



Bilag 6: Bemærkninger fra medarbejderne

15. juni 2020

Medarbejdersiden har i mail af 15. juni 2020 afgivet følgende bemærkninger til indstillingen *Harmoniserede serviceniveauer for grøn pleje, kirkegårdsdrift og renholdelse samt plan for driftsudbud i to bydele*. Bemærkningerne her er gengivet i deres helhed:

Sagsnummer
2020-0062249

Dokumentnummer
2020-0062249-6

”Vedr. serviceniveauer, elementmix og EY’s genberegninger

Vi vil starte ud med at gøre opmærksom på, at forvaltningen på området ’drift og pleje af grønne områder’ – som EY nu har genberegnet – i 2019 havde omkring 132 årsværk tilknyttet. Som følge af de effektiviseringer, som Teknik- og Miljøudvalget har vedtaget i efteråret 2019, skal dette tal imidlertid beskæres med ca. 30 årsværk over de kommende år. Det er vi allerede i gang med.

Det er ikke vores indtryk, at borgerne i København ønsker den ensretning af byens grønne områder, som en ændring af elementmixet vil medføre. Det gælder også de fyringer, som vil være forbundet hermed.

Forvaltningens indstilling om ”harmonisering af drift efter standarder”, hvor forvaltningen skal hente 8-10 mio. på hhv. harmonisering af renhold af grønne byrum (5 mio.) og harmonisering af grøn drift (3-5 mio.) vil føre til fyring af yderligere 13-16 kolleger. Dette vil utvivlsomt få konsekvenser for, hvordan byen fremstår og opleves.

Vi gør opmærksom på, at EY’s beregnede potentiale vedrørende ”harmonisering af drift efter standarder” på 8-10 mio. kr. bygger på en forudsætning om, at de billigste enheder i forvaltningen leverer samme kvalitet, som den kvalitet de dyreste enheder leverer. Dette er der midlertidigt intet belæg for, da forvaltningen mangler data, der validerer denne påstand. Vi mener ikke, at dette harmoniseringspotentiale kan realiseres i praksis, da en del af mandskabet i stedet bør flyttes mellem enhederne, fordi der er for få resurser i nogle enheder, som følge af de historiske budgetter. Det vil blive tydeligt, når forvaltningen har haft tid til at indhente tilstrækkeligt data.

I forlængelse af ovenstående gør vi opmærksom på, at forudsætningen for EY's beregninger er en blanding af stadigt stærkt mangelfulde tidsregistreringer, enhedschefers skøn over tidsforbrug og EY's budgetanalyse fra 2018. Af disse grunde tager EY en lang række forbehold for validiteten af data og dermed også rapportens konklusioner. De forbehold som EY selv beskriver, er vi meget enige i – ikke mindst i forhold til at alle grønne elementer er beregnet ud fra prisen på græs. Vi mener således ikke – som EY antager i deres beregninger – at de enheder, der er mest effektive til at slå græs, også nødvendigvis er de mest effektive til fx at beskære træer.

Vi ønsker også at fremhæve, at GIS-data kun er opdateret for de udbudte områder (Vesterbro og Brønshøj-Husum), samt at de workshops, som EY har afholdt i forbindelse med udarbejdelsen af rapporten, begrænsede sig til møder af én times varighed afholdt via Microsoft Teams for i alt 10 udførende grønne medarbejdere.

Slutteligt vil vi gerne minde om BR's vedtagende målsætninger i "Fællesskab København" vedtaget i 2015. Især målene om at byen opleves som renere og grønnere. Ifølge målinger oplever færre i dag at byen er ren og grøn, i forhold til i 2015. Vi håber I vil være ambitiøse og undlade fyringer, så vi kan komme i mål med visionen.

