

Eiendom

Drammen

Styrker

- God balanse mellom spesialisering og tverrfaglig samarbeid
- Liten og effektiv, korte beslutningsveier, lite byråkrati
- Egen økonomistyring
 - Mer nærhet til virksomheten gir bedre motivasjon
 - Gir bedre bevisstgjøring og ansvarliggjøring
 - Ser bedre sammenhenger og hele bildet
- Mer fleksibel, bedre påvirkningsmuligheter
- Trygge og funksjonelle lokaliteter
- Lavt sykefravær
- Fornøyde medarbeidere
- Renhold sitter i samme avdeling som driftsavdelingen, gir bra samarbeid
- Ikke egne ansatte på renhold, slipper bekymring om sykefravær
- Få ansatte, kort tjenestevei
- Høy kompetanse/teknisk etc
- Eierskap til det vi driver med
- Flexibilitet
- Dyrker kjernevirksomheten
- Gjennomføringsevne
- Lav/intet vedlikeholdsetterslep
- Økonomien gir god gjennomføringskraft
- Korte kommandolinjer
- Organisasjonsmodell hvor mulighet for delvis eller mye innkjøp av tjenester gir fleksibilitet til å håndtere «topper»
- Rådmann og politikere er tro mot etablert system/husleieregime
- KF'et er samlokalisert

Svakheter

- Små (fagmiljøer?), noen ganger sårbare/Liten og effektiv, men også sårbar/Sårbare pga bemanning
- Distanse til kommunen
- Renhold – for mye for 1 person
- Få ansatte, sårbarhet ved sykdom
- Kommunikasjon utenfor eget hus, mot andre virksomheter desentralisert, kan være krevende
- Liten oversikt over arbeidsvilkår til innleide, spesielt renhold
- Lite ressurser og derfor avhengig av nøkkelpersoner

Drammen

Styrker

- KF'et er en komplett eiendomsforvalter
- Samlet fagmiljø
- God gjennomføringsevne
- Klar ansvarsdeling mellom KF og bruker
- Forutsigbarhet med hensyn til ressurser/økonomi
- God økonomi
- Eierskap til bygg, prosjekter etc
- Kort linje, ikke mange ledd i organisasjonen
- God økonomisk styring

Svakheter

Nedre Eiker

Styrker

- Renholds innspill:
 - Egen virksomhet på renhold
 - Har patrulje på renhold
 - Fleksible
 - Innovative
 - Tilgjengelig arbeidsplan (clean pilot nettbrett)
 - Nærhet til brukere
 - Fagkompetanse
 - Større eierskap, føler ansvar for byggene
 - Tettere oppfølging av sykefravær
- Flat struktur
- Korte beslutningsveier
- God påvirkning og planlegging av egen arbeidsdag
- Varierte arbeidsoppgaver
- Nærhet til innbyggerne
- Oversiktlig organisasjon
- Faste bygg
- Godt samarbeid mellom fagområdene
- Høy tillit politisk og i organisasjonen
- Fleksibel bruk av ressursene mellom fagområdene
- Eierskap
- Flexibilitet
- Virksomhetene har faste driftsansvarlige å forholde seg til
- Nærhet til nærmeste leder
- Godt samarbeid med NAV, boligjenesten og andre etater

Svakheter

- 100%-stillinger kan være utfordrende når mye trykk er tidlig på morgenen, når renholdere skal ha sammenhengende arbeidsdag
- Ansatte er bekymret for videre organisering, sitter hele tiden med press ang. konkurranseutsetting
- Leide lokaler – små bygg med få kontorer og ett toalett, koster mye å drifte renhold
- Små fagmiljø
- Stram økonomi/politikerstyrt
- Få personer
- Kan bli for stedbunden
- Lite penger til vedlikehold, etterslep

Nedre Eiker

Styrker

- Løser oppgaver raskt pga samlokalisert (boligforvaltning, økonomikons., prosjektledere, eiendomsforvaltere, ledere)
- Verdibevarende fokus ved at boligforvalter inngår kontrakt direkte med bruker og kaster ut ved brudd
- fagkunnskap

Svakheter

Svelvik

Styrker

- Egenregi gjør omplassering og tilrettelegging enklere
- Eiendom
 - Kort linjevei
 - Godt samarbeid og samhold
 - God kontakt med leietakerne
- Renhold
 - God kjennskap og bruk av Insta800
 - God lokalkjennskap
 - Godt samarbeid med bruker
 - Eierskap til bygg
 - Få/ingen klager
 - Flinke til rullerende vedlikehold
 - Samarbeid
- Tett på kunde/bruker
- Enkel dialog mellom leder og medarbeider
- Enkelt å innføre endringer
- God kjennskap til anleggene
- Tett på anlegg og bruker
- Løsningsorientert
- Korte veier til ledelse/medarbeider
- Varierte oppgaver
- Lite sykefravær
- Godt arbeidsmiljø

