

Dagsorden til TMU's møde med TMF-MED den 3. februar 2025

	Tid	Indhold
1.	5 minutter	Velkomst v/ Borgmester
2.	30 minutter	1. De politiske beslutningers indflydelse på forvaltningens ansattes arbejdsmiljøforhold og den daglige løsning af kerneopgaverne v/ TMF-MED Næstforperson (ca. 30 minutter) Drøftelse af medarbejdernes oplevelser og erfaringer med politiske vedtagne budgetønsker og investerings- og effektiviseringscases - med fokus på, hvordan disse påvirker medarbejdernes trivsel, arbejdsmiljø og muligheden for fagligt at gennemføre de politiske ønsker med et godt resultat. Drøftelsen vil tage udgangspunkt i tre eksempler fra TMF. 1) Understøttelse af journalisering og behandling af aktindsigter Forvaltningen oplever at kompleksiteten i brugen af flere IT-systemer til journalisering og dokumentation udfordrer sagsbehandling, arbejdsprocesser og særligt håndtering af aktindsigter. TMF-MED ønsker en drøftelse af mulighederne for på sigt at få en mindre ressourcekrævende og mere effektiv systemunderstøttelse på området. 2) Opdatering af og ensretning i udpegning bevaringsværdige bygninger Hvordan styrker vi i København indsatsen for bevaringsværdige bygninger? Forvaltningen oplever at kortlægninger og metoder for udpegning er forældede, og vurderinger sker ofte på bagkant, hvilket skaber ekstra arbejdsbyrder. TMF-MED ønsker en drøftelse af behovet for en fælles bevaringsstrategi, et moderne metodeværktøj, der også inddrager fx CO2-hensyn, samt midler til opdaterede registreringer og vurderinger af nuværende og nye bygningers bevaringsværdi (SAVE). 3) Ønske om en fokuseret indsats for TMF's specifikke udfordringer i forhold til det fremtidige arbejdsmarked Forvaltningen står over for en betydelig udfordring i de kommende år med rekruttering af medarbejdere til kerneopgaver, hvor mange kollegaer nærmer sig pensionsalderen. TMF-MED ønsker en drøftelse af, hvordan forvaltningen kan tage ansvar for at uddanne og rekruttere nye medarbejdere, blandt andet gennem flere lærepladser inden for kontor- og driftsopgaver - og hvordan man generelt kan styrke opfattelsen af TMF som en spændende og attraktiv arbejdsplads, med henblik på at sikre en stærk arbejdsstyrke på længere sigt.
3.	5 minutter	Evt.
4.	5 minutter	Afslutning v/ Borgmester



Notat

21. januar 2025

Medarbejderemner til fremlæggelse for TMU ifm. overførselssagen, marts 2025

Emne 1: Understøttelse af journalisering og behandling af aktindsigter

I dag kræver det flere IT-systemer at journalisere og dokumentere korrekt i overensstemmelse med lovgivning og formål. Dette fremmer ikke effektivitet i sagsbehandling, arbejdsprocesser eller overdragelse af opgaver. Komplexiteten ift. journalisering har betydning for bl.a. aktindsigter, der i dag er unødvendigt ressourcekrævende opgaver pga. mangler i de understøttende IT-systemer.

Emne 2: Opdatering af og ensretning i udpegning bevaringsværdige bygninger

Der er øget fokus på bevaringsværdige bygninger i København både politisk, fra borgerne og fagligt. De kortlægninger og metoder, der ligger til grund for udpegning af bevaringsværdige bygninger, er i dag ikke opdaterede, og vurdering af bevaringsværdier sker i dag fra sag til sag og ofte på bagkant (§ 14-forbud) som en ekstra arbejdsopgave for medarbejdere inden for byggesagsbehandling og lokalplanlægning. Der bør laves en fælles bevaringsstrategi for kommunen samt et metodeværktøj til vurdering af bevaringsværdier efter nutidige bevaringshensyn (fx også CO2-hensyn). Optimalt bør der afsættes midler til at opdatere eksisterende SAVE-registreringer samt vurdere ikke-registrerede bygninger.

Emne 3: Ønske om en fokuseret indsats for TMF's specifikke udfordringer i forhold til det fremtidige arbejdsmarked

Forvaltningen oplever på flere fagområder, at det i dag er en udfordring at rekruttere nye medarbejdere, og i fremtiden risikerer vi at mangle kompetente medarbejdere, der kan varetage TMF's kerneopgaver. I den Personalepolitiske Redegørelse for 2024 er det beskrevet, at en større andel af de ansatte indenfor faggrupperne teknisk service/specialarbejdere og kontoradministrativt personale står overfor at gå på pension på kort og mellemlangt sigt. Som arbejdsplads bør vi have fokus på, og tage ansvar for, rekruttering og uddannelse af nye medarbejdere på den lange bane, ift. lærepladser inden for både kontor- og driftsopgaver, ligesom kommunen har på velfærdsområderne. Forvaltningen oplever også, at konkurrencen om kvalificerede ansøgere til særligt fagspecialiststillinger er stigende. Der er derfor behov for, at forvaltningen styrker sin position i forhold til omverden som en spændende og attraktiv arbejdsplads nu og i fremtiden.



