydelse på den lokale disponering

F. Som udgangspunkt samles alt T/S-personale i den nye fælles ejendomsfunktion

- Ny fælles samlet organisering med egen (personale-)ledelse, lokale MED-udvalg, lønbudget, lønstruktur
- Der *kan* blive tale om et "kaskadeforløb", hvor enkelte personalegrupper først deltager i den fælles organisering på et senere tidspunkt

G. Personale ansat på særlige vilkår opretholdes "1:1" i den nye organisering

- Personale ansat på særlige vilkår forbliver på samme fysiske arbejdssted, men forventes organisatorisk flyttet til den nye fælles ejendomsenhed.
- Nuværende ansættelsesforhold i kontraktlig regi opretholdes uændret i den nye organisering

H. Alle nuværende ansatte opretholder "samme løn for samme opgaver"

- Aktuelle lønniveauer opretholdes for alle *nuværende medarbejdere* i den fælles ejendomsfunktion for den samme opgaveportefølje. Ændres opgaveporteføljen kan der ske ændringer i lønsammensætningen, som det også er tilfældet på nuværende tidspunkt
- Der vil blive foretaget en harmonisering af kvalifikations-/funktionstillæg således der fremadrettet er en ens lønstruktur og lønindplacering i det nye fælles ejendomscenter
- Ved nyansættelser vil der fremadrettet ske ansættelser ind i en ny løn- og tillægsstruktur, som fastlægges i dialog med de relevante faglige organisationer

I. Der bliver tilrettelagt en bred inddragelsesproces for ledere og medarbejdere i perioden februar-oktober 2024

- Der tilrettelægges et forberedelsesforløb med bred inddragelse, hvor der arbejdes med bl.a. økonomi, personale/HR, opgaveportefølje og Strategi & Samarbejde)
- Det foreslås, at inddragelsesforløbet påbegyndes i løbet af februar 2024

J. Den nye organisering træder i kraft 1. januar 2025

- Der *kan* blive tale om et "kaskadeforløb", hvor udvalgte opgavetyper først overtages, når den nye fælles ejendomsfunktion er parat til at overtage opgaven
- Der kan være opgaver, som med fordel kan overdrages til det nye fælles ejendomscenter *inden 1. januar 2025*, hvis det skønnes hensigtsmæssigt tidligere at starte med en fælles opgaveplanlægning/-udførelse