

Innspill på forslag til organisasjonsstruktur fra Delta Kirkens SOS

Hva er målet og hensikten med en omorganisering? Hva ligger det i at større regioner kan avlaste og hjelpe hverandre? Vi samarbeider allerede godt på tvers mellom de ulike sentrene og Landssekretariatet, og dette samarbeidet kan sikkert styrkes enda mer, samtidig er det lite trolig at en regionalisering er løsningen. Legges det opp til at alt skal være mer digitalt? I høringsdokumentet er det mange antakelser og det er veldig lite konkret.

En omorganisering vil påvirke de ansatte i stor grad. En kan stille spørsmålstegn om hva som gjør at mange ansatte har avsluttet sitt arbeidsforhold i løpet av det siste året, eller hva som bidrar at flere er sykmeldte.

Hva kan bidra til at vi når målet om å gjennomføre flere samtaler? Delta KSOS mener at for å klare dette må vi styrke ansattressursene på de ulike sentrene, og en quick-fix løsning med å regionalisere for at de ansatte da skal samarbeide og utnytte de ressursene som allerede finnes, anser Delta KSOS som lite hensiktsmessig. Dette fordi vi trenger ansatte som er fysisk til stede på hvert senter. For å nå målet om flere frivillige er vi nødt til å være mer ute der folk er, en kan ikke bare basere seg på SOME, og at alt styres fra sentralt hold. Dette kan også ses i sammenheng med forskning som sier at fysisk samhandling utgjør en forskjell, samtidig er digitale møter et godt verktøy så lenge det brukes fornuftig. Som mennesker blir vi mer personlige når vi møtes fysisk, og det gjør samarbeid og kommunikasjon lettere. Det kan sikkert synes fornuftig å samle KSOS inn i regioner når man skjener til Oslo, Borg, Tunsberg og Telemark fordi det er relativt korte avstander, om en fra Oslo må ta en tur til Borg for å bistå så tar det ca. 1 time. Utfordringen oppstår når det kommer til de andre sentrene i Norge, da er avstandene av en helt annen dimensjon. Ta f.eks. Innlandet som har 3 fysiske vaktrom i Lillehammer, Hamar og Gjøvik. Dette er mjøsbyene, i tillegg har de det geografiske området helt opp til Vang i Valdres, Dovre i Gudbrandsdalen, Dalsbygda og Tynset i Østerdalen, og ned til Jevnaker og Gran på Hadeland. Det dreier seg om avstander opptil 250 km eller mer, og det bare i Innlandet. Det samme vil gjelde for Trøndelag, Bjørgvin, Rogaland, Møre og Romsdal, Nordland og Troms.

Skal Innlandet få fysisk bistand fra Oslo for være med ut i fylket, må de belage seg på en reisevei på opp mot 370 km (740 km t/r). Dette vil kunne føre til store

belastninger på de ansatte, som igjen kan føre til ytterligere sykmeldinger, det vil kunne gi økte transportutgifter, overtid m.m.

Nærhet til nærmeste leder er også en viktig faktor når man nå kommer med forslag om at det skal ansettes regionledere som igjen skal ha personalansvaret for de ansatte i hver region. Hvilke gevinster vil dette gi? Slik Delta KSOS ser det vil ikke dette gi noen annen gevinst, enn at generalsekretæren får en mindre ledergruppe. Er det dette som er målet? De tillitsvalgte satte for et par siden spørsmål til hva som var årsaken til at det plutselig var blitt så mange ledere på Landssekretariatet, og at dette fremsto uheldig for organisasjonen, spesielt med tanke på økonomi, og at LS skal være en støttefunksjon for sentrene. Det er i stor grad ute på sentrene jobben gjøres, og det er ute på disse vi trenger flere ansatte for å nå ut til flere. Det kan synes som om både Landsstyret og generalsekretæren har glemt dette ut ifra hvordan saken fremlegges, da det heller kan synes som om sentrene heller er en klamp om foten. Vi trenger ikke flere ledere i form av regionledere. Organisasjonen trenger å bli styrket med mannskap nedenfra ikke ovenfra. Et mål løses ikke ved at det blir ansatt flere ledere, snarere tvert imot. Likevel var ikke agendaen for de tillitsvalgte at det skulle bli færre ledere ute på sentrene. Sentrene trenger en leder som er fysisk til stede. Landssekretariatet skal være en støttefunksjon for sentrene, og ikke omvendt. Det organisasjonen trenger er flere ansatte ute på hvert senter, og hvert senter trenger en senterleder som har ansvaret for de ansatte. En senterleder som er fysisk til stede, som både har en relasjon til den ansatte, og som ser, støtter og styrker de ansatte i deres arbeid med å oppnå målet til organisasjonen, nemlig «alltid et medmenneske å snakke med når livet er vanskelig», samtidig som den ivaretar, ser, støtter og styrker hver enkelt ansatt. Og sammen jobber både senterleder og de ansatte mot vårt felles mål. En tilstedeværende senterleder vil i større grad kunne skape kreativitet, motivasjon og god samhandling, enn med en regionsleder som ikke vil få den samme kjennskapen og samhørigheten til både de ansatte og de frivillige. Dette vil kunne bidra til at det blir færre sykmeldinger, at de frivillige ute på de ulike vaktrommene blir ivaretatt på en god måte. I følge Prospera-rapporten trenger de frivillige at de i stor grad har tett og god kontakt med de ansatte, og at de fysiske møtene ikke skal undervurderes, snarere tvert om. Dette viser også nyere forskning.

En kan evt. styrke HR-funksjonen for å bistå senterlederene med god og tett oppfølging ved sykefravær, da dette også har vært et av argumentene for å få regionledere.

I forbindelse med tanken om fem regioner, er det også kommet forslag om at det skal være regionstyrer. Dette anser ikke Delta KSOS som hensiktsmessig, og forslaget kan synes svært lite gjennomtenkt. Dette fordi menneskene som sitter i samtlige styrer bidrar med både gode ideer, kunnskap og de har nettverk, både politisk, offentlig og privat, som KSOS nyter godt av. Skulle det bli færre styrer vil det gå spesielt utover den lobbyvirksomheten disse gjør, og det kan føre til mindre inntekter for hvert enkelt senter. En skal ikke tro kun ansatte pengeinnsamlere skal kunne klare å samle inn det vi trenger av økonomiske midler alene i årene fremover.

Igjen, det kan synes som om at denne prosessen som er satt i gang er svært lite gjennomtenkt, og Delta KSOS ber om at det utføres en kostnadsanalyse, en effektivitetsanalyse, og en risikoanalyse. En arbeidsgiver plikter å kartlegge risiko og vurdere hvilke konsekvenser en omstilling vil få for arbeidsmiljøet. Etter en slik kartlegging og risikovurdering – i samråd med representanter fra de ansatte – planlegge og gjennomføre tiltak for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser.

Samtidig mener vi som tidligere nevnt at det er viktig å se på hvilke områder vi kan samarbeide enda tettere på, og hvordan, uten å nødvendigvis måtte skape enda større avstander og byråkrati.

Delta KSOS støtter ikke forslaget om regioner.