

Bilag 1: Temaer på mødet mellem HovedM ED og SUD den 12. april 2013, fremlagt af medarbejderrepræsentanterne i HovedM ED.

Demografi og handicapbudgetmodel

I forhold til temaet demografi har vi vist her alle et fælles ønske, men vi kunne måske som medarbejdere i SOF ønske at det også ville blive til en fælles forståelse hos jeres politiske kollegaer, der ligesom jer sidder i BR.

Området for udsatte børn og unge (**Ø102**), samt området for borgere med sindslidelse (**Ø202**) er fortsat ikke dækket af den automatiske demografireguleringsmodel, og derfor skal finansiering af øgede udgifter som følge af den stigende befolkning i København findes i budgetforhandlingerne til efteråret.

Vi ved fra sidste års budgetaftale 2013, at Socialforvaltningen og Økonomiforvaltningen i fællesskab skal udarbejde budgetnotater om forslag til, hvordan budgetbehovet for de 2 målgrupper kan indgå i budgetforhandlingerne. Så de positive intentioner er der, men hvad skal der til, bl.a. i forhold til jeres kollegaer i de andre forvaltninger, så vi fremadrettet kan få en automatisk demografi på disse områder, ligesom på Handicap...I stedet for penge der svarer, eller næsten svarer hertil...

Endelig fremgår det af budgetaftale 2013, at Socialforvaltningen og Økonomiforvaltningen også viderefører arbejdet med at kvalificere den supplerende budgetmodel på området for borgere med handicap (**Ø406**) frem mod budget 2014. (Modellen der har til formål at kompensere Socialudvalget for ændringer i udgifter som følge af ændret plejetyngde hos borgere med handicap, primært på Socialforvaltningens botilbud.)

Dette kan vi som medarbejdere kun støtte da det på sigt kan afhjælpe området. Måske kunne man tænke en lignende model for sindslidende på sigt...

Fokus på kerneydelsen

Medarbejdersiden ønsker prioritering af SOFs kerneydelse i Budget 2014. Med kerneydelsen forstås løsningen af de lovbestemte opgaver. Den måde, løsningen håndteres på, må siges at illustrere forvaltningens serviceniveau, og i sidste ende er det derfor kerneydelsen, forvaltningen måles og vejes på af samfundet.

Det er over en årrække blevet vanskeligere og vanskeligere for sagsbehandlere, pædagoger, sundheds- og plejepersonale at imødekomme stigende krav til effektivitet og dokumentation, uden at personaleressourcerne er steget proportionelt hermed. Resultatet af dette karakteriserer vi som et ressourcegab, der skaber forhastet opgaveløsning og lille rum til udvikling af organisationen nedefra. Dette skal der ændres på ved en økonomisk prioritering.

Vi vil gerne udnytte de økonomiske midler intelligent. Det mener vi sker ved, at nye budgetmæssige tildelinger i højere grad knyttes direkte til forvaltningens eksisterende ydelser og arbejdsgange. Evt. nye projekter, funktionsbeskrivelser m.m. bør have en tydelig rød tråd til det eksisterende, så snitfladeproblematikker og spildtid undgås. Vi oplever, at hensigten og ressourceforbruget ved nye tiltag ofte ikke stemmer overens med den oplevede værdi, og at erfaringerne fra disse tiltag ikke udnyttes.

Vi kan sikre grundfæstede, sammenhængende løsninger ved at idéerne til metodeudvikling,

effektivisering af arbejdsgange m.m. i højere grad udvikles blandt medarbejdere (og ledere) i de eksisterende funktioner, der knytter sig til kerneydelsen. Det kræver tilførsel af personaleressourcer at skabe den nødvendige tid og rum til udvikling, men det må betragtes som en investering i holdbare løsninger og i tillid. Tillid til, at medarbejdernes kompetencer kan udvikle forvaltningen.

