

Høringssvar til budget 2023-26



Høje-Taastrup
Kommune

Budget
2023-26

| | |
|-------------------------|---|
| Høringssvar afgivet af: | HK Kommunal Hovedstaden v/FTR HK Klubben i HTK |
| Dato: | 03.10.2022 |

HØRINGSSVAR:

Kære Politiker i Høje-Taastrup Kommune

Kommunen har i år gjort noget andet, end det I plejer. Lad os bare kalde det år 0 (prøvehandling). Repræsentanterne i Hovedudvalget mødtes med jer i foråret – Tak for det. Her oplevede vores repræsentanter, at der var stor interesse og nysgerrighed blandt jer politikere til at lytte til medarbejderne i Hovedudvalget og være nysgerrige på medarbejderens synspunkter og holdninger.

I de fleste Sektor-udvalg har der også været en inddragende proces, som ligger tæt op ad formålet og kravene i MED-rammeaftalen, og andre steder *halter det gevaldigt*.

Hvis I som politikere på baggrund af administrationens indstillinger beslutter helt eller delvist at gå med de tværgående ØU-prioriteringsforslag, så gør vi allerede nu opmærksom på, at rammeaftalens bestemmelser ifm. den særlige informationsforpligtigelse SKAL opfyldes. Det betyder helt konkret, at der forud for beslutningen og helt konkret ifm. indstillingen fra administrationen *skal ske en grundig drøftelse i MED-systemet*, hvilket netop IKKE er sket på de tværgående ØU-prioriteringsforslag.

MED-aftalens kapitel 2, afsnit 6, pkt. 2 – Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Proces og medinddragelsen af medarbejderrepræsentanterne

Jf. rammeaftalen er den fornemmeste opgave for medarbejderrepræsentanterne at være med til at kvalificere, så administrationen kan udvikle kloge budgetforslag til gavn for kerneopgaven, organisationen og borgerne. Når medarbejderrepræsentanterne er blevet informeret, og der har været en *grundig drøftelse* af hvert enkelt prioriteringsforslag i MED-systemet, vil I som politikere blive klædt på til at træffe en endnu bedre og klogere beslutning end inden drøftelsen i MED-systemet. Nu kan I se medarbejdernes synspunkter og bemærkninger til det konkrete forslag, som I skal tage beslutning om.

Når det så er sagt, er det rigtig ærgerligt, at medarbejderrepræsentanterne IKKE har fået mulighed for at få *alle synspunkter* ind i de enkelte prioriteringsforslag under punktet – Bemærkninger fra HU. Formålet med drøftelsen i MED-systemet, er netop at I skal kunne se de forskellige perspektiver, som vores medarbejderrepræsentanter kommer med på kollegaernes vegne, således at I som politikere kan træffe den bedste og klogeste beslutning – netop på baggrund af de bemærkninger, som medarbejderen kommer frem med under drøftelserne i MED-systemet.

Kommentar på tværs af ØU-prioriteringsforslag

De tværgående ØU-prioriteringsforslag har stor betydning for antallet af HK'ere, arbejdsplads og den gode arbejdsplads. Der har igennem de seneste år været besluttet mange organisationsændringer og nedlagt rigtig mange administrative stillinger inden for fx bare de seneste 10 år og før. Det har haft store konsekvenser for driften og arbejdsmiljøet, og det tog organisationen flere år at komme sig.



Hørings svar til budget 2023-26

Det vil med andre ord sige, at ændringer af denne art giver et markant driftstab. Ikke alene den turbulens og det dårlige arbejdsmiljø, det medfører for de tilbageværende medarbejdere, men der sker også ofte en personaleudskiftning, hvor viden og erfaring går tabt.

Hvorfor det nye rådhus skulle betyde "øget mulighed for at se administrative funktioner som én samlet organisation" forekommer søgt. Dette ville kunne foretages uanset bygning. Flytningen til nyt rådhus vil i forvejen give ændrede arbejdsrutiner og samarbejdsformer grundet nye omgivelser (åbent kontorlandskab og fleksible arbejdspladser). Ud over dette vil en ændret organisering give yderligere driftstab.

