

Omstilling fra 15 ejendoms-
kontorer til 1 centralt.

Proces i forhold til beboerdemokrati og
medarbejdere.

Indledende drøftelse i Hovedbestyrelsen.

PLANEN

Tages op i hovedbestyrelsens beretningen til repræsentantskabet

Formænd for 20 afdelingsbestyrelser indkaldes til et formandsmøde

Første formandsmøde

- Gennemgang af benchmarks, hvor står vi som selskab, men også i de enkelte afdelinger.
- Ydelseskataloger, hvordan gør vi.
Formål at skabe indblik og forståelse.
- Mødeplan fremover, vi holdt 8 møder i alt, (15/6-17 – 1/10-18)

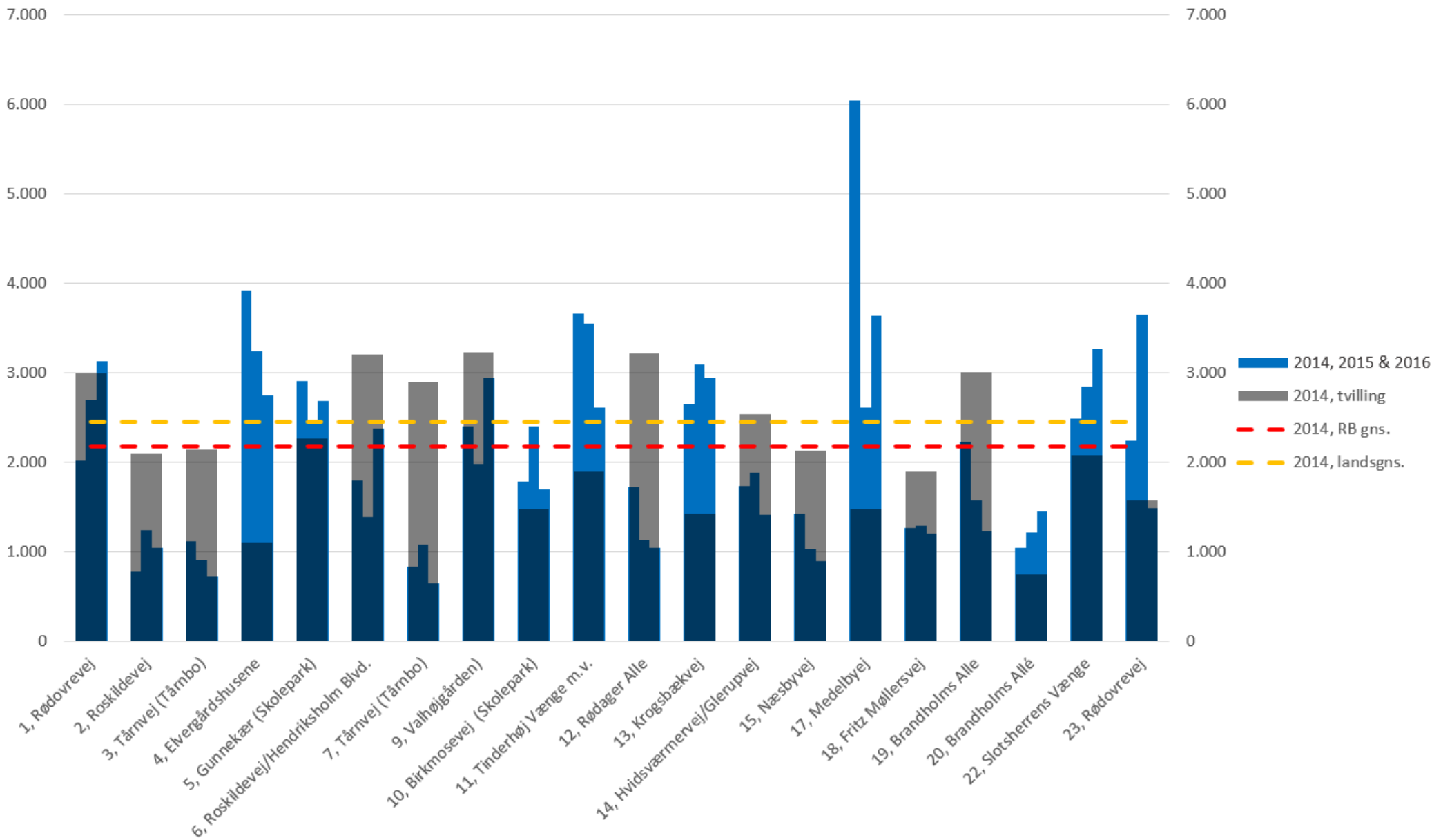
Der vil være modstand - når vi sænker vandstanden !!!

