



Høringssvar afgivet af:	ETF – Ergoterapeutforeningen, DF – Danske Fysioterapeuter og DSR – Dansk sygeplejeråd
Dato:	D. 4/10-22

HØRINGSSVAR:

ÆSU01: Reorganiseringen af rehabiliteringsindsatsen

En optimering af rehabiliteringsindsatsen kan være positiv for både borgere og medarbejdere. Dette vil opleves mere helhedsorienteret, når alle relevante faggrupper rykker tættere sammen.

Organisationerne er af den opfattelse at blandt andet støttestrømpe projektet fortsat fungerer og den forventet besparelse derved vil blive taget dobbelt.

Organisationerne mener, at den nuværende rehabiliteringsindsats i SOUC fortsat er den rette løsning og vil kunne fungere for borgere og medarbejdere. Dog er det vigtigt at der hele tiden er fokus på fastholdelse af de rette kompetencer og fokus på udvikling af den rehabiliterende indsats.

Organisationerne omkring Myndighed (visitation) gør opmærksom på at medarbejderne allerede er opdelt i de tre hjemmeplejegrupper og derved sikrer tværfaglig sparring omkring borgerne og rehabilitering. For at styrke denne indsats vil det kunne være en løsning at visitation, hjælpemiddeltherapeuter og sygeplejen prioriteres ind i at deltage i Triagemøderne, i de relevante hjemmeplejegrupper. Dette vil styrke den tværfaglige indsats yderligere og derved sætte fokus på hele borgeren og dennes selvhjulpethed.

Hvis politikkerne vælger den nye model, gør organisationerne opmærksom på at det er vigtigt at det primært foregår ved frivillighedens vej. Man skal endvidere være opmærksom på, at der ikke flyttes medarbejdere med særlige kompetencer ud af andre arbejdspladser, da dette kan give udfordringer ift. opgaveløsning og fastholdelse af medarbejdere. Der udtrykkes arbejdsmiljømæssig bekymring for at Teamet rent fysisk skal flyttes to gange inden for et års tid.

ØU 03 – Justering af den administrative organisation (IKKE indarbejdet)

Organisationerne vil starte med en anerkendelse af, at prioriteringsforslaget **ikke** er indarbejdet i budgetforslaget.

Der er lagt op til en meget stor besparelse. Organisationerne finder det bekymrende, at så stor en besparelse baseres på for os at se, en "grov beregning og skøn"? Det er svært at se, idet forslaget ikke er konkretiseret tilstrækkeligt og der ikke medfølger beregninger. På hvilket grundlag er beregningerne foretaget?

Der kan således sås tvivl om validiteten af prioriteringsforslaget og økonomien heri.

Der ses ikke en beskrivelse af, hvad der betragtes som dobbeltfunktion. Administrative medarbejdere samt mellemledere udfører mange forskelligartede opgaver. En del af de opgaver er i tæt samarbejde med andre af centrets faglige medarbejdere. Det være sig fx socialrådgivere, psykologer, sundhedsplejersker, visitatorer, terapeuter og pædagoger m.v.

I forslaget er beskrevet, at der vil kunne bortfalde nogle opgaver. Dette ville for mange centres vedkommende ikke kunne effektueres uden forringelse af serviceydelser for borgerne



Høringssvar til budget 2023-26

og merforbrug i budget/regnskab. Der ses ikke opgaver, der ville kunne løses mere effektivt ved at der flyttes medarbejdere rundt i forhold til det nye rådhus, - tværtimod.

Det tværgående samarbejde i centrene mellem faggrupperne og de administrative medarbejdere samt mellemledere er stærkt forankret i det fælles og indgående kendskab til lovgivningerne. Dette medvirker i dag til at der sikres overholdelse af både lovgivning og budgetter.

Etablering af nye samarbejdsformer for administrative opgaver på det nye rådhus

Centrene er organiseret forskelligt, og ledelsesspændet kan ikke nødvendigvis afgøres ved kun at kigge på antal ansatte på rådhuset, dvs. at mellemledere kan have et langt større ledelsesspænd end umiddelbart synligt.

Man kan ikke ukritisk fusionere administrative funktioner, da etablering af tværgående funktioner fjerner det dybtgående, specifikke kendskab til fagområdet og den nære viden, som vedligeholdes i dag ved at være tæt på kerneopgaven.

For medarbejderne kan det give en usikkerhed omkring ledelsesmæssigt tilhørsforhold og prioritering af opgaver. Dette giver en naturlig bekymring for, at presset kan medføre øget sygefravær og i værste tilfælde overbelastning og stress.

Opgaver bortfalder erfaringsmæssigt ikke, medmindre lovgrundlaget ændres, eller der træffes bevidste beslutninger herom. Vi spørger derfor, hvilke opgaver der ikke længere skal udføres som følge af den beskrevne besparelse?

Derudover må man også forholde sig til den fortsat stigende befolkningstilvækst i HTK. Dette lægger allerede nu et øget pres på både myndighedspersoner, sagsbehandlere og andre fagpersoner. Da disse understøttes i deres borgerrelaterede opgaver af administrative medarbejdere, er der også her allerede et øget opgavepres.

Hvis man flytter de administrative medarbejdere over i hhv. HR- og økonomi-fællesskaber bortfalder muligheden for denne vigtige understøttelse af faggrupperne. De vil således skulle bruge en større andel af deres arbejdstid på administrative opgaver, der ikke er deres primære fagområde og dermed heller ikke deres primære kompetenceområde.

Ved en besparelse i et center vil det på det praktiske niveau betyde, at en medarbejder afskediges eller flyttes, men denne medarbejder har aldrig kun én type opgaver. Det betyder, at restopgaverne skal løftes af de øvrige medarbejdere i centret, hvilket vil presse de tilbageværende medarbejdere, som i forvejen har fuld opgaveportefølje.

ØU 04 b – Basisbudgetter (Indarbejdet)

Konsekvensen i forslaget om at mindre forbrug på fællesudgifter ikke længere kan bruges til løn eller overhead giver mindre fleksibilitet ift. Rammebevillinger i de enkelte centre.

Organisationerne gør opmærksom på at det er vanskeligt at lave et konstruktivt høringssvar når der ikke er gennemsigtighed i forslaget for hvad det har af betydning for det enkelte center.