I samme periode er der tilgået opgaver til kommunerne udefra i forbindelse med reformer, strukturændringer, nedlæggelsen af regioner, ny/ændret lovgivning fx pas, kørekort MitID osv. – listen er uendelig her blot et par eksempler. Et andet eksempel er hele GDPR-området, som er en tidsrøver og en kæmpe opgave, hvor der ikke tilført ekstra ressourcer.

Derudover er HK stærkt bekymret, når vi på SN.dk kan læse, at kommunens sagsbehandlingstider i perioden januar-juni 2022 IKKE overholdes ift. sagsbehandlingsfristen. På nogle områder er det konkret alle sager, som overskrider sagsfristen. Der er tre områder, hvor vi overholder sagsfristen hvoraf der på to af områderne ingen sager har været i den undersøgte periode, og de sidste områder er alle sager behandlet inden for sagsfristen.

| Område | Overholder frist | Overskrider frist |
|-------------------------------------|------------------|-------------------|
| Midlertidige botilbud | 0 sager | 4 sager |
| Merudgifter | 11 sager | 7 sager |
| Kontanthjælp | 127 sager | 81 sager |
| Enkeltydelser | 81 sager | 27 sager |
| Merudgifter til børn § 41 | 3 sager | 4 sager |
| Tabt arbejdsfortjeneste § 42 | 11 sager | 4 sager |
| Plejeboliger | 111 sager | 14 sager |
| Ældreboliger | 90 sager | 105 sager |
| Hjælpemidler (kropsbårne) | 744 sager | 695 sager |

HK er meget bekymret – I administrationen er rigtig mange HK'ere ansat direkte til myndighedssagsbehandling eller understøttende funktioner til myndighedssagsbehandleren. Høje-Taastrup Kommune ligger nummer 93 ud af 98 kommuner, når det handler om tildeling af førtidspension til borgerne, er det fordi vi ikke er nok hænder? Eller er der andre årsager hertil?

I mange år har HK'erne arbejdet på tværs i organisationen på rådhuset, så hvad er det konkret administrationen tænker? Har HK'erne ikke i hele rådhusets levetid formået at arbejde smart og på tværs? Så tør vi slet ikke tænke på, hvordan vi kommer til at samarbejde med stueetagen, når man sidder på en af de øverste etager på det nye rådhus.

Mange af vores opgaver løses faktisk i samarbejder på tværs – vi bruger hele rådhuset, som arbejdsplads og netværker, uanset hvor vi er fysisk. Efter Corona har vi formået at løfte de samme opgaver (hvis ikke flere), selvom vi sad hjemme – dvs. uanset placering, kan vi sagtens arbejde smart og på tværs.

Gennem tiden er opgaverne blevet mere kompliceret, vi løser opgaver i dag smartere og mere nuanceret takket være udviklingen på IT-området. IT har samtidig også gjort opgaverne mere komplekse, fordi man kan meget mere ved brug af it-programmer. Dette gør, at den samme opgave på nogle områder tager længere tid, fx giver det mulighed for at udarbejde større og bedre rapporter nu.

Administrativt personale på rådhuset løser opgaver i dag, som får kommunen til at hænge sammen, helt ude på de eksterne arbejdspladser.

Ved bedre udnyttelse af vores it-systemer kan vi derimod hente gevinster. Hver gang vi implementerer nye systemer, så bliver de ikke ordentlig forankret og implementeret. Her kan vi blandt andet nævne Office 365 – vi bruger kun en brøkdel af systemet og programmerne.



