**Høringssvar fra medarbejdersiden af LMU for Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud vedrørende spareforslag på socialområdet**

Til: Syddjurs Kommune

Fra: Medarbejdersiden, Lokalt MED-udvalg (LMU), Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud

Dato: 27. august 2025

Emne: Kritiske bemærkninger til spareforslag vedrørende optimering af vagtplanlægning, internt vikarkorps og reduktion af ekstern kompetenceudvikling.

Medarbejdersiden i LMU for Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud har gennemgået det fremlagte spareforslag og ønsker hermed at fremlægge vores kritiske betragtninger. Vi mener forslaget har en direkte konsekvens for arbejdsmiljøet, medarbejdernes trivsel og den faglige kvalitet af kerneopgaven, som er at understøtte borgerne bedst muligt.

Vi anser de foreslåede besparelser for at være kortsigtet og risikable, da de i sidste ende kan resultere i højere udgifter som følge af forringet arbejdsmiljø.

Vi har opdelt vores bemærkninger efter de tre hovedpunkter i forslaget.

1. Konsekvenser af optimeret vagtplanlægning

Den foreslåede reduktion af timer på vagter for at undgå fuld dækning ved fravær vil skabe alvorlige problemer for vores medarbejdere og borgere.

* Øget arbejdsbelastning og sygefravær: Når der skæres i bemandingen, vil de resterende medarbejdere skulle løbe hurtigere og overtage flere opgaver. Dette vil uundgåeligt føre til øget arbejdsbyrde, stress og risiko for udbrændthed, hvilket sandsynligvis vil øge sygefraværet. En besparelse på 900.000 kr. kan hurtigt blive overskredet af udgifter til sygedagpenge og øget rekruttering.
* Forringet faglig kvalitet: Med et presset personale vil der være mindre tid til den enkelte borger. Det personcentrerede arbejde og den pædagogiske indsats vil lide under tidsnød, hvilket kan føre til utilstrækkelig opfølgning og dokumentation.
* Kompromitteret sikkerhed: Et lavere personaleniveau udgør en sikkerhedsrisiko for både medarbejdere og borgere. I situationer med udadreagerende adfærd eller akutte behov kan utilstrækkelig bemanding resultere i alvorlige hændelser, som kunne have været undgået.

2. Konsekvenser af etablering af et internt vikarkorps

Selvom et internt vikarkorps kan virke som en økonomisk fordel, overser forslaget de faglige og personlige omkostninger.

* Manglende kendskab til borgerne: Et vikarkorps, der roterer på tværs af tilbud, vil ofte mangle det essentielle kendskab til den enkelte borgers historie, behov og personlige signaler. Dette skaber utryghed for borgerne og kan underminere det relationsbaserede arbejde, som er fundamentet i vores kerneopgave.
* Øget oplæringstid for faste medarbejdere: De faste medarbejdere vil skulle bruge ekstra tid på at introducere og instruere vikarer. Denne opgave tager tid fra kerneopgaven og føjer en ekstra byrde til et allerede presset arbejdsmiljø.
* Tab af faglig kontinuitet: Uden et fast personale, der kender de individuelle borgerplaner, risikerer vi en inkonsekvent pædagogisk praksis. Dette kan forsinke eller direkte modarbejde de faglige mål, der er sat for borgerne.

3. Konsekvenser af reduceret ekstern kompetenceudvikling

Besparelser på ekstern kompetenceudvikling vil skade den faglige udvikling og motivationen hos medarbejderne.

* Risiko for faglig stagnation: Selvom intern vidensdeling er vigtig, forudsætter det, at ny viden kommer ind i organisationen udefra. Ved at reducere ekstern kompetenceudvikling risikerer vi at blive afkoblet fra den nyeste forskning, metoder og specialiserede viden, som er nødvendig for at håndtere komplekse borgere og sager, herunder VISO-forløb.
* Forringelse af personalegoder og fastholdelse: Adgang til efteruddannelse er et vigtigt element for at motivere og fastholde dygtige medarbejdere. En reduktion på dette område sender et negativt signal om, at kommunen nedprioriterer medarbejdernes faglige udvikling.
* Uforeneligt med baggrundsbeskrivelsen: I forslagets baggrund beskrives et øget fokus på faglig udvikling. Denne ambition virker direkte modsat af en besparelse på ekstern kompetenceudvikling.

Samlet vurdering:

Vi opfordrer til, at forslaget trækkes tilbage. De foreslåede besparelser er baseret på antagelser, der potentielt kan føre til større og mere langsigtede omkostninger i form af højere sygefravær, øget personaleudskiftning og en forringelse af den service, vi leverer til borgerne.

Vi står til rådighed for yderligere dialog om, hvordan vi i stedet kan skabe en bæredygtig drift, der sikrer et sundt arbejdsmiljø og høj faglig kvalitet.

Med venlig hilsen,

Medarbejdersiden, LMU Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud