

Spareforslag fra FOA Århus

I årets budgetforlig peger forligspartierne på, at besparelserne så vidt muligt skal ske ved afbureaukratisering. Dette er positivt, men partierne er for uambitiøse, når de vurderer, at kommunen blot kan spare 49 mio. kr. på administrative funktioner.

Et helt konkret eksempel viser dette. Hvis kommunen sparer en del af blot et enkelt ledelsesniveau i en enkelt magistrat, så vil kommunen have sparet 49 mio. kr. alene på den konto. Det drejer sig om de 99 dagtilbudsledere på daginstitutionsområdet, der gennemsnitligt tjener 41.000 kr. om måneden.

Det siger sig selv, at besparelspotentialet er meget større, end forligspartiernes sparemål, når kommunen så let kan spare de 49 mio. kr.

Det er ikke muligt at sige helt præcist, hvor stort potentialet er, blandt andet fordi det tilgængelige talmateriale ikke klart oplyser, hvor meget de enkelte funktioner koster. Det er imidlertid muligt at anslå, hvor meget de forskellige ledelses- og kontrolfunktioner samt deres støttefunktioner samlet set koster. Derudfra kan man give nogle konkrete bud på, hvor kommunen kan spare; udstikke en retning for, hvor der kan findes endnu flere besparelser samt opstille et sparemål.

Nogle besparelser kan gennemføres allerede i budgetperioden 2011, som det er tilfældet, hvis kommunen afskaffer dagtilbudslederne. Andre besparelser vil kræve mere omfattende ændringer, men der vil kunne budgetteres med dem indenfor overslagsperioden frem til 2014.

FOA Århus har følgende konkrete bud på besparelser:

- 1) Afskaf det mellemste ledelsesniveau i Sundhed og Omsorg, der består af 2 sundheds- og omsorgschefer, 10 kontor/funktionschefer, 4 funktionsledere og deres støttefunktioner. Dette ledelsesniveaus opgaver enten afskaffes eller løses fremover på det øverste ledelsesniveau, efter direktøren (1 stabschef, 1 kommunikationschef, 1 økonomichef, 5 kontorchefer, 1 afdelingschef og deres støttefunktioner), det nederste ledelsesniveau (13 områdechefer, 10-13 plejeledere, 13 sundhedsklinikledere) eller i nye tværmagistrale enheder.
- 2) Slank det nederste ledelsesniveau. Områdecheferne bør også kunne dække plejen og sundhedsklinikkerne direkte, så kommunen kan afskaffe plejeleder- og sundhedsklinikleder-funktionerne.
- 3) Skær i visitationen. Sundhed og Omsorg kan umiddelbart droppe visitationen i plejeboligerne, som magistraten selv har indført. På fritvalgsområdet kan Sundhed og Omsorg forsøge at bruge den såkaldte udfordringsret, der giver kommuner

mulighed for at undgå statslige krav – her om frit valg af hjemmehjælp – hvis det kan skabe en mere effektiv drift.

- 4) Afskaf de bærbare minicomputere PDA'erne i Sundhed og Omsorg, så man kan spare den gruppe, der servicerer dem og brugerne. PDA'erne har ikke givet de forventede effektiviseringsgevinster, tværtimod har de ofte fungeret som tidsrøvere.
- 5) Afskaf alle "fiktive ledere" på mellemliderniveauet i Børn og Unge, så kun ledere af reelt eksisterende institutioner opretholdes. Det vil betyde, at skolelederfunktionen vil fortsætte, mens de 99 dagtilbudslederfunktioner på daginstitutionsområdet, og de 13 FU-lederfunktioner vil blive afskaffet. Dagtilbudsledernes og FU-ledernes opgaver kan deles mellem deres underordnede, de pædagogiske ledere, legepladslederne og ungdomsklublederne, og deres overordnede, områdecheferne. Disse to ledelsesniveauer har i forvejen opgaver, der i praksis lapper over dagtilbudsledernes og FU-ledernes.
- 6) Tynd ud i antallet af driftsledere i Børn og Unge. Det er næppe nødvendigt, at skolerne lige under skolelederen har både en pædagogisk leder, en administrativ leder og en SFO-leder.
- 7) Sammenlæg de to ledelsesniveauer, der ligger lige under direktøren i Børn og Unge og hans sekretariat, nemlig forvaltningschefniveauet og funktionschef/sektionsledelsesniveauet. Her er blandt andet videnscentre, som bør placeres decentralt med langt færre ansatte.
- 8) Begræns antallet af økonomi- og styringssekretariater i Sociale Forhold og Beskæftigelse, så de ikke længere eksisterer på hele tre ledelsesniveauer.
- 9) Afskaf de fire servicecentre på magistratsniveau i Sociale Forhold og Beskæftigelse, og nøjes med de servicecentre, der eksisterer på de underliggende ledelsesniveauer.
- 10) Afskaf centerledelsesfunktionerne i socialforvaltningen og fordel opgaverne mellem centerledernes nærmeste underordnede på driftslederniveauet og deres nærmeste overordnede på søjlechefsniveauet.
- 11) Afskaf Kommunikations- HR- og Bygningsfunktionerne på magistratsniveau og saml de konkrete funktioner tværmagistralt i den udstrækning opgaverne er nødvendige for, at den kommunale service overfor borgerne kan fungere. Ellers afskaffes de. Denne effektivisering vil slanke ledelsen meget i de enkelte magistrater, eksempelvis i Børn og Unge, hvor man har både en personalechef, en chef for HR, Kommunikation & Trivsel samt en kommunikationschef. Tværmagistralt må opgaverne kunne løses af langt færre ansatte, og ikke mindst langt færre chefer samlet set.
- 12) Indfør et stop for udliciteringer. En rapport fra Teknik og Miljø viser, at man her kan spare 13 mio. kr., hvis alene denne magistrat bare sænker sit udliciteringstempo. Der må derfor være rigtig meget at spare, hvis hele kommunen stopper med at udlicitere. Udliciteringer er dyre af flere grunde. For det første skal der udarbejdes

