

## **Bekymringshenvendelse vedrørende arbejdsmiljø**

**Når værdier mister betydning i praksis.**

**Når medarbejdere og Norddjurs Kommunes værdier bliver sekundære i processen.**

**En proces der skaber bekymring frem for tryghed.**

Vi ønsker hermed, at rette en bekymringshenvendelse på baggrund af det forslag, som aktuelt er under behandling i SPO-udvalget vedrørende organisationstilpasning i Sundhed og Omsorg.

Vores henvendelse handler både om håndteringen af processen og om de konsekvenser, den allerede nu har for arbejdsmiljøet i Rehabiliteringsteamet.

## **Lever værdierne kun på papiret?**

Norddjurs Kommune fremhæver selv værdierne *Tillid, Ordentlighed, Udvikling og Fællesskab* som fundamentet for hele organisationens virke. I kommunens organisations- og ledelseskodeks "*Vores Norddjurs*" beskrives værdierne som noget, der skal være til stede "i alt vi gør".

Netop derfor er det svært at forstå den proces, vi som medarbejdere aktuelt oplever i forbindelse med den foreslåede organisationstilpasning.

## **Når medarbejdere læser om deres fremtid i offentligheden**

Der er sendt et forslag i høring, hvor Sundheds-, Pleje- og Omsorgsudvalget indstiller til, at Rehabiliteringsteamet nedlægges pr. 1/7-26. Før de berørte medarbejdere blev informeret af ledelsen den 27/4-26, lå der imidlertid allerede offentligt materiale tilgængeligt, som tydeligt beskrev de omfattende ændringer.

Det betød i praksis, at medarbejdere måtte læse om deres egen omplacering gennem offentlige dokumenter, mundtlige oplysninger og sms'er, før ledelsen havde taget den direkte samtale.

## En organisationstilpasning uden ordentlighed og gennemsigtighed

Hvordan hænger det sammen med værdien *Tillid* — når gennemsigtighed og et højt informationsniveau beskrives som grundlæggende principper?

Hvordan harmonerer det med *Ordentlighed*, at så indgribende ændringer først kommunikeres via offentligheden frem for direkte til de berørte medarbejdere?

Hvor er *Fællesskabet*, når medarbejdere efterlades alene med usikkerhed, bekymringer og ubesvarede spørgsmål, mens politikere og ledelse forholder sig tavse?

Og hvilken *Udvikling* skabes der, når processen fremkalder mistillid og utryghed frem for engagement og tryghed?

## Medarbejdere efterlades i uvished

Det er ikke kun selve beslutningen, der vækker bekymring. Det er i høj grad også måden, processen håndteres på.

I Norddjurs Kommunes egen personalepolitik beskrives ønsket om attraktive arbejdspladser præget af tillidsbaseret samarbejde, gennemsigtighed og fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig fremhæves det, at tryghed i ansættelsen er en væsentlig del af arbejdslivet, og at organisatoriske ændringer skal gennemføres så hensigtsmæssigt og gennemsigtigt som muligt.

Det er svært at genkende i den aktuelle proces.

Når medarbejdere oplever, at mennesker og faglighed bliver sekundære i organisatoriske processer, øges risikoen markant for både mistrivelser, tab af faglighed og tab af medarbejdere. Dette gælder særligt i en tid, hvor det allerede er vanskeligt at tiltrække og fastholde erfarne og specialiserede medarbejdere.

## Manglende afklaring skaber utryghed

Som medarbejdere ved vi fortsat ikke, hvad vores fremtidige arbejdsfunktion bliver, hvor vi skal være organisatorisk placeret, eller hvordan vores arbejdssituation kommer til at se ud. Det eneste, vi har fået oplyst, er datoen for ikrafttrædelse: 1/7-26.

Samtidig træffes den endelige beslutning først på Kommunalbestyrelsesmødet den 16/6 — altså blot 14 dage før ændringerne ønskes iværksat.

Det efterlader en oplevelse af, at medarbejderne bliver sekundære i processen.

### **Tavshed underminerer tillid**

Når medarbejdere orienteres indirekte gennem offentligheden frem for gennem deres ledelse, undermineres tilliden.