Svakheter

- Tungvint å melde feil ved bygg (perm)
- Ingen faste bygg/oppgaver
- Sårbare ved sykefravær
- Dårlig på rullering
- Mangler elektronisk renholdsprogram
- Rapportering
- Små fagmiljøer
- Lite rom for utvikling
- Spredte oppgaver – «blekksprutarmer» (kan være både positivt og negativt)

Oppsummering av de fem predefinerte hensynene, der en lavere score betyr at deltakerne har rangert hensynet som viktigst.

Hensyn	1	2	3	4	5	Total score
At vi legger til rette for medvirkning fra innbyggerne			2	1	7	45
At lederne har et passe antall medarbeidere å lede, og ikke altfor mangfoldige oppgaver	1	2	1	4	2	34
At vi utnytter kompetanse på tvers, f.eks. deler informasjon og samarbeider	6	3		1		16
At vi har samsvar mellom ansvar og myndighet	3	5		1	1	22
At vi legger tilrette for at utvikling og innovasjon kan skje			7	3		34

Hensyn	Begrunnelse
<i>Rydde i forskjeller, f.eks. lønn og arbeidsoppgaver</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Misfornøyde medarbeidere
<i>Enhetlige systemer</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ryddighet
<i>Lønnsharmonisering</i>	
<i>Utjevning av forskjeller</i>	<ul style="list-style-type: none"> • f.eks flexitid/biler/arbeidstider/betalt lunsj/vakt-tillegg
<i>Lokasjon</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvor vi blir plassert
<i>Tidlig rolleavklaring</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre effektive prosesser, både mht tid og kostnad

Hensyn	Begrunnelse
<i>Sikre rammeforutsetninger som gir mulighet til verdibevarende vedlikehold</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre verdier
<i>At prosesser for omstilling følges og at man bruker tid på avgjørelser</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ivareta alle ansatte • Gi trygghet i prosessen.
<i>Opprettholde nærheten til brukerne, bygg etc</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kjennskap og effektiv drift • Lokal kunnskap.
<i>Korte avstander mellom funksjoner</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Skape god kommunikasjon som igjen skaper grunnlag for godt samarbeid
<i>Klare gjøremål og oppgaver gir ro og mer nærhet til ansvaret ditt</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hver enkelt ansatt må ikke føle at de ikke strekker til eller ikke makter for mange oppgaver

Hensyn	Begrunnelse
<i>Benytte kompetanse på rett sted</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle kan ikke vite alt
<i>Respekt og hensyn til eksisterende organiseringer</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Overgangen blir smidigere
<i>Bevare kompetanse og styrke den</i>	
<i>Inkluderende medarbeiderskap</i>	
<i>Klare bestillinger</i>	
<i>Eiendom må bli synlig i det politiske miljøet</i>	

Hensyn	Begrunnelse
<i>Samlokalisering/nærhet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre flyt av informasjon og kompetanse. Mer effektivt.
<i>Identifisere nøkkelkompetanse</i>	
<i>Det er lov å beholde og bevare de gode relasjonene som allerede er etablert i de ulike organisasjonene</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mye bra som allerede er etablert og er positivt å bevare, selv om man skal åpne for nye kollegaer og ny organisasjon
<i>Ansatte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetanse/motivasjon/informasjon underveis/samhold
<i>System</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Økonomi/kontroll og styring/fdv/rutiner for ansatte og arbeidsoppgaver generelt)
<i>Lokalisering</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Egnede lokaliteter

Hensyn	Begrunnelse
<i>Organisering</i>	
<i>Inkludering</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Trygghet, samarbeid, medvirkning på alle nivå, informasjon (lik info til alle)
<i>fagkompetanse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Øke og beholde fagkompetanse
<i>Samarbeid på tvers av etatene/avd.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bli flinkere til å dra nytte innad i eiendom
<i>God ledelse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere som ser, ledere som blir sett

