

Høringssvar til budget 2024-27



**Høje-Taastrup
Kommune**

**Budget
2024-27**

Høringssvar afgivet af:	HK Kommunal Hovedstaden v/FTR HK Klubben i HTK
Dato:	03.10.2023

HØRINGSSVAR 2024:

Kære Politiker i Høje-Taastrup Kommune

Vi er godt i gang med en ny og bedre proces ift. MED-inddragelse både ift. idégenerering tidligt i året og kvalificering af prioriteringskataloget inden det fremsendes til jer på jeres budgetseminar. I Sektor-udvalgene har der også været en inddragende proces, som ligger tæt op ad formålet og kravene i MED-rammeaftalen. Enkelte steder *halter det fortsat* – Vi kan dog tydeligt se at arbejdet i HTK med procedurerne for MED's inddragelse er godt på vej i den rigtige retning og vi mangler blot lige at binde den sidste sløjfe.

Derfor er det rigtig ærgerligt, at HK hører fra nogle medarbejdere, at de fortsat har en oplevelse af, at de ikke bliver tilstrækkeligt inddraget. Det er blandt andet god skik at orientere berørte medarbejdere forud for offentliggørelse af dagsorden hvori de kan se sig selv direkte berørt af konkrete prioriteringsforslag.

MED-aftalens kapitel 2, § 7. Information og drøftelse – Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Det påhviler ledelsen, at informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene særligt når beskæftigelsen er truet.

Skal vi nå helt i mål ift. en god proces og MED-inddragelse, så har HK et investeringsforslag som går ud på at bruge mere tid (den nødvendige tid) både skriftligt og mundtligt ifm. kvalificeringen i MED-udvalgene, især at bruge flere kræfter på, at belyse de faktiske omstændigheder for arbejds- og personaleforholdene, især når beskæftigelsen er truet.

Prioriteringsskemaernes punkt – "Konsekvenser"

Forud for Byrådets årlige budgetlægning inviteres Sektor-MED til en drøftelse af administrationens oplæg og tidsplanen skal tilgodese muligheden for inddragelse fx på institutionsniveau og/eller afdelingsniveau, hvis forslaget vil have betydning for arbejds- og personaleforhold. Skemaerne har et punkt som hedder konsekvenser, her savner HK generelt, at der konkret beskrives hvilken konsekvens forslaget har for medarbejdernes arbejds- og personaleforhold.

Vi oplever også fortsat, at medarbejderrepræsentanterne IKKE får mulighed for at få *deres synspunkter* ind i de enkelte prioriteringsforslag, der hvor det har betydning for arbejds- og personaleforhold, og således ikke indgår i beslutningsgrundlaget for Byrådet i den ordlyd, medarbejdersiden ønsker og eventuelt selv har forfattet.

Kommentar på tværs af ØU-prioriteringsforslag

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 store konsekvenser for driften og arbejdsmiljøet. Det vil med andre ord sige, at ændringer af denne art giver et markant driftstab.

HK er meget bekymret – I administrationen er rigtig mange HK'ere ansat direkte til myndighedssagsbehandling eller understøttende funktioner til myndighedssagsbehandleren – altså borgerrettede opgaver og således også en vigtig brik ift. serviceniveauet.



Høringssvar til budget 2024-27

I det vedtagne budget fra 2023 – "Fremtidens administration" (ØU03) står nævnt at udmøntningen blandt andet skal ske ved at automatisere opgaveløsningen. I budgetoplægget til 2024 omhandler ØU02 og ØU03 automatisering af opgaveløsningen, ikke som en udmøntning af forrige års ØU03, men med nye besparelser.

Eller sagt på en anden måde...

Der pågår pt. drøftelser i workshops af, hvordan ØU03 (2023) kan effektueres, blandt andet via automatisering, men i de seneste prioriteringsforslag peges på samme løsninger, men oven i de allerede besluttede besparelser.

Derudover har vi ØU09A, hvoraf fremgår, at HTK's andel af besparelse på administration (økonomiaftalen) svarer til 7 mio., og den vil ske løbende via forenklinger. Der peges ikke på konkrete tiltag men nævnes, at det svarer til 14 årsværk. Udmøntningen vil blive indarbejdet i budgettet to gange årligt ifm. budgetopfølgningerne.

REGNESTYKKE – ved fuld indfasning

ØU03 (2023)	13 årsværk	6,5 mio.
ØU09A (2024)	14 årsværk	7,0 mio.
ØU02 (2024)	8 årsværk	4,0 mio.
ØU03 (2024)		0,2 mio.
SUM	35 ÅRSVÆRK	17,7 mio.

