

Svar på invitation til høring om administrativ organisationsændring i Dragør Kommune.

Indledningsvist vil vi fra medarbejdersiden i HMU sige, at vi hilser det meget velkomment, at Kommunalbestyrelsen d. 30.4. vedtog at arbejde videre med en række strukturelle analyser med henblik på at skabe et budget i balance. Efter mange års nedskæringer giver det mening at tage organisationen op til revision for at se om justeringer i opbygning og arbejds måder er påkrævede, og om kommunen kan spare ved yderligere at omlægge strukturer og drift.

I forslaget til ny administrativ organisation, som er resultatet af første del af ledelsesanalysen, foreslås det at bibeholde en direktion med tre direktører og nedlægge to administrative afdelingschefstillinger. Det tager vi til efterretning.

Medarbejdersiden i HMU ønsker at se en mere dybtgående konsekvensanalyse, der tydeligere beskriver, hvilke både positive og negative effekter det vil have for arbejdsområderne og Dragør Kommune. Hvilke konsekvenser det har for økonomien og for kapaciteten, når der bliver færre ressourcer til at løfte opgaverne - det må nødvendigvis påvirke ambitionsniveauet. De to afdelinger, som skal igennem en forandringsproces har ikke borgerrettede opgaver, men de er vitale for arbejdet bredt i hele kommunen som organisation. De understøtter det daglige arbejde både internt på rådhuset og på de decentrale områder. Vi er alle afhængige af at it-løsningerne virker, økonomien hænger sammen, og at vi kan få support fra kompetente medarbejdere. Hvis afdelingerne ikke fungerer og strukturelle udfordringer tærer på medarbejdernes ressourcer, kan det gå ud over fagligheden og den service afdelingerne leverer.

Vi noterer os, at der i den udsendte invitation til høring står, at der lægges "*op til involvering af MED-systemet og af lederne. Dette gøres for at sikre de bedste forudsætninger for etablering af en velfungerende ny administrativ organisering*". Det er meget væsentligt for medarbejdersiden i HMU, at medarbejderne i afdelingerne bliver inddraget i processen med ny struktur og organisering internt i afdelingerne, at ansvarsområder og referencer opadtil skal være hensigtsmæssige. Med al respekt for direktions kompetencer kommer de to afdelinger til at stå uden direkte afdelingschef og skal konkurrere med andre områder om direktørens ressourcer. En chef har både et fagligt ansvar og ansvaret for at sikre en god arbejdsplads. God ledelse er en forudsætning for, at arbejdsmiljøet er på plads. Derfor beder vi om, at der bliver afsat tid og arbejdsmæssige ressourcer til, at afdelingerne oplever en god forandringsproces, og at der også efterfølgende selvfølger skal være styr på medarbejdernes hverdag og trivsel.

Der bør aftales en evaluering som opfølgning på processen for at sikre, at de to afdelinger også i fremtiden fungerer både internt med faglighed og arbejdsmiljø og i forhold til de områder, de servicerer.

Venlig hilsen
Medarbejdersiden i HMU