

DS Region Øst

Høringsvar til investeringsforslag vedr. samling af borgerrettet økonomisk sagsbehandling

Vi anerkender, at forvaltningerne i fællesskab kigger på muligheder for at en mere effektiv drift og besparelser på ejendomsudgifter, i det omfang, det sker under hensyn til arbejdsmiljøet og den faglige opgaveløsning. Vi kan heller ikke afvise, at der vil være økonomiske gevinster forbundet med en sammenlægning af kommunens udbetalingsopgaver, ligesom der kan være faglige synergier i et tættere samarbejde mellem Enheden for Sociale Ydelser i SOF og Ydelsesservice i BIF.

Vi må imidlertid påpege, at man ikke kan anskue behandlingen af alle typer ydelser på samme måde. Dette bør der særligt være en opmærksomhed på i det omfang, kommunen også ønsker at flytte ydelser efter dagtilbudsloven over i et samlet ydelsescenter.

I SOF er udbetalingen af enkeltydelser ofte forbundet med håndholdt råd og vejledning af socialt meget udsatte borgere. En stor andel af de borgere, der i dag får behandlet ansøgninger i Enheden for Sociale Ydelser (ESY), lever således med misbrug, psykiske problemer og/eller hjemløshed, ligesom de ofte står i en akut krisesituation når de søger. Mange af dem har vanskeligt ved at forstå forvaltningsafgørelser og imødekomme de krav, der stilles til fx dokumentation i forbindelse med deres ansøgninger, ligesom de ofte kontakter ESY om spørgsmål, der rækker ud over økonomiske spørgsmål og kræver en mere generel og helhedsorienteret rådgivning, som forvaltningen er forpligtet til at give. Det kræver en særlig faglighed at rådgive og være i dialog med disse borgere, hvorfor man ikke skal forvente, at alle de medarbejdere, der i kommunen arbejder med ydelser, kan eller ønsker at håndtere sager om enkeltydelser.

Københavns Kommune,
Økonomiforvaltningen, CSO
Att.: Søren Riis Mikkelsen

Høringssvar vedr. Investeringsforslag om Samling af kommunens borgerrettede økonomiske sagsbehandling til behandling ved overførselssagen 2023-2024.

HK Kommunal Hovedstaden (i det følgende, HK) tilslutter sig Københavns Kommunes arbejde med at implementere regeringens sparekrav på en klog måde, ved at finde smarte løsninger, som styrker både kerneopgaven og medarbejdernes trivsel, fremfor "grønthøstermetoden", der ikke virker positivt på at skabe følgeskab, styrke medarbejdernes trivsel og forbedre kerneopgaven til gavn for borgerne.

HK anbefaler meget klart, at der i den videre proces indtænkes etablering af et midlertidigt MED-udvalg under CSO på tilsvarende vis som tilfældet har været tidligere ved opgaveflytninger mellem forvaltninger. Herved sikres en inddragende proces og dermed de bedste forudsætninger for at realisere gevinsterne ved investeringen – blandt andet ved at opsamle medarbejdernes erfaring med opgaveløsningen og samtidig finde de bedste løsninger for vilkårene, medarbejderne fremadrettet skal udføre opgaverne under i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (i det følgende, BIF).

I investeringsforslaget henvises til en analyse af potentialerne i at samle opgaverne og udspringer af det arbejde, Kredsen af administrerende direktører har igangsat med at belyse potentialerne i nye områder for koncernenheder i Københavns Kommune. Denne analyse kender vi ikke resultatet af, og er derfor nødsaget til at medtage bemærkninger, der eventuelt kunne have været afklaret forud for denne skriftlige høring.

HK's bemærkninger til Investeringsforslaget.

Investeringsforslaget indeholder en angivelse af 88,1 årsværk, der forventes at blive flyttet med opgaverne til BIF. Videre oplyses det, at en del af effektiviseringen hentes ved et lavere overhead til ledelse.

DOG er det uklart, om der overflyttes ledere uden budget til ledelse, eller om der overflyttes færre ledere end hvad der benyttes i KFF og SOF/ESY. Det har betydning for den samlede økonomi, der bliver i BIF og efterlades hos henholdsvis KFF og SOF/ESY.

Det nævnes, at en effektivisering af ydelsesopgaverne kan håndtere problemstillingen, men ikke konkret hvordan. HK anbefaler, at der **ikke** overflyttes hverken ledere eller medarbejdere til BIF, hvis der ikke er økonomi hertil, herunder overhead.

En effektivisering af ydelsesopgaverne, der medfører færre hænder til opgaveløsningen, skal ikke føre til, at medarbejderne skal løbe hurtigere, men at sagsbehandlingen reelt kræver færre hænder. Der skal fortsat være et sundt arbejdsmiljø i BIF efter samlingen.