I ØU03 fra 2023 anslog man, at der var tale om 100 medarbejdere – udover dem i fællescentrene - der i et eller andet omfang varetager administrative opgaver. Hvis vi ligeledes skal anslå det samlede antal administrative medarbejdere – og for at være flinke – kunne være ca. 200 medarbejdere. Det svarer til en besparelse på 17 %.

Nogle administrative enheder er så små, at det vil være overordentligt svært at nedskære uden at skabe u attraktive stillinger både i forhold til indhold og i beskæftigelsesgrad. Netop beskæftigelsesgraden falder os i øjnene, da der "i den anden ende af kommunen" arbejdes intensivt på at få deltids-medarbejdere op på fuldtid, så det er vel ikke en farbar vej.

I denne proces er det ekstremt vigtigt, at man har øje for, at det handler om mennesker – så man får lavet fornuftige aftaler både om fastholdelse og fratrædelse, så de medarbejdere, der bliver tilbage, får fornuftige stillinger og arbejdsvilkår – og at de medarbejdere, som må fratræde, har mulighed for at gøre det på en anstændig og værdig måde.

Samlet set er der tale om en meget voldsom reduktion i administrationen strakt over 4-5 år. Det slider helt ekstremt på medarbejderne og skaber et virkelig presset arbejdsmiljø, hvor det aldrig er til at vide, om man er købt eller solgt. Det langstrakte pres betyder (hvilket vi ser allerede nu) at medarbejdere vælger at opsiges deres stillinger – men også når der er tale om så lang en periode, vil de tilbageværende medarbejdere se ind i lang usikkerhed og 'floffy' funktioner/opgaver.

Personaleflugt i dette omfang, giver heftige dønninger i hele organisationen, og vi har råbt højt om det tidligere! Man fristes til at henvise til dette:
[Kommunalt ansatte i opråb: Vi kan ikke mere - HK](#)

Administration som helhed understøtter både det politiske OG øverste administrative lag – udover at den daglige drift klares. Der tales ikke i det foreliggende om en justering af serviceniveauet opad, kun ift. driften.

Hvis det virkelig ønskes, så anbefaler vi, at der meget snart bliver truffet en seriøst og gennearbejdet beslutning, hvor der blive taget stilling til, hvilke opgaver der IKKE skal løses, sammenholdt med en justering af serviceniveauet. Så kære politiker og administration i arbejdstøjet og peg på hvilke opgaver der ikke skal løses længere.

Konkrete kommentarer til prioriteringsforslag

På de næste sider kommer konkrete kommentarer til de prioriteringsforsalg som HK har valgt at afgive høring på.



Samtidig med denne høringsproces oplever vi en AMU-dagsorden vedr. 2. delaftale om Arne-pensionen hvori der også ligger administrative besparelser. Der er tale om en samlet udgiftsreduktion på 2,4 mio. kr. på "mindre administration" i kommunerne. Der peges ikke fra regeringens side på hvilke opgaver som bortfalder.

Hvor mange gange sparer vi "de samme hænder væk"? Oplægget fra administrationen til arbejdsmarkedsudvalget vil effektivisere og omlægge administrative støttefunktioner, som ikke er borgerrettede (ex regningsbetaling og generel understøttelse af opgaver i jobcentret) samt ved at reducere i støttefunktioner vedr. borgernes ydelsesudbetaling. Det er ikke konkret beskrevet hvad det betyder for personale- og arbejdsforholdene ej heller hvor mange stillinger der er tale om.

Denne besparelse kommer så oveni det tidligere opgjorte regnestykke på 35 årsværk og 17,7 mio. kr. Er det yderligere 4,8 årsværk til en gennemsnitsløn på 500 tusinde?

SU02 – Styrket leverandørsamarbejde på misbrugsområdet (Indarbejdet)

Medarbejderne er stærkt utilfredse med det allerede indarbejdede prioriteringsforslag vedr. styrket leverandørsamarbejde på misbrugsområdet. Dansk Socialrådgiverforening har udarbejdet et høringssvar på medarbejdernes synspunkter og perspektiver hvilket også omfatter medarbejdere ansat på HK's overenskomst.

Medarbejderne forholder sig kritisk og stiller desuden spørgsmålstegn ved størstedelen af indholdet i budgetforslaget idet det opleves ikke er korrekt belyst og beskrevet ift. konsekvenser for arbejds- og personaleforholdene samt ikke giver et retvisende billede af misbrugsområdet, set fra et medarbejderperspektiv.

