

## **Pas på medarbejderne. Der er brug for hver enkelt.**

*Rikke Hunsdahl på vegne af KOS, de kommunale organisationers sammenslutning i Odense*

Odense Kommune er en kæmpe arbejdsplads med over 14.000 ansatte. En stor, moderne kommune med "moderne" problematikker – men der opleves særdeles mange udfordringer, når det kommer til f.eks. rekruttering, fastholdelse, arbejdsmiljø og investeringer til fremtiden.

Derfor vil vi som KOS – Kommunale Organisationer i Odense - nævne tre udfordringer, som politikerne bør forholde sig til.

En ny fælles trepartsaftale er under udarbejdelse, men der er akut brug for handlinger på flere områder.

**Arbejdsmiljø:** Gode vilkår for udførelse af en arbejdsopgave, retfærdig løn, god ledelse og høj faglighed er nødvendige elementer for et godt arbejdsliv. Politikerne i Odense bør skærpe opmærksomheden på disse.

Højt sygefravær, mistrivsel eller udbrændthed skyldes mange ting, men de fleste ved, at det bl.a. kan skyldes mangel på ovenstående.

Trivselsmålinger giver stadig billeder af et for stort pres, meningsløshed, for mange opgaver eller ikke at kunne udføre det arbejde, man er ansat til med den faglighed, man har.

Der løbes stærkt. Der mangler vikarer, faglærte og mange står med opgaver, der ikke er tid til at løse. Det slider og er uforsvarligt overfor ansatte og borgere.

Odense Kommune har en fuldtidspolitik, og vi ved, at manglen på arbejdskraft kan løses ved at mange flere er på fuld tid. Men svaret er IKKE "mere af det samme", for så vil det ikke lykkes.

Forbedrede vilkår over hele linjen betyder til gengæld, at mange så gerne vil arbejde mere.

Fuldtidspolitikken bør efterleves, og det bør ske med afsæt i den samlede velfærd, så hele området styrkes, og den enkelte ikke oplever, at man blot presses mere. Her er et kæmpe potentiale.

**Investeringer** i velfærd vil betyde, at det hentes igen på den lange bane.

På det specialiserede og almene børneområde SKAL børn og forældre have et tidligt kvalificeret tilbud.

Der hersker ingen tvivl om, at tidlig indsats betyder uendelig meget for det enkelte barn og familien. Men det betyder også langt færre udgifter på sigt. God og tidlig indsats på ungeområdet modvirker skolevægring, ensomhed og styrker trivsel. Mennesker med psykisk sygdom, handicap, ældre og sårbare og udsatte borgere skal have hjælp, før problemer og udgifter stiger astronomisk. Tidlig indsats forebygger anbringelse, indlæggelse eller spildte chancer for unge, som havde en drøm.

**Rekruttering og fastholdelse af faglærte** medarbejdere til velfærdsjob er én af de sværeste udfordringer – også for Odense Kommune. Rekrutteringen er en del afløsningen. Der er så stor mangel på og kamp om faglærte.

For eksempel sidder der i hver 4. hjemmeplejebil en ufaglært bag rattet. Hos socialpædagogerne er hver anden ansat ufaglært. Det ER en trussel for kvaliteten, for trivslen og for udviklingen af velfærden, at man ikke kan tiltrække, uddanne og fastholde medarbejdere.

Tilbuddet til Odenses borgere er ikke godt nok. Måske ikke ambitiøst nok. Og der skal investeres for, at der kan udvikles.

Flere unge bør i fremtiden tage en uddannelse indenfor velfærdsfagene, vilkårene for efteruddannelse forbedres, merituddannelse tilbydes, ledelse styrkes og lønnen forbedres.

Alt sammen er bud som er med til at tiltrække faglærte, fastholde dem, og sikre at fagligheden kan omsættes til kvalitet. Alle Odenses borgere skal kunne regne med, at de tilbud de får, er de allerbedste. En drøm? En investering? En utopi?

Det bestemmer vælgere. De 14000 ansatte, forældre, ældre, og alle der nu kan stemme ved dette valg.

Vi siger i KOS: Pas nu godt på de medarbejdere, der er. Pas godt på alle dem, der bor her. Alt for mange forlader både uddannelse, fag, og Odense. Og alt for mange mistrives.

Opsummeret har KOS altså tre fokusområder - rekruttering, arbejdsmiljø og investering. Alle områder med et overordnet mål: At passe på medarbejderne og optimere kerneydelserne til gavn for kommunens borgere.