

Medarbejderrepræsentanterne i Hoved-MED - Høringssvar til Budget 2021-2023

I budgetprocessen har Hoved-MED til formål at gøre opmærksom på budgettets konsekvenser for arbejdsmiljø og personaleforhold.

Repræsentanter for Hoved-MED deltog i Budgetseminaret fredag d. 26.06.2020 i den anledning blev følgende fremhævet som relevante opmærksomhedspunkter i byrådets videre drøftelse.

- Erfaringer fra corona omkring hygiejne, herunder rengøring
- Rekruttering, tillid til at man lokalt ansætter den bedst egnede til jobbet
- Hjemtagning af opgaver, kræver tilpasning ift. medarbejdernes kompetencer
- Brug af frivillige, herunder opmærksomhed på opgave fordelingen, igangsætning og fastholdelse af frivillige kræver personeresurser.
- Opmærksomhed på at serviceforringelser for borgerne også betyder ændret arbejdsvilkår for medarbejderne. Der er derfor behov for at et politisk niveau tager et synligt ansvar for beslutninger der fører til serviceforringelser.
- Besparelser bør først effektueres når effektiviseringen er indarbejdet i organisationen og arbejdsgangene.
- Brug af analyser skal sikre et kvalificeret grundlag for fremtidige beslutninger, ikke bruges som legitimering af en allerede foretaget politisk beslutning.

Medarbejderrepræsentanterne i Hoved-MED har forståelse for det politiske ønske, om at medarbejderrepræsentanterne bør bidrage med konstruktive løsninger på de økonomiske udfordringer og det gentagende krav om besparelser.

Som udgangspunkt har Hoved-MED en bunden opgave som jf. Rammeaftale om indflydelse og medbestemmelse der reelt ikke giver plads til at indfri det politiske ønske.

Som medarbejderrepræsentanter i Hoved-MED er vi ambitiøse når det gælder om at udvikle Furesø Kommune som arbejdsplads, målet må være at tillid er det styringsværktøj der fremmer D-E-K-U-R.

Der er ikke tale om blind tillid, men om strategisk brug af tillid som et redskab der mindsker transaktionsomkostninger¹

Det kan f.eks. være

- En reduktion af forvaltningernes egne krav til løsning af opgaver, der er direkte eller indirekte forbundet med kerneopgaven, herunder lokalt udviklede standarder.
- En gennemgang af hvilke arbejdsopgaver. Med det formål at reducere opgaver og arbejdsgange ud fra hvad der giver mening for løsningen af kerneopgaven, at reducere til de opgaver der kan defineres som *need to do*, vil uden tvivl kunne frigøre ressourcer og dermed smidiggøre og udvikle organisationen.

¹ Thygesen Niels, Kampmann Sjöberg Emil No (2013): Tillid på bundlinjen – offentlige ledere går nye veje, en tillidsøkonomi. Gyldendal Business

En anden tilgang er at have tillid til at der på lokale niveauer er en anden forståelse og erkendelse af hvad der skaber mening for medarbejderne i deres løsning af kerneopgaven.

Tillid til at der i dagligdagen er behov for at udvikle og arbejde, med den mening eller logik der lokalt er afgørende for løsning af kerneopgaven.

Tillid til at medarbejdernes faglighed er grundlag for kvalitetsbevidst løsning af kerneopgaven, denne mangfoldighed, kan fremme kreativitet og i nogle tilfælde måske endda være innovativt. Disse processer kan ikke alene erstattes af overordnet politiske beslutninger. Hvorfor det er vigtigt at være opmærksom på at Tillid dyrkes nedefra i organisationen og Furesø har alt mulig grund til at bruge dette redskab.

Tillid er Danmarks usynlige brændstof, der får velfærdshumlebien til at flyve².

Med venlig hilsen

Medarbejderrepræsentanterne i HovedMED

² Svendsen, Tinggaard Gert (2012): Tillid – Tænkepauser. Narayana Press, Gylling