Vedrørende udbudsplanen for de udvalgte bydele

Vi er enige med forvaltningens anbefaling om, at de tre kontrakter tildeles på baggrund af en evaluering af 'bedste forhold mellem pris og kvalitet', jf. bilag 5. Vi er ligeledes enige i beskrivelsen af hvad tildelingskriteriet "kvalitet" skal indeholde. Til gengæld er vi meget uenige i forvaltnings vægning af Pris (vægt 70 pct.) og Kvalitet (vægt: 30 pct.).

Vi mener, at det er essentielt, at kvalitet bliver vægtet højt i tildelingskriterierne, da det er erfaringerne fra tidligere udbud, at konkurrence på pris – eller med høj vægning heraf – betyder, at der bliver gået på kompromis med kvaliteten. Dette gælder også, selvom der i kravspecifikationerne er indskrevet kvalitets- og miljøkrav. Hvis der i udbuddet er for stort fokus på prisen, mener vi, at det kan resultere i, at forvaltningen i fremtiden bliver presset til at levere dårligere kvalitet, arbejdsmiljø og miljø end i dag.

Vi er bekymret for, om antallet af medarbejdere til udførelse af de udliciterede opgaver vil blive reduceret kraftigt, sådan som vi har set det ske på ved udbuddet af Fortovsordningen. Her har vi bl.a. set, at borgerne ikke får den ydelse som de er blevet stillet i udsigt, fx at fortove renholdes minimum en gang om dagen. Medarbejderne

mener på den baggrund at vægtningen af tildelingskriterier bør være som følger: Pris: *maksimalt* 50 pct. Kvalitet: *minimum* 50 pct.

Ledelsen foreslår, at der ikke stilles krav om velfærdsfaciliteter, men at dette indgår som del af tildelingskriterierne, således det er et plus for en potentiel byder, at deres medarbejdere har mulighed for at tage et bad, gå på toilettet og spise deres madpakke i mandskabsfaciliteter stillet til rådighed af arbejdsgiver. Vi mener at, dette skal være et krav i kravsspecifikationerne af to grunde.

1. Da det er faste områder/bydele medarbejderne skal arbejde i, skal de have adgang til ovennævnte velfærdsfaciliteter jf. Arbejdstilsynets regler.
2. Det vil medføre, at benchmarking bliver på arbejdets udførelse og *ikke* på arbejdsforhold.

Vi mener derudover, at det er vigtigt, at det tydeliggøres, hvad den reelle pris for forvaltningen er i forbindelse med udliciteringen, herunder omkostningerne til udarbejdelse af udbuddet, udarbejdelse af kontrakter, administration af kontrakt, udgift til kontrol af entreprenør mv.

Ligeledes mener vi, at kontraktstart bør udskydes til 1. april 2021, da forvaltningen dermed vil have bedre tid til udarbejde et tilstrækkeligt og gennemarbejdet materiale, der kan danne grundlag for den planlagte udlicitering.

Vi gør opmærksom på, at overenskomsterne på det offentlige område udløber pr. 31. april 2021, hvilket betyder, at virksomhedsoverdragede medarbejdere vil skulle skrive overenskomst allerede efter én måned. Det vil betyde, at det kan blive vanskeligt at fastholde de nuværende medarbejdere, som har kompetencer og viden om kommunen, hvilket er vigtig i forhold til fastholdelse af kvalitet i opgaveløsningen i de udbudte områder. Vi foreslår derfor, at det indskrives i udbudsmaterialet, at de løn- og ansættelsesvilkår som fremgår af den til enhver tid gældende kommunale overenskomst, skal være gældende i hele kontraktperioden. Dette skal også gælde for medarbejdere, som ansættes efter kontraktstart. Dette vil medføre at benchmarking bliver på arbejdets udførelse og *ikke* på arbejdsforhold. Vi har undersøgt de juridiske muligheder for at lave en sådan løsning og kan konstatere, at dette er lovligt at kræve, med de rette begrundelser.

Slutteligt ønsker vi at beklage, at vi som medarbejderrepræsentanter igen har oplevet at have meget kort tid til at sætte os ind i meget kompliceret stof. Dette har ikke været optimalt.”