Baggrundsnotat

TMF-MED's drøftelser af medarbejderemner til fremlæggelse for TMU ifm. overførselssagen, marts 2025

21-01-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 699

Dokumentnummer i F2
177219

Sagsnummer eDoc
2025-0010315

Resume

Medarbejderkredsen i TMF-MED har lavet forslag til emner til mødet med TMU den 3. februar. De tre emner er forelagt hele TMF-MED og drøftet på møde den 20. januar 2025. Det drejer sig om ressourcetung-journalisering og behandling af aktindsigter, opdatering af og ensretning i udpegning af bevaringsværdige bygning samt fokus på fremtidens arbejdsmarked.

Sagsfremstilling

Medarbejderkredsen i TMF-MED har lavet forslag til emner til mødet med TMU den 3. februar. Emnerne blev forelagt hele TMF-MED og drøftet på møde den 20. januar 2025.

Emne 1: Understøttelse af journalisering og behandling af aktindsigter

Ved drøftelsen på TMF-MED mødet den 20. januar havde medarbejdersiden fokus på, hvor ressourcetung sagsbehandling og journalisering i F2 og eDoc er særligt hvad angår aktindsigtssager. Medarbejderne er derfor optaget at se på muligheder for, at sagsbehandling og journalisering, når kontrakt med eDoc udløber, kan samles i et fælles system.

Emne 2: Opdatering af og ensretning i udpegning bevaringsværdige bygninger

Ved drøftelsen på TMF-MED mødet den 20. januar havde medarbejdersiden særligt fokus forvaltningens ønske om at kunne klæde politikerne på i forhold til at træffe beslutninger på området. Særligt var der fokus på, hvilke udfordringer der kan være i at bruge planlovens §14-forbud som en reaktiv foranstaltning (jf. Lov om planlægning, LBK nr. 287 af 27/03/2020).

Baggrund

Udfordringerne ved brug af §14-forbud kan bl.a. være, at forvaltningen presses til hurtigt at træffe beslutninger om bevaring af bygninger, hvilket kan føre til utilstrækkelige eller hastigt forberedte løsninger - både på byggesagsområdet og i forhold til lokalplanlægning. En langsigtet strategi for bevaring af bygninger vil kunne tillade en mere systematisk kortlægning og vurdering af bygningers kulturhistoriske og

Rådhussekretariatet
Rådhuspladsen 1
1550 København V

EAN-nummer
5798009809452

arkitektoniske værdi, hvilket vil give mere tid til at planlægge og tage hensyn til både kulturarv og udvikling.

Emne 3. Ønske om en fokuseret indsats for TMF's specifikke udfordringer i forhold til det fremtidige arbejdsmarked

Ved drøftelsen i TMF-MED var der fokus på, hvordan TMF kan stå som spændende og attraktiv arbejdsplads i forhold til det arbejdsmarked, vi kigger ind i bl.a. med udfordringerne ved at have en relativt stor andel kollegaer, som er på vej på pension. En opgørelse over medarbejder-sammensætningen ultimo 2024 viser, at knap 1/5 (18,3%) af de 2.550 ansatte i forvaltningen er over 60 år.

Samtidig var der fokus på konsekvenserne af de politiske beslutninger, mhp. mulighederne for at tiltrække unge medarbejdere. Et eksempel er udfordringer med at rekruttere anlægsgartnererelever, da opgaveporteføljen ændres, fordi anlægsgaver skæres fra i forhold til vedligeholdelsesopgaver (jf. Grøn genopretning).

I forhold til tiltrækning af fagspecialister står vi ledelsesmæssigt over for udfordringer, da de fordelagtige ansættelsesvilkår i det offentlige nu er mindre konkurrencedygtige sammenlignet med det private arbejdsmarked. For at tiltrække talent må forvaltningen derfor i stigende grad konkurrere på løn for at få kvalificerede kompetencer.

Baggrund

En opgørelse over andel af medarbejdere over 60 år for de fem største medarbejdergrupper i TMF er:

Faggruppe	Antal ansatte	Antal fuldtidsansatte	Antal ansatte over 60	Andel over 60 år
Specialarbejdere mv.	353	339,7	108	31%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	151	148	40	26%
Administration og it mv., KL	410	333,7	88	21%
Teknisk Service	181	173,5	30	17%
Akademikere, KL	1.091	1.057,00	118	11%

Kilde Opus Ledelsesinfo Personale 21.01.2025