ØU 01 – Indkøb og udbud (Indarbejdet)

HK er af den opfattelse, at det er svært at se, hvor gevinsten høstes med henvisning til bemærkningen fra HU. Det fremgår ikke konkret af forslaget, hvor de 1,1 mio. kr. hentes, og hvordan administrationen henter dem. Sker det ved procentvis nedskrivning af centrenes rammebudgetter til indkøb?

KL har beregnet, at der er 240 kr. at spare i administrationsomkostninger, hver gang et fysisk indkøb kan flyttes til et e-handelskøb. De beregningsmæssige forudsætninger burde fremgå af prioriteringsforslaget, som minimum som et bilag hertil. Det er meget ambitiøst at gå med en gevinst på 2 mio. kr. årligt, med mindre det er et udtryk for at nuværende kontrakter er indgået uden tilstrækkelig omhu.

ØU 02 – Nedjustering af serviceniveauet på IT-området og nedlæggelse af IT-puljen (IKKE indarbejdet)

HK er enig i, at det er en god idé at styrke arbejdet med automatiseringer. Det er vigtigt i den forbindelse, at den omdisponering, der lægges op til, sker via investering i nuværende medarbejderressourcer, som fremadrettet skal arbejde med at kortlægge og automatisere administrative arbejdsopgaver.

HK er enig i bemærkningerne fra medarbejdersiden afgivet i HU. Alle konsekvenser bør være gennemarbejdet inden et sådant forslag vedtages af Byrådet, især hvis beskæftigelsen er truet, og det fremgår ikke tydeligt.

Uddan til fremtidens kompetencer i en effektiviseringstid – invester i HK'erne. Der er massivt behov for medarbejdere, der kan omsætte arbejdsgange til ny teknologi – HK har været klar i flere år via "Fremtidens HK'er" og mulighed for efteruddannelse via akademimodulet "Fremtidens digitale administration – digitalisering af på din arbejdsplads.

Vi ser digitalisering af klassiske HK-arbejdsopgaver som en mulighed for at få nye spændende arbejdsopgaver – lad os i dialog og fællesskab samskabe den digitale omstilling.

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

HK vil starte med en anerkendelse af, at prioriteringsforslaget **ikke** er indarbejdet i budgetforslaget. Der er lagt op til en voldsom besparelse. HK finder det stærkt kritisabelt, at – som det er beskrevet – så stor en besparelse er baseret på 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 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 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.



Høringsvar til budget 2023-26

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.

Med den foreslåede justering af den administrative funktion er det uklart, hvordan en centerchef vil kunne bestille opgaver hos en ny tværgående funktion. Det vil med den organisering stække centerchefens råderum, og den anslåede fleksibilitet vil ikke være til stede.

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?

De øvrige faggruppers borgerrelaterede opgaver i centret understøttes i dag af de administrative medarbejdere således, at faggrupperne kan bruge det meste af deres arbejdstid på at "være varme hænder" – altså på de nære borgeropgaver. Dette faglige fællesskab i centrene er en solid og helhedsorienteret indsats for den enkelte borger.

Hvis man flytter de administrative medarbejdere over i hhv. HR- og økonomifællesskaber, 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.

I forslaget er angivet et antal på 100 medarbejdere, der har generelle administrative opgaver. En vis andel af de 100 personer udfører en del andre opgaver ud over de beskrevne HR- og økonomiopgaver. Det er således ikke tydeligt angivet i forslaget, hvor mange medarbejdere det i virkeligheden drejer sig om.

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.

Forslaget er beskrevet som en effektivisering, men der beskrives også reelle nedlæggelser af stillinger. I forhold til ovennævnte beskrivelser ses dette helt urealistisk, uden at det ville give betydelige serviceforringelser for borgerne. En effektivisering betyder normalt, at der kan udføres de samme opgaver men af færre medarbejdere. Samtidig nævnes, at det vil være vanskeligt i en tid, hvor opgaverne vokser for alle faggrupper grundet kommunens tilvækst, og at arbejdsopgaver må udgå. Det er altså reelt en besparelse, der er tale om.

