

”Teknisk service – et prioriteret valg:
En analyse af 3 kommuners
arbejdsorganisering i den tekniske
service”

Af Lars Ole Preisler, antropolog

Formål og baggrund

- At foretage en neutral undersøgelse af fordele og ulemper
- At lære af allerede gjorte erfaringer
- At bringe klarhed over væsentlige problemstillinger og dynamikker
- At kvalificere debatten og grundlaget for fremtidige beslutningsprocesser

Kvalitativ analyse

- Længerevarende mundtlige samtaler (i stedet for spørgeskemaer).
- Samtalerne bliver mere dybdegående og kvalificerede.
- Større mulighed for, at de interviewede selv kan præge indholdet i samtalen: Bedre selvrepræsentation.
- Ikke fuldt repræsentativ og statistisk dækkende: Peger primært på tendenser

Tre kommuner

- Gentofte Kommune
- Aalborg Kommune
- Hillerød Kommune

Tre typer informanter:

- **Tekniske serviceledere:**

Medarbejderperspektiv med fokus på kvalitet i arbejdet, medarbejdervilkår og medarbejdertrivsel.

- **Skoleledere:**

Brugerperspektiv med fokus på kvaliteten af den tekniske service set fra skoleledere, lærere, elever og andre brugeres side.

- **Kommunale forvaltningschefer:**

Kommunalt forvaltningsperspektiv med fokus på administration, rationalet bag den valgte organiseringsform og kvaliteten af den tekniske service.

Erfaringerne fra Gentofte

- Centralisering af det tekniske servicepersonale
- Oprettelse af et kommunalt ejendomsselskab
- Organisering i ny teamstruktur
- Centralisering af vedligeholdelsesmidler

Fordele og ulemper i Gentofte

- Økonomiske fordele
- Bedre bygningsvedligehold og bygningsdrift
- Større professionalisering, mere samarbejde, erfaringsudveksling og uddannelse
- Dårligere service
- Dårligere trivsel i arbejdet for de tekniske serviceansatte, mindre medejerskab, tilhørsforhold, ansvar og anerkendelse

Erfaringerne fra Aalborg

- Fastholdelse af en traditionel decentral organisering af den tekniske service
- Det tekniske servicepersonale er ansat og til dagligt fast tilknyttet de enkelte institutioner

Fordele og ulemper i Aalborg

- Stor grad af lokalkendskab og medejerskab
- God bygningsdrift og vedligeholdelse
- Højt serviceniveau
- Vigtig pædagogisk betydning
- Medejerskab og tilhørsforhold giver medarbejdertrivsel
- Økonomi
- Kompetencedeling, samarbejde og erfaringsudveksling

Erfaringerne fra Hillerød

- Centralisering af det tekniske servicepersonale
- Centralisering og nedskæring af vedligeholdelsesbudgettet
- Nyt ansvar for daginstitutioner mm.
- Ikke så gennemgribende en teamstruktur som i Gentofte

Fordele og ulemper i Hillerød

- Økonomiske besparelser
- Øget dynamik, samarbejde og erfaringsudveksling
- Øget fokus på uddannelse og kompetenceudvikling
- Dårligere service
- Dårligere bygningsvedligeholdelse
- Mindre trivsel i arbejdet

Centraliseret organisering

Fordele:

- Økonomi: Besparelser og stordriftsfordele
- Samarbejde, dynamik, kompetencedeling og erfaringsudveksling
- Fokus på uddannelse og kompetenceudvikling:
Større professionalisering

Ulemper:

- Dårligere serviceniveau
- Mindre lokal kompetence og selvbestemmelse til skoleledere og teknisk service
- Dårligere trivsel i arbejdet: Mindre nærhed, medejerskab, ansvar og tilhørsforhold

Decentral organisering

Fordele

- Nærhed, lokalkendskab, tilknytning og medejerskab
- Højt serviceniveau
- God bygningsdrift og vedligeholdelse
- Vigtig pædagogisk betydning
- Høj medarbejdertrivsel

Ulemper

- Økonomi: Dyrere i drift
- Vanskeligere administration
- Dårlige rammer for erfaringsudveksling og netværksdannelse
- Mindre fokus på uddannelse og kompetenceudvikling

Oplæg til diskussion

- Hvad tænker I om de problemstillinger, som bliver rejst i rapporten?
- Er der noget, I kan nikke genkendende til, og hvor er I uenige?
- Hvad kan vi i det hele taget bruge disse her erfaringer til?
- Er der evt. nogle pointer, som man kan tage med hjem og diskutere videre med på de enkelte arbejdspladser, institutioner, i kommunerne, de lokale FOA-afdelinger osv.?
- Er der evt. en rolle, som FOA som fagforbund bør påtage sig i den henseende?