Tilførsel af personaleressourcer til f.eks. børne- og ungeområdet (hvad der lægges op til i SOFs forslag S101, S106, S404a, S404b og Ø101) er enormt vigtige. Hvis – eller forhåbentlig når – midlerne tildeles, er det imidlertid lige så vigtigt, at de går til initiativer, der har fodfæste i den eksisterende organisation, så de let kan integreres og opleves som en styrkelse af kerneydelsen. Det kræver inddragelse og inputs fra de eksisterende medarbejdere.

--

For at kerneydelsen og dermed forvaltningens serviceniveau kan styrkes, er det også vigtigt at fokusere på medarbejdernes kompetenceudviklingsmuligheder, således at medarbejderne i endnu højere grad kan udvikle metoder til en bedre opgaveløsning. Derfor hilser vi direktionens forslag Ø501 om kompetenceudvikling i et tillidsperspektiv meget velkommen.

Bedre normeringer og større mulighed for kompetenceudvikling er i arbejdet med alle SOFs målgrupper vejen til bedre faglige løsninger, lavere foranstaltningsomkostninger, tillid og øget medarbejdertrivsel samt opnåelse af måltal for akutjob og jobrotation.

Tillidsreformens kobling til social kapital

"Virksomhedens sociale kapital er den egenskab der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave. For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt at medlemmerne evner at samarbejde og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed". (Søndergaard)

Derfor er Socialforvaltningen ønske med Ø501 som et led i tillidsreformen at skabe mere tid og rum til at udfolde fagligheden på den enkelte arbejdsplads, en af vejene. FOR - Arbejde der giver mening, tæt på kerneydelsen = godt arbejdsmiljø = høj kapital = mindre sygefravær = bedre økonomi

Når man lokalt tager initiativ til at gøre noget ved et forbrug, er det afmattende at blive "straffet" ved at de penge man f.eks. har fået genereret via en vagtplansoptimering, og som har givet mulighed for at øge fagligheden og evt. servicen overfor borgerne, eller skabe nye lokale tilbud, at det så bliver taget fra en igen gennem mere eller mindre skjulte grønhøstere.

Eller når man - med ellers gode strategiplaner (nogle måske dog i overkanten af en detaljeringsgrad) - med budget 2014 sætter en besparelse ind, som hvis de formodede kalkuler ikke bliver indhentet, skal hentes som grønhøster, så afmattes fagligheden, og presser området, med mulige faglige-fejlvurderinger til følge..

På den måde bliver det også svært lokalt, at der kan skabes synergieffekter, som skaber nye og bedre og måske anderledes tiltag.

Så vi håber, at vi ved fremtidige budgetter får kigget på, hvordan vi ikke kun her i socialforvaltningen, men samlet i København, behandler de resourcesvage borgere og handicappede, samt udsatte børn og unge.

Grønhøstermetoden

Det kunne lyde som om, at det er den nemme løsning, bare at lave en besparelse på en del eller den samlede ramme. Det er det desværre ikke, for hvis ikke en besparelse følges af noget man kan spare på, giver det blot et hul i budgettet. Udgifter forsvinder ikke bare fordi man i en sen natte-time tager ½, 1 eller 2 procent af en ramme.

Det er den nemme løsning for den, der skal tage beslutningen, men det giver problemer for dem, der skal betale ved at skulle finde beløbet på alle deres udgifter. Desværre er det som bekendt også sådan, at man har tyet til denne løsning mange gange før, så det der tages som grønthøster i år bliver lagt oven i alle grønthøstere fra tidligere år. Vi har før set, at man har fundet de lette løsninger, såsom at sygefraværet skal ned med et antal procenter og at man tager "besparelsen" som grønthøster førend, den er kommet ind. Denne form for budgetlægning er ikke seriøs. Vi har i år nogle spareforslag på budgettet - såsom S202, S 701, S401 - som er grønthøstere. Samtidig er der forslag om at tage fra rammen på hele området, hvis der ikke findes rigtige spareforslag. Det vil betyde at nogle områder bliver ramt dobbelt. En dum metode bliver bare dummere ved at blive gentaget.