Direktionen har igangsat arbejdet med udmøntningen, og indtil dette arbejde er færdiggjort og forholdt relevante høringsberettigede personer, ses besparelsen ikke at kunne hverken blive igangsat eller effektueret. Derudover er det ikke realiserbart at nå hverken effektivisering eller besparelse allerede i 2023, da indflytningen på det nye rådhus også er udsendt. Der er således flere elementer i forslaget, der ikke ses konkret og tydeligt belyst.

Endvidere omhandler besparelsen tilsyneladende udelukkende mellemledere og medarbejdere – der indgår ikke omstruktureringer, hvor "høvdingene" berøres, uagtet at dette dels vil give en større besparelse og kunne flugte med ændrede samarbejdsformer, hvor beslægtede fagområder knyttes nærmere sammen.

Ordet omprioritering nævnes mange gange i forslaget

Skal det forstås sådan, at nogle fagområder skal prioriteres på bekostning af andre?

Vil det være flere end 13 stillinger, der bortfalder?

Så hvad går forslaget i virkeligheden ud på?



Hørings svar til budget 2023-26

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.

Etablering af demografipulje for det administrative område

Den foreslåede demografipulje er utilstrækkelig ift. det pres, som opleves. Det undrer i øvrigt, at det alene er de borgerrettede myndigheds- og sagsbehandlerfunktioner, som skal styrkes. Den øgede befolkningstilvækst mærkes i høj grad også på andre administrative funktioner.

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. Udover de i prioriteringsforslaget nævnte udgifter har HK et modforslag til at indarbejde aflønning af tillidsvalgte på et fællesbudget herunder medfinansiering af ressourcestræk.

Ændringsforslag – Budgetlæg aflønning af tillidsvalgte via fællesbudget. Alle centerchefer vil således være med til at finansiere udgiften modsat i dag. Det er mere eller mindre tilfældigt hvilket center som har lønudgiften på trods af, at TR'eren servicerer ud over eget ansættelsessted, og i mange tilfælde andre centre end eget ansættelsessted.

Det betyder helt konkret, at et center bærer hele udgiften og andre centre går fri, selvom de nyder godt af ydelsen fra de tillidsvalgte. Udover aflønningen vil HK også godt opfordre til, at der konkret kigges på en model hvor det center hvor TR'eren er ansat, kompenseres for det ressourcestræk der er. Det kan ex ske via tildeling af lønmidler til det ramte center, som finansieres af de øvrige centre, som nyder godt af ydelsen, efter en konkret fordelingsmodel.

Derudover vil vi som faglig organisation opfordrer jer Politikere og administration til, at drøfte og forholde jer til, hvor det i givet fald giver mening, at aflønningen forhandles herunder TR-vilkår, hvis udmøntningen kommer til at ske via et fællesbudget.

Gennemsnitslønninger indarbejdet i mange udvidelsesforslag hen over årene er alt for lave ift., hvad der faktisk kan rekrutteres ind til. Det er en stigende tendens, og HK oplever pt., at der er flere af kerneområderne i kommunen, hvor lønbudgetterne er udfordrede ifm. til/afgang idet markedsværdierne spiller ind, og budgetterne ikke altid slår til.

ØU 04 m – Øget indtægtsoptimering (Indarbejdet)

HK bakker op omkring forslaget med den bemærkning, at det er vigtigt at fokus ikke slippes i organisationen, men at der er kontinuitet i indsatsen for indtægtsoptimering på alle områder. Kommunen skal til enhver tid indhente korrekt refusion, om det så er moms, mellem-kommunal refusion eller statsrefusion, via effektive arbejdsprocesser hvert år.

ØU 04 h – Reduktion af vedligeholdelsesbudgetter (IKKE indarbejdet)

HK er bekymret for arbejdsmiljøet, hvis vedligeholdelsesbudgettet bliver reduceret svarende til 6% fra 2024. Budgetterne er igennem de sidste par år reduceret betragteligt. Et godt indeklima er en ufravigelig del af et godt arbejdsmiljø.