HK er positive overfor, at hænderne der er beskæftiget med opgaven i dag fuldt og helt flyttes med opgaven og, at besparelserne dermed primært alene findes i bygninger og husleje hertil. I relation til ledelse er det **afgørende**, at der også fremtidigt er økonomi til at sikre ordentlig ledelse, da det er omdrejningspunktet for en god trivsel, et sundt arbejdsmiljø og varetagelse af ordentlig sagsbehandling.

En yderligere opmærksomhed skal være på de resterende dele af overheadberegningerne, idet mulighederne for **kompetenceudvikling** med videre, fortsat skal være dækkende for det behov der er, indenfor borgerrettet økonomisk sagsbehandling, uagtet eventuelle forskelle i overheadberegningerne.

I forhold til den **konkrete opgave** med at hjælpe borgere under serviceloven, der fra 2025 foreslås løst i Ydelsesservice, er der konkrete bekymringer, som medarbejderne med opgaverne i dag, peger på. Borgerne med behov for hjælp i henhold til servicelover er udsatte borgere, som ikke formår at kontakte offentlige instanser uden støtte. Mange af borgerne er præget af udfordringer, misbrug, psykisk sygdom, hjemløshed, svært ved at fastholde bolig osv. hvilket betyder, at der ofte er behov for at ansøgninger om enkeltydelser og anden økonomisk hjælp, kan behandles hurtigt, effektivt og smidigt for at understøtte at borgerne hverken mister bolig eller behandling.

Bekymringen er, at den vanlige effektivisering af driftsopgaver, sker ved øget brug af selvbetjeningsløsninger, automatiseringer og anden digitalisering. For udsatte borgere vil det være **uhensigtsmæssigt**, idet borgerne har brug for følgeskab af SKP'ere, bostøtter og kontaktpersoner og disse benytter i dag deres samarbejdsrelationer og kontakter internt i SOF. For at sikre hjælpen til de udsatte borgere er det vigtigt, at de nye snitflader fortsat sikrer et smidigt samarbejde og gerne med styrkede arbejdsgange og sammenhængskraft, der medvirker til at fastholde medarbejdere med den mangeårige viden, som er nødvendig, i forhold til korrekt afgørelser samt oplæring af nye medarbejdere.

I relation til afsnittet i investeringsforslaget der omhandler **driftseffektivisering**, er det HK's opfattelse at potentialet er medregnet på et spinkelt grundlag, idet der ikke er konkrete anvisninger på hvordan beløbet på 2,5 mio. kr. fremkommer. Det er derfor HK's opfattelse, at risikoen for et lavere provenu må adresseres ved et sideløbende analysearbejde i regi af MED-hovedudvalget i BIF, for at sikre en opgaveløsning, hvor medarbejderne fortsat har høj trivsel, sundt arbejdsmiljø og stor grad af medindflydelse og medbestemmelse.

Hvis samlingen reelt skal sikre et mere bæredygtigt ydelsescenter, hvor opgaveløsningen bedre kan tilrettelægges og planlægges med markant mindre sårbarhed, spildtid og risiko for sagspukler og derved udnytte ressourcerne effektivt på tværs, er det **centralt** at effektiviseringerne **reelt** følger udviklingen i behovene i sagsbehandlingen, herunder tilpasning til IT-løsninger og lovkrav, hvilket kun sker i en medinddragende dialog med medarbejderne.

Afslutningsvist er det vigtigt i relation til fastholdelse, at der i implementeringen tages hensyn til eksisterende individuelle aftaler i relation til arbejdstid, kompetenceudvikling, skånehensyn, fleksible arbejdsformer med mere. Naturligvis vil overførte medarbejdere indgå i eksisterende regler og aftaler i BIF, men der bør tages et skyldigt hensyn til allerede indgåede aftaler i henholdsvis KFF og SOF, så vidt det er muligt.

Videre er opfordringen fra HK, at eventuelle overtallige ledere eller medarbejdere som følge af denne samling af opgaver, tilbydes anden beskæftigelse i Københavns Kommune. I relation til udfordringerne med rekruttering, bør det være muligt at omskole eller efteruddanne overtallige ansatte til at varetage anden opgaveløsning.

BO VOLLERTSEN

FORMAND FOR KØBENHAVNERBESTYRELSEN OG M-FERIE
NÆSTFORMAND FOR HK KOMMUNAL HOVEDSTADEN

TELEFON +45 7011 4545
DIREKTE +45 2810 7712
Bo.Vollertsen@hk.dk

HK HOVEDSTADEN
KOMMUNAL
Svend Aukens Plads 11
DK-2300 København S
hk.dk/hovedstaden_kommunal