Området er tilført ressourcer tidligere (for at blive taget fra igen) og der har historisk siddet studentermedhjælper som understøttende administrative funktioner ex ifm. betalingstilsagn og controlling og betaling af regninger m.v. Et forsømt område i rigtig mange år og hvor der er ført "rovdrift" på medarbejderne hvilket har resulteret i dårligt arbejdsmiljø. HK bakker op omkring socialrådgiverens betragtninger ex hvorfor området ser ud som det gør i dag – et område som ikke har fået den nødvendige ressource tilført på trods af utallige henvendelser og bekymringer til ledelsen herom gennem flere år.

HK vil samtidig pege på, at misbrugsområdet er et eksempel på hvad der sker når de administrative understøttende funktioners "hænder" fjernes og der ikke er opgavebortfald – betyder alt andet lige, at det går ud over sagsbehandlingen og den dedikerede ressource hertil som går fra kerneområdet – nemlig sagsbehandlingen af borgeren.

HK finder det samtidig kritisabelt, at medarbejderne ikke konkret er blevet adviseret ift. det konkrete prioriteringsforslag førend det offentliggøres ifm. 1. budgetbehandling, herunder konsekvenser for deres arbejds- og personaleforhold, hvilket stadigvæk står i det uvisse udover at der vil være mødeaktivitet i Albertslund Kommune.

ØU04 – Udbud og øget brug af E-handel (Indarbejdet)

ØU01 (vedtaget i B2023) og ØU04 (fra B2024) omhandler begge øget brug af e-handel. Kan der virkelig opnås så mange yderligere besparelser på indkøb, uden at det i virkeligheden ender som en reduktion af stillinger (administrative)?

Nyt IT-system forventes at fungere optimalt medio 2023. Hvorfor er det kun en forventning? Vi er jo langt forbi medio 2023 – så prioriteringsforslaget burde være mere konkret herom. HK er på den baggrund bekymret for med henvisning til startvanskelighederne om der kan hentes det potentiale allerede i 1. budgetår.

HK er af den opfattelse, at det er svært at se, hvor gevinsten høstes. Det fremgår ikke konkret af forslaget, hvor de 1,3 mio. kr. hentes, og hvordan administrationen henter dem. Der står i forslaget, at det på baggrund af antal fysiske indkøb i 2022 fordeles budgetbesparelsen forholdsmæssigt for at give et incitament til fremadrettet at e-handle fremfor at gå i fysiske butikker.



Høringssvar til budget 2024-27

Sker det ved procentvis nedskrivning af de konkrete centres budget til indkøb som har benyttet sig af fysiske indkøb frem for e-handel?

De beregningsmæssige forudsætninger burde fremgå af prioriteringsforslaget, som minimum som et bilag hertil.

Administrationen skriver, at når der e-handles sikres desuden i højere grad, at der købes den vare, som der er aftalt en god pris på. Det er bare ikke altid det er virkeligheden – Medarbejdere har igennem årene erfaret, at det kan være billigere at e-handle udenfor e-handelssystemet via andre leverandører.

ÆSU04 – Ændring i indkaldelsesintervallet i tandplejen (IKKE Indarbejdet)

Medarbejderne er bekymret hvis de skal løbe stærkere end de gør i dag. De oplever at det er svært at få enderne til at hænge sammen og står lige nu i ansættelser af nye kollegaer, hvorfor det virker besynderligt, at der samtidig er et prioriteringsforslag som lægger op til en nednormering med 0,38 fuldtidsstilling.

Medarbejderne fortæller, at de i dag indkalder de grønne profiler med 24 måneders interval. Tandplejen udvides i øjeblikket med det lovpligtige tandpleje tilbud til unge mellem 18-22 år, lige nu er det indfasning af to årgange og skal op på 4 årgange i alt, samtidig er tilvæksten af nye borgere også høj da der kommer flere til grundet nybyggerier i kommunen.

ØU02 – Administrativ effektivisering gennem robotteknologi (IKKE Indarbejdet)

Investeringen foreslås øremærket i tre dele.

1. For det første til investering i nye robotløsninger, som en pulje som alle fagområder i kommunen kan søge ind på.
2. For det andet foreslås investeret i tekniske specialister, der i højere grad kan bistå med at implementere robotter og robotteknologi i Høje-Taastrup Kommune. Der vil være fokus på, om brugen af eksterne specialister kan reduceres ved at opkvalificere egne medarbejdere.
3. For det tredje en pulje til kompetenceudvikling, der skal styrke administrative medarbejders kompetencer i at betjene og implementere robotter og robotløsninger.

HK ser positivt på investering i nye robotløsninger og er især positive overfor brugen af interne forretningsspecialister fremfor eksterne konsulenter. Det er helt sikkert vejen frem, og det har vi også nævnt tidligere. Det er også positivt at forslaget indeholder en pulje til kompetenceudvikling hvilket vi har råbt om tidligere – så tak for det.

