

Drøftelser i Specialcenter Kalundborgs lokale MED-udvalg medarbejdersiden i forhold til udsendt høringsmateriale.

Drøftelser omkring nedsættelse af takst ved kørsel i egen bil.

Medarbejdere ansat i Specialcenter Kalundborg er ikke ansat med bil. Der er lavet beregninger fra FDM på at den nuværende kørselstakst knapt nok dækker udgifter i forbindelse at holde bil. Derfor forudser vi at der vil være udfordringer ved vedtagelse af denne besparelse. Idet medarbejderne ikke får dækket deres aktuelle udgifter ved en takstnedsættelse, tænker vi at medarbejderne ikke længere ønsker at lægge bil til ved udførelse af deres aktiviteter på arbejdspladsen. Det må derfor formodes at medarbejderne så vil benytte offentlig transport, idet der på Specialcenter Kalundborg ikke er en bilpark stor nok til, at alle medarbejdere, der skal transporteres, kan have en sådan til rådighed. Hvis medarbejderne skal bruge offentlig transport vil det medføre et betydeligt mere forbrug af de tidsmæssige resurser og dermed vil det betyde nedsat fleksibilitet og langt mindre effektivitet i hverdagen.

Det betyder, at medarbejderne ikke vil være i stand til at udføre sammen mængde arbejdsopgaver som tidligere og det vil i visse tilfælde betyde at medarbejderen er nødsaget til at have overarbejde som også er en ekstra udgift.

Vi har for at anskueliggøre denne besparelses omfang lavet et lille eksempel:

En medarbejder skal til møde på rådhuset kl. 11. for at nå frem til mødet til tiden skal vedkommende tage en bus kl. 9.41 fra Raklev og er fremme kl. 10.06 ved Rådhuset. Altså spildtid på 1 t. Så skal medarbejderen tilbage til Raklevgården og denne gang passer busseren endnu dårligere og der vil være en spildtid på 1,5 time. Bus billetten koster 24,00 kr. hver vej.

Nedenstående eksempel er taget fra rejseplanen.dk

Kørsel med offentlig transport.

transport tid 2x 26 min.+ gå tid.	200,00
2,5 time spildtid koster i gennemsnit	500,00
<u>busbillet 2x24,00kr.</u>	<u>48,00</u>
<u>I alt</u>	<u>748,00 kr.</u>

Kørsel i egen bil.

Transport tid 2x20	133,00
<u>kørsel til høj takst 10x3,47</u>	<u>34,40</u>
<u>I alt</u>	<u>167,40 kr.</u>

Ud fra ovenstående eksempel er besparelsen svær at få øje på. Endvidere kan vi have en bekymring omkring hvordan en sådan ordning administreres - der er ikke nogen central besluttet retningslinje med præcise anvisninger, men reglerne skal administreres lokalt og dette vil kunne give plads for mulig forskelsbehandling.

Drøftelser i Specialcenter Kalundborgs lokale MED-udvalg medarbejdersiden i forhold til udsendt høringsmateriale.

Forslag til arbejde omkring sygefravær samt besparelse.

Ved forslag om at nedsætte refusions perioden fra 6 til 4 uger kan vi se flere forskellige problematikker.

Til eksempel kan den enkelte partnerskabsholder være meget udsat, hvis denne f.eks. et år har mange langtidssygemeldte - det vil betyde en uforholdsmæssig stor økonomisk belastning.

Vi har endvidere svært ved at se at en belønning/straf model kan være hensigtsmæssig i forhold til nedbringelses af personalet sygdom - idet den enkelte partnerskabsholder næppe bliver bedre til at håndtere sygefraværs problematikker ved økonomisk straffe foranstaltninger men snarer gennem uddannelse og god rådgivning. Økonomisk sanktion kan endog forværre situationen idet den største resurse i kommunen er penge til de "varme hænder" og bliver der skåret ned på pengene bliver der råd til mindre personale, og så bliver der endnu mere sygdom på grund af et for hårdt arbejdspress samt nedslidning.

Til gengæld mener vi, at fokus bør rettes mod at skabe høj socialkapital på arbejdspladsen, herunder en bedre trivsel. Vi mener også at energien skal lægges i at få trio-samarbejdet til at fungere optimalt og udnytte denne resurse. Vi mener, at model A i høringsmaterialet er langt mere profitabel end model B. Og vi mener, at det kan betale sig at investere i medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø - langt mere end man forestiller sig.

Hvis man vælger politisk at bruge elementer af model B planen, har vi drøftet at der i denne plan mangler en sikkerhed for, at evt. " belønnings penge" bliver brugt til medarbejdernes trivsel og projekter, som har til hensigt at bringe mere socialkapital til den enkelte arbejdsplads. Altså en øremærkning af disse penge - så de ikke forsvinder til andre formål.

Drøftelser i Specialcenter Kalundborgs lokale MED-udvalg medarbejdersiden i forhold til udsendt høringsmateriale.

Forslag til nedskæringer på §85 Ydelser

På § 85 området har der i de sidste 3-4 år været nedskæringer, re-visiteringer og omorganiseringer i stort mål i Specialcenter Kalundborg. Så vi mener ikke der er potentiale for yderligere besparelser i Specialcenter Kalundborg.

