

04-09-2024

## **Hørings svar fra Sekretariatet for Job og Velfærd**

Sekretariatet for Job og Velfærd har følgende bemærkninger til direktionens oplæg til Budget 2025.

### *Nye indtægter*

Det er selvfølgelig direktionens opgave at præsentere et budget i balance, også når der ligger udgifter i de kommende år, som endnu ikke er politisk afklarede. Siden fremlæggelsen af budgettet har Regeringen imidlertid præsenteret et finanslovsforslag for 2025, hvori Syddjurs Kommune igennem et finansieringstilskud vil modtage 11,8 mio. kr. Dermed er præmissen i direktionens budgetoplæg ændret væsentligt. Medarbejderne i Sekretariatet for Job og Velfærd mener, at dette også bør afspejles i det endeligt vedtagne budget, frem for at fastholde den nuværende prioritering i fx omstillingskataloget. Konkret kunne man sænke måltallet for omstillingskataloget, som i budgetoplægget er på 20 mio. kr.

### *Syddjurs ligger lavt på administrative udgifter*

Det fremgår tydeligt af direktionens oplæg til Budget 2025, at Syddjurs Kommune nu samlet set ligger lavt på de administrative udgifter, uanset hvilken udregningsmetode man anvender. Den lave placering er udtryk for tilpasninger af de administrative funktioner i Syddjurs Kommune over en flerårig periode, hvilket der også har været et politisk ønske om. Samtidig indgår der i omstillingskataloget forslag om yderligere reduktioner i lønsum på de administrative funktioner under Økonomiudvalget for i alt 2,9 mio. kr. Beslutter Byrådet at tage disse besparelser, vil de administrative udgifter i Syddjurs Kommune formentlig ligge så langt under landsgennemsnittet, at det vil give sig udtryk i kvaliteten.

God og effektiv administration er også en nødvendighed i en kommune, da det blandt andet er med til at sikre borgernes retssikkerhed og at der arbejdes med de ønsker og ambitioner, som Byrådet har for udviklingen af Syddjurs Kommune. Derfor mener vi som medarbejdere i Sekretariat for Job og Velfærd, at Byrådet bør forholde sig til, at administrativt personale så som sagsbehandlere og socialrådgivere også er en forudsætning for den borgernære velfærd, og derfor ikke bør indgå i det omstillingskatalog, som vedtages politisk.

### *Arbejdet med omstillinger koster*

Som det fremgår ovenfor, er der sket en væsentlig tilpasning af den administrative understøttelse i Syddjurs Kommune, blandt andet som følge af den økonomiske opbremsning i foråret 2023. Generelt er antallet af administrative årsværk faldet, men der er ikke oplevet et tilsvarende opgavebortfald. Eksempelvis bliver kravene til datakvalitet og anvendelse af data løbende større, ligesom der også på tværs af social-familie- og beskæftigelsesområderne er en ambition om at arbejde mere tværgående

04-09-2024

og helhedsorienteret. Kravene til udvikling af opgaveløsningen er fortsat store og vi mener det er vigtigt at forstå, at dette ikke sker af sig selv, men kræver prioriteringen af ressourcer, således at der både er plads til den daglige drift som kommer borgerne til gode i dag, og udviklingen af driften, som lidt længere sigt vil komme borgerne til gavn.

*Fokus på fastholdelse, rekruttering og sygefravær.*

På tværs af de administrative funktioner er der flere steder, hvor sygefravær, rekruttering og fastholdelse er en udfordring. Som medarbejdere i Sekretariatet for Job og Velfærd mener vi, at de bagvedliggende årsager til dette bør påkalde sig mere opmærksomhed. I det store billede er det ikke en gevinst for Syddjurs Kommune med flere ledige stillinger i en afdeling, for resultatet bliver, at der er opgaver, som ikke bliver løst, at der er borgere, som ikke får en sagsbehandler eller at der opstår et øget arbejdspress på andre medarbejdere, med risiko for sygemeldinger mv. – Kort sagt et tab af produktivitet, som kan resultere i at borgerne ikke får de indsatser, som de har krav på. Derfor er det positivt, at der i opmærksomhedspunkterne til Budget 2025 er et øget fokus på sygefravær, men det bør prioriteres ind i det vedtagne budget. Årsagerne til sygefravær og ledige stillinger kan være mange, men der bør være fokus på både rammerne for afdelingen og ledelsens rolle i dette. Eksempelvis kunne man have faste procedurer for exitsamtaler, spørgeskemaer eller lignende, for at opnå viden om baggrunden for, at medarbejdere vælger at forlade en arbejdsplads. Gode rammer for ledelsen i de administrative funktioner kan både være med til at fastholde og udvikle den enkelte leder, men også skabe kontinuitet og godt arbejdsmiljø blandt medarbejderne. Det gælder ikke mindst også muligheden for, at flere ledere får den efteruddannelse, der er nødvendig for udviklingen i den offentlige sektor, og som man foreslår at reducere puljen til i forslag 10-R-9. Ved at sikre så gode rammer som muligt for både ledere og medarbejdere lykkes vi alle med kerneopgaven om at levere mest muligt velfærd for pengene til borgerne i Syddjurs Kommune.