



Høringssvar afgivet af:	Social- og Handicapcentret, Team Myndighed
Dato:	30.09.2021

HØRINGSSVAR:

SU01 – Udvidet kapacitet på Solgården

Der er opbakning blandt medarbejdere i forhold til dette forslag. Det opleves, at der bruges ressourcer, både økonomiske og tidsmæssige, på afsøgning og bevilling af eksterne dagtilbud. Det vil derfor lette sagsbehandlingsproces i de tilfælde, hvor en borger vurderes i målgruppe til Solgården og der ikke er plads.

Medarbejdere bemærker dog, at der fortsat vil være borgere, som ikke kan målgruppevurderes til Solgården, hvorfor der i disse tilfælde fortsat vil være behov for eksterne tilbud.

SU02 – Øget kapacitet i døgnstøttetilbud SPIR

Der er generel opbakning blandt medarbejdere i forhold til dette forslag. Dog er det en stor udfordring, at der ikke findes ledige og relevante boliger til de borgere som er/kunne være i målgruppe for SPIR. Endvidere bemærkes det, at der i Social- og Handicapcenterets interne botilbud og -miljøer er en del ledige pladser, som ikke kan besættes af forskellige årsager. Korrekt der er en del ledige pladser, og for enkelte bosteder er det klart økonomien, der er udfordringen. Huslejen er så høj, at vores borgere ikke har råd til at bo der. Det foreslås derfor at se nærmere på en eventuel tilpasning af de nuværende tilbud.

TVÆR01 – Rammereduktion på 1%

Det er uklart på hvilke områder en eventuel rammereduktion vil træde i kraft. Der er ikke opbakning til dette forslag blandt medarbejderne. Såfremt det vil få betydning for lønbudgettet, ser vi flere udfordringer. Team Myndighed har igennem en længere periode været udfordret af dårligt arbejdsmiljø, hvilket blandt andet har kunne ses ved sygemeldinger, blandt andet af stress, opsigelser og manglende social sammenhængskraft/arbejdsglæde. Efter omorganisering, ny ledelse og intensivt fokus på arbejdsmiljøet, er der begyndt at ske positiv udvikling. Nyligt er vi blevet bekendte med et merforbrug på lønbudgettet, hvilket resulterer i stop for nye ansættelser og eventuel betydning for kommende lønforhandlinger. Dette har stor påvirkning på den samlede medarbejdergruppes motivation og trivsel. En reduktion i lønbudgettet frygter vi vil resultere i flere opsigelser, sygemeldinger, dårlig trivsel med videre.

I tilfælde af at en rammereduktion vil få betydning ift. videreuddannelse og kurser, ser vi, at det vil føre til mindre kvalitet i arbejdet, mindre motivation hos den enkelte medarbejder og muligvis opsigelser.

For at kunne yde bedst mulig service overfor vores borgergrupper, er vi afhængige af dygtige og stabile medarbejdere, som trives og har det godt når de går på arbejde – disse fokusområder frygter vi, at en rammereduktion på 1% kan have en negativ indvirkning på.



ØU01 – Reduktion af puljen til vedligeholdelse af kommunens bygninger

Det opleves som et langsigtet problem hvis bygninger mv. ikke vedligeholdes løbende. På kort sigt kan det være en besparelse, mens det på lang sigt kan være en yderligere udgift. Der er bekymring blandt medarbejdere ift. det fysiske arbejdsmiljø. Det opleves blandt flere medarbejdere allerede på nuværende tidspunkt, at der løbende opstår udfordringer med lokaler og inventar grundet manglende vedligeholdelse.

ØU02 – Pulje til videreuddannelser reduceres med 150.000 kr.

Der er opbakning til dette forslag.

Tidligere udarbejdede besparelsesforslag:

1. Stofmisbrugssager: Der er stor stigning i antal henvendelser angiveligt grundet Coronasituationen. Det kræver flere ressourcer end der er til driften. Den aktuelle opnormering er derfor ikke tilstrækkelig. Det vurderes derfor at der vil være et yderligere besparelspotentialet at hente ved en tilpasning af sagsbehandlingsressourcer til driften.
2. Talegenkendelse: Hvis der indføres talegenkendelse som en investering, kan det frigive mere sagsbehandlingstid hos den enkelte sagsbehandler. Det kan være med til at lette arbejdspresset og dermed give overskud til øget fokus på de omkostningstunge opgaver.
3. Lønstrategi i centret: Der opfordres til at vi overvejer hvordan vi bruger vores økonomiske ressourcer i afdelingen. Vi er lønsumsstyret og som medarbejder er det svært at gennemskue om vi bruger vores ressourcer til det, de er øremærket til. Der er brugt så vi får mest muligt ud af pengene. Enkeltpersoner er dyre. Lønstrategien kan dermed bruges som en fastholdelsesstrategi, som vil kunne øge effektiviteten.
4. Kan der skæres ned på Coronahåndteringen; Der bruges meget tid på det i hverdagen.
5. Besparelse på hjemmearbejde: Hvad er der sparet på frugt og strøm og andre ting i det år vi har været hjemsendt? Kan det overføres? Kan faste hjemmearbejdsdage fremadrettet indarbejdes som en besparelse? Der spares når folk ikke møder op fx på varme, strøm toiletpapir mm
6. Håndtering af 6.ferieuge: Mere fokus på afholdelse af 6.ferieuge frem for udbetaling.
7. Organisering af arbejdet: Kan der være en besparelse i en specialisering i vores målgrupper? Der er måske en sagsbehandlingsressource at hente i at der optrænes specialiseret viden fremfor at man starter forfra fra sag til sag.

