



Notat

Høringsvar fra B-siden vedrørende Økonomi og Ressourceanalyse, Råderumskatalog og Budget 2025.

18. juni 2024

Journal nr. 19900/24

B-siden har været forelagt Økonomi og Ressourceanalyse, Råderumskatalog og Budget 2025 på HovedMED.

www.hbr.dk

Overordnet set, vil B-siden gerne udtrykke betænkelighed ved at skulle finde effektiviseringer i driften, samtidig med at budget 2025 har et ambitiøst mål for implementering af projekter. Det vil ofte være mange af de samme medarbejdere der skal bemande og drive udviklingsprojekter, samtidig med at driften har førsteprioritet.

Beredskab har i sagens natur et uforudsigeligt aspekt over sig. Dette kan gøre det vanskeligt at planlægge spidsbelastningsperioder. I støttefunktioner og administration kaster store hændelser typisk en del arbejdsopgaver af sig i tiden efter. F.eks. har branden i Børsen skabt en pukkel af aktindsigtssager. Af hensyn til den enkelte medarbejder er det vigtigt, at HBR er robust, også i de funktioner, som håndterer den type opgaver.

Som medarbejdere oplever vi, at HBR stilles overfor en række øgede eksterne krav. Disse medfører en øget kompleksitet, og dermed tidsforbrug, i både i administration og i støttefunktioner. Opfyldelsen af de øgede krav, giver ikke nødvendigvis direkte udslag i en forbedret kerneydelse. Eksempler på krav kan være indførelsen af GDPR databeskyttelse, krav om registrering af arbejdstid samt krav til cybersikkerhed (NIS2).

At HBR er i stand til at opfylde de nye krav, er samtidig det, som gør HBR i stand til at agere professionelt i mødet med borgere, andre organisationer og offentlige myndigheder. Det er for eksempel en forudsætning for at kunne udveksle data, som er vigtige for den operative indsats, med andre organisationer. Igen mener vi, at det er vigtigt HBR har robustheden til at kunne imødegå de nye krav.



Den øgede kompleksitet, medfører også øget behov for et "internt serviceniveau" i organisationen. Forstået på den måde, at afdelinger er mere afhængige af hinanden. Såfremt afdelinger kommer til at vente på hinanden, kan det, som umiddelbart virker som en mere effektiv organisering i én afdeling medføre spild af ressourcer andre steder i organisationen.

HBR har en række arbejdsfunktioner, som vi medarbejdere ser som en del af kerneforretningen, uden at funktionerne er direkte udførende. Det kunne være, at sørge for radiokommunikation og it-understøttelse på operationscenteret og skadestedet, vedligehold af udstyr, køretøjer, mundering mm. Medarbejderne mener ikke, at dette er at betragte som administration, men som en del af den maskine der skal til for at understøtte en kompleks operativ organisation.

Det er vigtigt for medarbejderne, at arbejdsmiljøaspektet drages ind i forbindelse med eventuelle effektiviseringer og ændringer. Rundt om i organisationen, er der en del specialtområder, som dækkes af en eller få medarbejdere. Her kan flaskehalsproblematikker opstå med negative følger for det psykiske arbejdsmiljø.

Ift. den operative styrke (dette omfatter ligeledes basismedarbejdere på operationscenteret) ønsker vi øget fokus på træning og uddannelse. Ved at sende kredsløbsstationerne til Revinge tog man fat på første fase i at udbrede "spændende" øvelsesaktiviteter mere bredt i organisationen. I anden fase ønsker vi at fokus er på basisstationerne.

Sygefraværet stiger betydeligt når man bliver ældre i tjenesten, og dette skyldes flere årsager. Nogen af disse årsager er svære at undgå mens med andre har større chance for at forebygge. Derfor bør der allokeres flere midler til at forbedre forholdene for vores seniorer, og der bør være fokus på at få udarbejdet en seniorpolitik.

Vores fag er ufaglært arbejde, og dette kan give begrænsninger i forskellige henseender. Vi ønsker mere fokus og øget økonomi til videreuddannelse af medarbejdere fra basisgruppen.