

01.09.2008

LokalMED-udvalg for Regional Udvikling i Viborg, Holstebro og Horsens.

Udtalelse fra medarbejdersiden i LMU på mødet d. 1. september 2008.

Udtalelse omkring ledelsens besparelsesforslag, hvor der bliver bebudet om store konsekvenser på såvel personale og kommende aktiviteter for Regional Udvikling (RU).

Det omtalte forslag beskriver at RU reduceres totalt med 15 stillinger, svarende til en besparelse på 10,9 % af personalebudgettet. De kommende aktiviteter i RU foreslås der en reduktion på erhvervsudviklingsmidler på 22,5 mio. kr. svarende til en reduktion på 18,3 %. Jord og Råstoffer reduceres med 10 mio. kr. svarende til en reduktion på 22 %. Kulturpuljen reduceres med 5 mio. kr. svarende til en reduktion på 48 %, og uddannelsespuljen reduceres med 7 mio. kr. svarende til reduktion på 32,1 %. Derudover foreslås besparelser på eksternt bistand til regionaløkonomiske analyser og konsulentydelser.

Medarbejdersiden i LMU har med baggrund i dette reduceringskatalog følgende udtalelse:

Først og fremmest ønsker medarbejdersiden, at udtrykke stor bekymring for de samlede reduceringer. Vi har aldrig været i en så alvorlig situation tidligere, og det er med stor alvor, at vi som medarbejdere indgår i det samspil der skal være i MED-systemet.

- Vi ønsker, at gøre ledelsen opmærksom på, at det er utroligt vanskeligt at forstå, hvorledes det kan komme så vidt, at RU igen skal være ansvarlig for et budget som vi ikke har haft indflydelse på.
- Vi ønsker, at der skal være større indsigt i de kommende forhandlinger omkring budget 09 – 10 således vi ikke kommer til at stå i samme situation igen, eller at tingene udvikler sig yderligere.
- Vi vil opfordre Regionsrådet til at handle med fornuft og samtidig gøre opmærksom på at man ikke fremtidssikrer erhvervsudviklingen ved at fjerne en stor del af de aktiviteter og faglige dygtige medarbejdere der er med til at yde og sikre fremtiden i regionen.
- Vi vil opfordre ledelsen til, at inddrage de politiske kræfter der skal være med til at sikre fremtiden i RU.
- Vi ønsker, at gøre ledelsen opmærksom på, at vi oplever, at der er tale om et "forslag" der er fremkommet fra ledelsessiden.

- Vi hæfter os særligt ved, at der er tale om 15 stillinger, svarende til en besparelse på 10,9 % af personalebudgettet, men vi undrer os som medarbejder over, at der ikke er nævnt nogle lederstillinger som en del af den samlede besparelse.

I det hele taget ønsker vi som medarbejdere, at give udtryk for, at det er med stor undren at ledelsen er kommet frem til 15 stillinger, hvad bygger man det på, hvad er den mere eksakte baggrund for det?

Hvad kommer der næste gang, og hvad kan vi forvente i næste runde?

Er ledelsen opmærksom på, at man overordnet sætter RU i "bero" med de mange reduceringer der nu ligger klar til at blive skudt af. Har ledelsen nu overvejet det tilstrækkeligt og analyseret det på tilsvarende måde som vi ellers ville analysere andre uden for regionen.

Vi skriver alle steder at Region Midtjylland er en attraktiv og rummelig arbejdsplads – en arbejdsplads som kan rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft, er det fortsat gældende, eller er det bare ord.

Som medarbejder opleves det som om, at den rummelige arbejdsplads lukkes ned og den nødvendige arbejdskraft forsvinder. En personalebesvarelse på 10.9 % vil altid være ødelæggende for et fagligt miljø, det som vi tidligere har været så stolte af. Hvad med vores omdømme som en arbejdsplads der til enhver tid har kompetente medarbejder, hvordan sikrer vi at vores omdømme overlever, således at vi fortsat kan være en arbejdsplads hvor faglig dygtig medarbejder ønsker at søge ind på/tilbage til?