Det er svært at gennemskue forslaget ift. sammenhængen mellem investering/anlæg og ændring i antal årsværk. Umiddelbart ser det ud til, at investeringen i tekniske ressourcer (2 årsværk?) reduceres løbende? Og HK undres over at en udgift til tekniske ressourcer kan være en anlægsudgift?

Der står at administrationen udarbejder konkrete forslag til anvendelse og udmøntning af puljerne i fald at forslaget besluttet som en del af budgetforhandlingerne. Her går vi således ud fra, at MED-udvalgene inddrages idet det vil have konsekvenser for personale- og arbejdsforholdene og især når vi kan se at det betyder personalereduktioner.

Det er enormt vigtigt, at der er fokus på at der opkvalificeres egne medarbejdere som kender organisationen og er specialister på HTK's forretninger. Effekten kommer umiddelbart ikke, det viser tidligere erfaring ift. implementering af betalingsløsninger, hvor der efterfølgende kommer nye opgave til og de fleste nye fagsystemer kræver øget arbejde med systemadministration og løbende vedligeholdelse.

Det er meget at sparere tre årsværk stigende til 8 årsværk i 2027... og lønsummen er relativt lav... er det realistisk? Vi står overfor en del nye fagsystemer som er undervejs i de kommende år som også vil kræve "Manpower" ifm. implementering.

Det kræver tid til implementering både før og efter. Robotter kan da løse alt – hvis der er nogle til at programmere dem. Vi har i dag et godt eksempel herpå bl.a. MitID – hvor vi igennem en lang periode har måtte tilføre ekstra ressourcer i en lang periode ifm. overgang fra gamle løsninger og nu en ny bølge ift. MitID Erhverv.



Det bekymrer HK at investerer i digitale løsninger, der gør det muligt at interagere med kommunen online. Du kommer længere og længere væk fra borgerne ved at indfører digitale løsninger. Nærheden og afstanden mellem myndighed og borgerne bliver længere. Det opleves også det modsatte, at de borgere som har behov nu, kommer mere i fokus og vi kommer ud til borgerne som har behov.

HK vil godt følge med udviklingen – effekten skal dog indarbejdes når effekten er der og ikke inden det er implementeret i bund. Det er ikke en én til én besparelse – det er vigtigt at gå med udviklingen. Det er ikke alle borgere der kan begå sig i den digitale verden ex borgere der er ordblinde eller ikke behersker det danske sprog tilstrækkeligt.

Der skal genindføres en "Floor Walker" som kan hjælpe borgerne når de træder ind i "borgernes hus" læs vores nye Rådhus.

ØU03 – Brug af voicebot i Borgerservice (IKKE Indarbejdet)

HK tænker det er et godt supplement. Der skal dog være opmærksomhed på at borgerne ikke skal igennem en langt forløb ift. telefonen. Det kan resultere i flere henvendelser fysisk og på mail.

Husk at opsætning og vedligeholdelse af en voicebot ikke er en engangsinvestering men at den løbende skal vedligeholdes og at der således varigt vil skulle afsættes ressourcer til vedligeholdelsen udover implementeringsfasen.

ØU09A – Administrativ besparelse som følge af årets økonomiaftale (IKKE Indarbejdet)

HK finder det positivt at forslaget indeholder, et oplæg til løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere ift. hvad regelforenkling og afbureaukratiseringstiltag fra staten helt konkret kan frigive af ressourcer i HTK.

Vigtigt at MED inddrages på relevant niveau. HK vil godt pege på, at MED-udvalgene bliver aktivt inddraget både før og efter udmøntningen. Før så vores synspunkter og perspektiver kan være en del af beslutningsgrundlaget og efter ifm. udmøntningen af beslutningen. Kloge beslutninger fodrer løbende dialog om afbureaukratiseringstiltag og fordre at vi er med i de indledende faser af drøftelserne.

Antal stillinger 14 ud fra en lønsum på 7 mio. svarer til en bruttoløn på 500 tusinde inkl. pension det er lavt sat ift. gennemsnitslønninger. Eller er det et udtryk for, at det kun er HK'ere som der skal spares på? 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.

Administrationen beskriver under konsekvens, at det vil betyde frigørelse af en administrativ lønsum svarende til 14 stillinger og at stillingerne nedlægges i takt med at der vedtages regelforenkling. Hvordan kan det på forhånd vides, at det IKKE påvirker sagsbehandlingstider og kvalitet? Det kan der ikke vides på forhånd. Man kan heller ikke på forhånd sige at det ikke vil påvirke medarbejdernes arbejdsmiljø.

På vegne af HK Kommunal Hovedstaden



FTR Karin Danielsen
HK Klubben Høje-Taastrup Kommune