FKU01 – Mindre vagtdækning og mere selvbetjent åbningstid på Taastrup Bibliotek (IKKE indarbejdet)

Personalet på Høje-Taastrup Kommunes Biblioteker påpegede allerede i 2019 det uheldige ved en kontinuerlig reduktion af den bemandede åbningstid. Det lader desværre til at advarslen om denne potentielle glidebane har været for døve ører. Vi stillede dengang spørgsmålet: "Er det virkelig dét, man ønsker som fremtid for en institution, der som få i landet har formået at vende besøgs- og udlånstal?"

Det mærkbare opsving i brugen af bibliotekernes tilbud er fortsat. En væsentlig grund er tilstedeværelsen af personale i udlåne og et større fokus på service og værtskab. Hvis man vælger endnu engang at skære i bibliotekerne, sætter man denne glædelige udvikling over styr og understøtter heller ikke længere den af politikerne vedtagne strategi for bibliotekerne. Det er der en voldsom selvmodsigelse i!



Eksempler på borgergrupper, der vil blive særligt ramt, er unge og studerende, som ikke er fyldt 16 år kan ikke bruge biblioteket i selvbetjent åbningstid. De vil derfor blive ramt direkte af forslaget ved, at de har forringet adgang til hjælp fra personalet samt begrænset adgang til studiepladser. En anden gruppe sårbare borgere er de mange ældre, som er utrygge ved at benytte et bibliotek uden personale. Selvom der er selvbetjent bibliotek, er det ikke personalets opfattelse at brugerne nødvendigvis er selvhjulpne.

I en bedre verden ville bibliotekerne give kommunens borgere mulighed for professionel vejledning og hjælp, når de har brug for det. Både de ressourcestærke og de ressourcetsvage. I stedet vælger man at gamble med serviceniveauet og arbejdsmiljøet endnu en gang.

FKU05 – Bibliotekernes digitale filmtilbud bortfalder (IKKE indarbejdet)

Filmstriben er bibliotekernes streamingtjeneste. Modsat de kommercielle streamingtjenester har bibliotekerne en lovmæssig forpligtigelse til at udvælgelsen af spillefilm, kort- og dokumentarfilm afspejler kvalitet, alsidighed og aktualitet. Filmstriben lægger også vægt på at kuratere film, der kan være svære at finde andre steder.

Filmstriben bliver også brugt til at vise film for vores dokumentarfilmklub og børnehaver, hvor filmhistorier bruges som middel til sprog- og begrebsudvikling. Desuden at skærpe børnenes forståelse af historier fortalt med levende billeder.

Derfor vil det selvsagt være et stort tab for kommunens borgere at sløjfe denne tjeneste.

FKU06 – Tilpasning af tjenester mv. på bibliotekerne (IKKE indarbejdet)

Bibliotekerne i Høje-Taastrup Kommune har gennem mange år cementeret deres position som kommunens ubetinget mest benyttede kulturinstitution. I gennemsnit kommer 2/3 af befolkningen på folkebiblioteket i løbet af et år, hvilket betyder at folkebibliotekerne har kommunens bedste borgerkontakt. Der vil af samme grund være et helt naturligt slid på husene og inventaret.

Borgerne kommer frivilligt på bibliotekerne, fordi de af egen drift efterspørger oplevelser og viden, råd og vejledning i neutrale rammer. Spændende udstillinger og fokuseret kulturformidling er en kernevirkosomhed for bibliotekerne. Hvis bibliotekerne fortsat skal være i stand til at fremme demokrati, livslang læring og kulturel aktivitet, må man også efterleve den vedtagne strategi og prioritere udviklingsperspektivet, der sættes skakmat med flere besparelser.

På vegne af HK Kommunal Hovedstaden



FTR Karin Danielsen
HK Klubben Høje-Taastrup Kommune

