

Høringssvar fra HK Fællesklubben til Roskilde kommunes Budget 2019 – 2022.

Som HK'ere er vi altid interesseret i at være med til at skabe en god og rummelig arbejdsplads, som arbejder for dem vi er til for, nemlig borgerne.

For at vi kan skabe det, kræves der en høj faglighed, smittende arbejdsglæde, god trivsel og det antal medarbejdere, som opgaverne kræver for at blive løst.

Det har vi svært ved at se, budgettet for 2019 – 2022 understøtter os i.

Rammebesparelse på personalet

I budgettet er der indlagt en generel rammebesparelse på administrationsbudgettet på 4 millioner.

I 2018 budget sparede man 2,5 millioner, i 2017 budgettet var det 3 millioner. Derud over har man ved div. produktivitetstigninger de sidste tre år indhentet 7,2 millioner.

Som HK'ere laver vi mange opgaver, som omfavner hele kommunen. Alt fra byråds- og ledelsesbetjening, til interne funktioner, fx HR, IT, økonomi, projekter, valg og til de borgerrettede opgaver som borgerservice, bibliotekopgaver, socialformidlere, skolesekretærer og sagsbehandlere på diverse fagområder.

En besparelse på lønbudgettet på administrationen vil kunne mærkes. Ikke kun af kollegaerne, men også af borgerne og af byråd.

HK'erne kan ikke blive ved med at påtage sig de opgaver, som vores pensionerede kollegaer, og vakante stillinger der ikke genbesættes, efterlader. Samtidig vi mister gode og kompetente kollegaer.

Besparelser på vores områder kan blandet andet betyde:

- Der vil være færre til at løfte de krav som borgerne og lovgivningen stiller.
- Længere sagsbehandling – vi kan ikke nå mere på samme tid.
- Mere sparring og prioritering – hvilke opgaver skal vi nå og hvad må vente.
- Mindre tid til den enkelte borgers sag – sagsmængden stiger for den enkelte medarbejder
- Den faglige stolthed kommer undre pres, når man ikke kan nå sine opgaver – stress sætter ind.

Sygefravær

I HK gruppen vil vi gerne arbejde for, at sygefraværet bliver lavere. Det er i alles interesse, at trivslen i Roskilde Kommune er høj og fraværet så lavt som muligt.

Det er dog en udfordring, når byrådet ønsker at spare på medarbejderne, og samtidig ligger en besparelse ind på uddannelse og trivsel.

Hvis vi ikke kan videreudanne os eller have trivselsindsatser, så kan vi ikke leve op til de forventninger og krav som regeringen, byrådet og borgerne har til os. Så kommer fagligheden og hverdagen under pres, og vi ender i sygemeldinger med stress.

Vi ser, i vores faggruppe, at stress er den største udfordring i forhold til arbejdsrelateret fravær.

Vores erfaringer er, at ledelsen mangler kompetencer til at håndtere de stressramte medarbejdere.

Det er alt fra at spotte de første symptomer og tage den tidlige omsorgsfulde dialog med medarbejderen. At få iværksat de for medarbejderen og lederen korrekte tiltag – herunder mulighed for fx Fast Track og at holde en tæt opfølgning og fokus på fastholdelse frem for afskedigelse.

Lederen er en vigtig brik i, at medarbejderne ikke langtidssygemeldes med stress. Hvis vi investerer i at give lederne en god uddannelse i stresshåndtering, vil vi kunne se det i et faldende sygefravær.

Lad os arbejde med at have fokus på arbejdsmiljøet alle steder. Lad det blive hverdag med engageret medarbejdere og ledelse, hvor sparring er et selvfølge, og kompetencer kommer i spil.

Ønsker byrådet en kommune og dermed også arbejdsplads, som er i førersædet på produktivitet, har høj og kompetent service og glade og motiverede medarbejdere, så skal der investeres i medarbejderen. Ikke spares.

HK Fællesklubben, Roskilde Kommune