Praktiske hensyn	Forslag til tiltak
<i>De ansatte og lokaler</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Huske på medarbeiderne, se det enkelte mennesket • Egnede lokaler, påvirkning ift kontororganisering/åpent vs cellekontor
<i>Kommunikasjon</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Klare kommunikasjonslinjer • Faste møteplasser og gode kommunikasjons-/informasjonsrutiner som sikrer samhandling mellom fagmiljøene. Takhøyde i kommunikasjonen. Godt samarbeid på tvers av avdelinger
<i>Overordnet og system</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisering av gnr/bnr • Klar og tydelig organisasjon • Klare og tydelige rutiner å forholde seg til • Gode politiske vedtak og rammer
<i>Kompetanse og spesialisering</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bredder. Ledelse/eiendom/drift/vedlikehold/økonomi/innkjøp/juss/renhold. Både spesialister og generalister. Tett samarbeid mellom renhold, vaktmestere og driftsansvarlige • Variert og sammensatt kompetanse, bredt fagmiljø (byggfag, økonomi, jurister, merkantil, renhold, miljø/energi, ingeniørkomp)
<i>Renholdsgruppe</i>	<ul style="list-style-type: none"> • IKT – veldig viktig, felles plattform, avvikssystem (renhold) • Møteplasser med brukere (renhold) • Organisere (renhold som egen virksomhet) • Viktig å bevare arbeidsplasser (renhold) • Struktur (renhold)
<i>Roller og ansvar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rolle- og forventningsavklaring • Tjenesteavtaler

Praktiske hensyn	Forslag til tiltak
<i>Effektiv samhandling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sørge for nærhet mellom adm. ansatte og driftsapparatet. Alle må ha base på samme sted med muligheter for å møtes. Viktig for både arbeidsmiljøet og god/effektiv samhandling
<i>Digitalisering og støtte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Felles IKT-plattform, gode systemer med support. Samordne facilit, økonomisystem, tekniske driftssystem. Tilstrekkelig systemstøtte. Relevante digitale verktøy. Opplæring ved behov.
<i>Brukermedvirkning</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Nært samarbeid med brukere, men tydelig avgrensning på hva de skal bidra med (forventningsavklaringer)

Føringer og input fra politisk plattform, kunnskapsgrunnlaget og arb.verksteder

	Brukeren i sentrum	Organisasjon	Samfunn	Samarbeid	Innovasjon og nytenkning
Politisk plattform og kunnskapsgrunnlaget	<ul style="list-style-type: none"> • Tidlig innsats og forebyggende arbeid skal være et uttalt og gjennomgående satsningsområde i tjenester og planverk • Brukermedvirkning i form av samskaping skal være et bærende element i den nye kommunen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tjenestetilbudet skal opprettholdes lokalt, og være rasjonelt, effektivt og publikumsrettet • Lokale fagmiljøer bør opprettholdes der lokal tilknytning fremmer kvalitet i tjenesteleveransen 	<ul style="list-style-type: none"> • Systematisk stedsutviklingsarbeid i hele kommunen • I den nye kommunen skal inkludering, mestring og god fysisk og psykisk helse stå i sentrum 	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal jobbes tverrfaglig med både forebygging og reparasjon 	<ul style="list-style-type: none"> • Den nye kommunen skal møte fremtidens utfordringer på en offensiv måte med et tjenestetilbud hvor innovasjon står i sentrum
Arbeidsverksteder	<ul style="list-style-type: none"> • Insta 800 - riktig renhold • Brukerundersøkelser (tilfredshet) - måle KPIer • Vedlikeholdsstatus/etterslep • Tilstandsgrad, bygg/teknisk • Responstid overfor innbyggere, brukere, andre etater, internt* • Avviksrapportering* • Måling mot andre kommuner i FM selskaper* 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeiderundersøkelser • Økonomistyring • Sykefravær • God planlegging/kartlegging • Langsiktig planer* • Ansvarliggjøring og påvirkningsmulighet • Brann/elektro/HMS* • Medarbeiderskap - ivareta ansvar og arbeidsoppgaver* • HMS-avvik - rett responstid/avvikshåndtering* • Følge opp politiske ved og styring (kommuneplanen og boligsosial handlingsplan)* • Lik IKT-plattform* • Muligheter for påvirkning* • Kompetansesammensetning* • God respons fra politikerne* 	<ul style="list-style-type: none"> • Proaktiv m.t.p. kommunens behov for bygg/grøntarealer* • Høy utnyttelsesgrad - liten grad av tomgang* • Energi - kostand og forbruk* • Langsiktige målbare strategier og planer fra ledelsen* • Positiv omtale i fagskrifter og/eller media* 	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeid mellom avdelingene • God samarbeid på tvers i kommunen 	<ul style="list-style-type: none"> • Riktig inneklima - rett energibruk*