Og nu - nogle tal

De første 3 slides er fra ministeriets effektiviseringsenhed. De viser hvordan vi ligger i forhold til Landsgennemsnit – lidt uigennemsigtigt vægtet.

Summa summarum: vores mindste effektivisering er 5,7 mio kr. Det skal nås senest med regnskabet 2020

Konto 115 - Almindelig vedligeholdelse (kr. pr. lejemål)



Administrationens oplæg

- Der udarbejdes et ydelseskatalog.
- Ydelseskataloget er administrationens vurdering af hvilke opgaver afdelingens medarbejdere har udført.
- Der er angivet et estimeret timeforbrug for hver enkelt arbejdsopgave i driftsaftalen.
- Driftsaftalen er udgangspunkt for næste års driftsaftale hvor afdelingsbestyrelsen kan foretage tilvalg og fravalg (ydelseskatalog)
- Driftsaftalen danner grundlag for næste års budget på konto 114

MØDEPLANEN

- Møde 2, fælles ejendoms kontor, hvad betyder det!
- Møde 3, bedre indkøb på spjældarbejde, potentiale!
- Møde 4, energibesparelser, sammenlægning af afdelinger, beboerarbejde og samarbejde med andre selskaber.
- Møde 5, udbud af opgaver, græs, sne m.m., der udføres af egne medarbejdere.
- Møde 6, opsummering af de 5 møder og formændenes input til hovedbestyrelsen.

MØDEPLANEN FORSAT

- Møde 7, hvad besluttede hovedbestyrelsen.
- Møde 8, samarbejdsformer i forhold til afdelingsbestyrelser.

Møde 2

- Potentialiet er, inklusiv eventuelle overskudstimer i de enkelte afdelinger 5 årsværk.
- Dette svarer til 2.400.000 kr. i runde tal.
- Beløbet omfatter løn, pension, sociale ydelser, arbejdstøj m.m.

Møde 3

Potentiale ved indkøb af spjældarbejde

- Ved gennemgang af fakturaer for årene 2014 – 2016 blev spjældkøb opgjort til 5,5 mio.kr. for året 2016
- Gennem en sammenligning af håndværkernes timepriser op mod indkøbs portal, fandtes en gennemsnitlig besparelse på 28%, svarende til et potentiale på 1,5 mio. kr. pr. år i spjældkøb (2016-tal)
- Forudsætningen var, alt skulle bestilles gennem Indkøbsportal og der blev etableret et mindre lager af materialer som kunne benyttes på tværs i selskabet

Hvilke muligheder er der? Fra opsummeringsmødet (møde 6)

Vi har på denne møderække peget på en række muligheder for at opnå effektiviseringen, samt sat beløb på, hvor meget de enkelte muligheder kan bidrage til at nå effektiviseringsmålet.

Fælles varme og el - konto 111	800.000
Renholdelse - konto 114 Fælles ejendoms kontor	2.400.000
Renholdelse - konto 114 beboerne vasker selv trapper	1.651.000
Spjældarbejde konto - 115 fælles indkøb af materialer og håndværkerydelser	1.525.000
Udbud af trappevask og vinduespolering - konto 114	277.000
Udlicitering eller effektivisering af grønt arbejde og sneberedskab - konto 114	? - Afhængig af tilbud på hver afd.
Indkøb af Robotplæneklippere - konto 114 - 50% besparelse af timeforbrug	416.000
Istandsættelse ved fraflytning - konto 117 elektronisk opmåling og udbud	211.000
Udbud af servise og forbrugsvarer til vaskerier - konto 118	114.000
I alt	5.743.000-7.117.000

Hvad besluttede Hovedbestyrelsen, oplæg på møde 7

Efter at have haft en fælles gennemgang af muligheder og at have hørt formændenes kommentarer, besluttede hovedbestyrelsen at følge formændenes gode råd.

Det betyder, at følgende blev besluttet på hovedbestyrelsens ekstra møde den 28. december.

De besluttede at gå efter hele pakken, ikke bare målet på 5,7 million.

Medarbejderne, hvad med dem?

- Personalemøder for alle medarbejdere
- Varmemestermøder månedligt
- Arbejdsgruppe nedsat
- Medarbejdersamtaler med alle medarbejdere
- Test
- 3 områdegrupper
- Målrettet uddannelse af kommende områdeledere
- Sat i drift 1. januar 2019

Krav til vores medarbejdere fremover og til ledelsen

- Forandringsparate.
- Mestre flere opgaver.
- Være mere digitale.
- Serviceorienteret
- Vi skal tilbyde uddannelse målrettet den enkelte
- Gøre dem dygtigere og risikere at de søger videre
- Skabe muligheder indenfor egen organisation