En arbejdsplads, hvor der er et godt arbejdsmiljø og et godt arbejdsklima, er det bare noget vi skriver på vores hjemmesider?

RU er ved at igangsætte en samlet Arbejdsklimaundersøgelse (AKU) der skal vise hvorledes det står til og hvordan vores daglige samarbejde fungerer i det store hele. Medarbejdersiden har ikke behov for den AKU nu, vi ved godt hvordan "temperaturen" i vores afdelinger er i øjeblikket.

Alle medarbejdere er utrygge over de nye udmeldinger, og er uforstående over for, at RU igen skal betale regningen, der opstår usikkerhed i organisationen.

Medarbejdersiden i LMU ønsker, at gøre ledelsen opmærksom på, at vores kolleger er stolte af at være en del af Region Midtjylland og være med til at skabe en fornuftig Regional Udvikling, men ledelsen må forstå, at de nye udmeldinger omkring de store reduktioner kan ord som udvikling, innovation, fastholdelse, tryghed og kompetenceudvikling være svære at forholde sig til.

Vores kolleger er meget faglige dygtige medarbejder, og besidder hver især en meget høj faglig viden, som nu reduceres og måske vil være vanskelig at genvinde.

Ledelsen er derfor tvungen til at forstå, at når man reducerer i antal medarbejder så er der altså nogle "områder" og opgaver der ikke på tilsvarende måde vil blive løst i fremtiden, og det er vigtigt med klare udmeldinger på dette felt.

Vi er opmærksomme på, at vores Region Midtjylland har fået ros for de aktiviteter der er sat i søen, dette kan kun lade sig gøre, ved at have tilstrækkelig med højt faglig kvalificeret

personale, der er i stand til at omsætte erhvervsudviklingsmidler til konkrete projekter og tiltag.

- Vi ønsker derfor, at ledelsen i RU skal være særlige opmærksomme på, at høj faglighed ikke kommer af sig selv, men ved at stå sammen også når det kniber, pas på med hvad I gør ved vores arbejdspladser, de er svære at genoprette.

Hvis det nu viser sig, at det fortsat er nødvendigt at beskærer antallet af medarbejder/ledelse i RU vil vi naturligvis henvise til: Retningslinjer ved omplacering og afskedigelse af ansatte i forbindelse med strukturændringer og besparelser i Region Midtjylland, der er godkendt af RegionsMED-Udvalget.

Medarbejderne skal i den forbindelse gøre ledelsen særlig opmærksom på, at disse retningslinjer omtaler dialog, åbenhed og synlighed i de processer der gennemføres.

Dette betyder også, at Region Midtjylland har en forpligtelse til, at forsøge omplacering af medarbejder der eventuelt bliver berørt. I praksis betyder det, at Region Midtjylland undersøger muligheden for omplacering af den pågældende medarbejder både på den enkelte arbejdsplads og inden for hele regionen.

Medarbejdersiden i LMU vil naturligvis følge de retningslinjer i et tæt samspil med de respektive TR/SR således at alle berørte bliver behandlet på en ordentlig måde, og således at Region Midtjylland lever op til sine forpligtelser i ledelses og styringsgrundlaget med ord som DIALOG, DYGTIGHED og DRISTIGHED.

På vegne af medarbejdersiden i LokalMED-udvalg i Regional Udvikling.

Tayo Lill Andreasen
Næstformand/Tillidsrepræsentant

Ole Echers
Næstformand, Sikkerhedsrepræsentant

Peder Bang
Tillidsrepræsentant

Helle Lisbeth Larson
Tillidsrepræsentant

Steffen Gram Lauridsen
Tillidsrepræsentant

Anna Lise Vesterby
Sikkerhedsrepræsentant

Holger Lyngklip Strøm
Sikkerhedsrepræsentant

Birgitte Larsen
Sikkerhedsrepræsentant