Hos hjemmevejlederne der varetager § 85 opgaver er der blevet arbejdet målrettet med effektiviseringer herunder er der arbejdet med at tilpasse støtten efter udmålingerne, at være opmærksom på reguleringer i forhold til støtten til borgene - efter den enkeltes livssituation og vi har arbejdet med interne arbejdsgange så vi på den måde har opnået et meget ringe vikarforbrug. Vi kan derfor på ingen måde genkende de oplyste fakta omkring rationale muligheder.

Hvis man på trods af ovenstående påtænker at skære yderligere i § 85 støtten til de borgere vi arbejder omkring, vil det påvirke både personalets arbejdsmiljø, grundet arbejdspresset, da det vil blive meget stort og påvirke borgene i negativ retning med stor frustration til følge. En frustration som vil kunne mærkes hos medarbejderne der yder § 85 støtten. Erfaring over de sidste år har endvidere vist, at man også i forhold til andre instanser såsom læger, politi og sygehuse samt andre af kommunens borgere vil kunne mærke en yderligere belastning. Dette kan have store samfundsmæssige konsekvenser og i sidste ende vise sig farligt for medarbejderne og øvrige borgere i Kalundborg, da frustrationer i reglen bliver rettet mod den enkeltes omgivelser.

Forslag om at regulere takster på §103 og 104 området.

Vi kan have en bekymring for hvilke konsekvenser en sådan øvelse vil have, da den ikke er særligt beskrevet i materialet. Hvilke kriterier vil man vurdere efter osv. Der er oplyst, at det vil betyde 0,4 stilling og det vil betyde at en noget skrøbelig hverdag kan blive endnu mere skrøbelig. På nuværende tidspunkt er §103 og §104 tilbuddet afhængig af hjælp fra stedets døgn personale og ved sygdom kan det være svært at få enderne til at nå sammen. Så en yderligere nedskæring vil gøre medarbejdernes vilkår endnu mere vanskelige.

Samling af decentral ledelse og administration 6 (a)

Vi må først og fremmest udtrykke undring over, at der ikke har været evalueret på det forgangne år, med én centerchef til 3 centre.

Samtidig undrer vi os over forslaget om, at samle administrationen fysisk, da dette vil give uhenigtsmæssigt mange udfordringer for de berørte, i form af bl.a. større distance til medarbejderne, hvilket vil resultere i mindre tilhørsforhold og mindre viden om hvad der røre sig i centret. Samtidigt vil der være opgaver der ikke kan løses digitalt, bl.a. revidering af borgerregnskaber.

Da konstitueringen startede, var der en HK stilling som "forsvandt" og denne stilling er aldrig blevet genbesat, hvorfor vi også her undrer os over, at man vil spare endnu en stilling væk. Vi kan ikke se hvordan det fremover kan hænge sammen med færre ansatte HK'ere i forhold til den mængde opgaver vi pt. har.

Forslag Vedrørende nedlæggelse af 2 centerchef stillinger og dermed samling af 3 centre under 1 centerchef.

Vi er bekymrede for forslaget og de konsekvenser dette muligvis kan have. Til eksempel mener vi, at organisationen vil blive meget stor og vores bekymring er at ledelsen mister følingen/forståelsen for medarbejdernes daglige arbejde og medarbejdernes arbejdsvilkår og miljø. Vi kan endvidere frygte at centret bliver så stort, at medarbejdernes mulighed for indflydelse på eget arbejde og organisationens fremtid vil blive væsentligt mindre. Vi mener, at det kan blive meget vanskeligt at have en funktionel MED struktur i så stor en organisation, som en sammenlægning vil medføre, idet den enkelte medarbejder kan få vanskeligt ved at få de informationer, der skal til for at opnå relevant medindflydelse. Her vil vi gerne henlede opmærksomheden på Kalundborg Kommunes MED aftales formål, som lyder som følger:

Formålet med MED-aftalen er:

- At sikre at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.
- At skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Kalundborg Kommune
- At skabe rammerne for, at ledere og medarbejdere kan samarbejde om at føre Kalundborg Kommunes og den enkelte arbejdsplads mål ud i livet
- At skabe en fælles forståelse for rammerne for kommunens og den enkelte arbejdsplads målsætning
- At udvikle og styrke arbejdsmiljøarbejdet i Kalundborg Kommune

Endvidere mener vi, at så stor en enhed med så mange og geografiske spredte afdelinger vil udfordre MED aftalens bestemmelser omkring medindflydelse og medbestemmelse. I denne bestemmelse nævnes en løbende dialog mellem medarbejder og ledelse, til fælles gavn i forhold til opgaveløsningen og arbejdets vilkår. Vi er af den opfattelse, at det bliver en meget stor kommunikativ udfordring, idet ledelsen i det daglige vil være gennem teamledere og kommunikations vejen til centerledelsen dermed vil skulle gennem flere led med de udfordringer dette indebærer.

Med Venlig Hilsen

**Lokal MEDs medarbejderside
Specialcenter kalundborg.**

Næstformand.

Ida Marie Lehrmann