Når væsentlige ændringer kommunikeres uden åben dialog og ordentlighed, svækkes arbejdsmiljøet.

Og når de politisk ansvarlige vælger tavshed frem for tydelig kommunikation, efterlades medarbejderne med oplevelsen af, at værdierne kun gælder, når de er nemme at efterleve.

Tavshed er også et valg — men det fritager ikke for ansvar.

### **Når økonomi skjules bag formuleringer om udvikling**

Forandringer kan være nødvendige. Men måden, de gennemføres på, er afgørende.

Hvis økonomiske hensyn er den reelle baggrund for organisationstilpasningen, bør der være åbenhed om dette, frem for at det fremstår skjult bag formuleringer om udvikling og organisatorisk tilpasning.

Tillid forudsætter ærlighed og gennemsigtighed, og derfor vækker det bekymring, når der kommunikeres forskellige forklaringer på baggrunden for de aktuelle ændringer.

Det skaber undren, når der i SPO-udvalgets offentlige læserbrev står:

*“Vi ændrer ikke for at spare – vi ændrer for at give bedre sammenhæng i ældreplejen”*

samtidig med oplysninger om, at forslaget er fremlagt for udvalget ud fra et økonomisk perspektiv. Dermed fremstår besparelser reelt som en væsentlig del af baggrunden for beslutningerne.

## **Manglende svar og manglende ansvar**

Vi ønsker samtidig at anerkende, at udvalgsformanden efter medarbejderhenvendelse om den meget uhensigtsmæssige informationsproces tilkendegav, at der ville blive fulgt op, når der forelå mere viden.

Derfor vækker det også ærgrelse, at der siden den 27/4 ikke er vendt tilbage med yderligere information. Især når medarbejdere selv bedes forholde sig til en meget forhastet proces.

En proces som desværre er blevet kendetegnet ved, at det er meget vanskeligt at få svar, tydelighed og retning.

## **Et arbejdsmiljø præget af usikkerhed og mistrivsel**

Det har direkte betydning for arbejdsmiljøet.

Processen skaber usikkerhed, nedsat tillid og øget stress. Den bidrager til mistrivsel og øger risikoen for sygdomsmeldinger samt tab af medarbejdere.

Når der ikke fra begyndelsen er en tydelig plan for håndtering af arbejdsmiljøet, og når ansvaret ikke opleves taget og løftet tydeligt, efterlades medarbejdere uden fast ståsted og uden retning.

Det skaber et arbejdsmiljø med menneskelige konsekvenser og står i skarp kontrast til kommunens eget værdigrundlag.

## **Det afgørende spørgsmål: Gælder værdierne også medarbejderne?**

Når der i kommunens stillingsopslag henvises til "*Vores Norddjurs*" og værdigrundlaget som fundament for organisation og ledelse, er forventningen og forhåbningen naturligvis, at disse værdier ikke kun gælder nye medarbejdere, men også os, der hver dag går på arbejde for borgerne i Norddjurs Kommune.

Spørgsmålet er derfor:

Lever Norddjurs Kommune selv op til det fundament, som medarbejderne forventes at stå på?

Eller er det blot ord?

Hvor er vores arbejdsmiljø blevet af i processen?

Ovenstående Bekymringshenvendelse er skrevet på flere kollegaers vegne fra Rehabiliteringsteamet i Norddjurs Kommune udover de nedenstående afsendte medarbejdere.

Med venlig hilsen

Emilie Smed Thomsen, Fysioterapeut i Rehabiliteringsteamet

Anja Brink, Social og sundhedsassistent i Rehabiliteringsteamet

Simone Højmark Rothhausen, Social og sundhedsassistent i Rehabiliteringsteamet

Ingrid Søgaard, Ergoterapeut i Rehabiliteringsteamet

Heidi Rytter Christensen, Sygeplejerske i Rehabiliteringsteamet

Charlotte Konge Kjeldsen, Sygeplejerske i Rehabiliteringsteamet

Josefine Charlotte Friis, Ergoterapeut i Rehabiliteringsteamet