udbudsmateriale. For det andet kan der være udgifter til personale, der ikke vil følge med opgaverne over til den private leverandør. For det tredje vil en ekstern leverandør kun udføre præcis de opgaver, virksomheden skal, mens de kommunale medarbejdere tidligere var mere fleksible, og det vil ofte give uforudsete ekstraudgifter. For det fjerde skal et dyrt bureaukrati kontrollere og fakturere den eksterne udbyder.

- 13) Nedlæg sygefraværskonsulentstillingerne og indfør et stop for de automatiske sygefraværssamtaler. Nødvendige sygefraværssamtaler bør kunne gennemføres af den nærmeste leder uden konsulentbistand. Og de nyttesløse samtaler bør afskaffes. Samtalerne vil typisk være nyttesløse, når alle kender omfanget og varigheden af sygdommen, eksempelvis når der er tale om et brækket ben.
- 14) Indfør et stop for tilfredshedsundersøgelser, kvalitetsrapporter, trivselsundersøgelser m.v. Det er tvivlsomt, hvilke informationer disse undersøgelser giver, som man ikke i forvejen får eller kan indhente fra forældreråd, pårørenderåd, ældreråd, integrationsråd, skolebestyrelser, MED-udvalg, chefer, ledere, tillidsfolk osv. Informationer herfra har desuden den fordel, at de kommer fra rigtige mennesker, og derfor lettere kan få praktiske konsekvenser, fordi der er rigtige mennesker, som kan fastholde budskaberne. Mens informationer fra undersøgelser typisk er anonyme og ofte uoverskueligt mange tal fra papirbunker, der vokser sig stadigt større, fordi antallet af undersøgelser stiger.
- 15) Afskaf funktioner, der er overflødige, fordi andre offentlige myndigheder eller institutioner i forvejen kan løse arbejdsopgaverne. Det er eksempelvis unødvendigt, at Århus Kommune driver et Sundhedsakademi, når byen råder over flere uddannelsesinstitutioner, der tilbyder uddannelse, kurser og efteruddannelse til sundhedspersonale. Det samme gælder den interne uddannelsesindsats hos Børn og Unge. Og det er næppe heller nødvendigt, at Århus Kommune selv har en hel afdeling, der forsker i teknologiudvikling på ældreområdet. Det bør snarere være en opgave for Danmarks Tekniske Universitet, Ålborg Universitet og andre forskningsinstitutioner.

Virksomhedsmodel eller opgaveløsning

Hvis Århus Kommune har det rigtige fokus, vil kommunen kunne finde mange flere konkrete sparemuligheder end de, der er nævnt her. Og det vil vel at mærke være sparemuligheder, der ikke forringer den kommunale service overfor borgerne, hvis de bliver til virkelighed.

Det handler om, at omorganisere kommunen, så der bliver fokus på hvilke opgaver, kommunen skal løse og på, hvordan kommunen kan løse flest mulige opgaver og tage flest mulige beslutninger tættest muligt på borgeren. Her vil det nemlig typisk være både bedre og billigere at gøre det. Først derefter skal man se på, hvad opgaveløsning og beslutningsproces det kræver af ledelses- stabs- og styrefunktioner.

Dette kræver et opgør med Århus Kommunes virksomhedsmodel, som skelner skarpt mellem dem, der styrer, og dem, der udfører – den såkaldte BUM-model, Bestiller-Udfører-Modtager.

Modellen kræver mange chefer og kontrollanter, der skal holde øje med dem, der arbejder tæt på borgerne.

Der bliver da også hele tiden flere chefer og kontrollanter i Århus Kommune. På bare et enkelt år, fra juli 2009 til juli 2010 voksede antallet af chefer i kommunen med 8,16 %. Til sammenligning blev der i samme periode blot 0,88 % flere pædagogmedhjælpere og 1,02 % mere social- og sundhedspersonale. De øverste ledelsesfunktioner er altså vokset hele otte gange hurtigere, end nogle af de faggrupper, der hjælper børn og ældre.

Årsagen er, at Århus Kommunes virksomhedsmodel grundlæggende bygger på mistillid. Systemet tror ikke på, at personale og borgere selv kan vurdere en situation; for eksempel at social- og sundhedspersonale og de ældre sammen kan definere plejebehovene. Personalet i plejeboligerne skal blot levere de ydelser, som en visitator har bestemt, at den ældre skal have.

Det nederste ledelsesniveau, teamlederne skal så holde øje med, at dette sker, men mistilliden stopper ikke her. Teamlederne bliver overvåget af plejelederne, der bliver iagttaget af områdecheferne, som bliver holdt i ørerne af social- og sundhedscheferne, der til gengæld har direktørens opmærksomhed.

Alle de kommunale forvaltninger bygger på dette mistillidsprincip, denne virksomhedsmodel. Hvis Århus Kommune lader veluddannede menige medarbejdere og de laveste ledelsesniveauer tage flere beslutninger sammen med borgerne, så kan kommunen spare millioner på cheferne og deres støttefunktioner.

Mindre mistillid vil også betyde færre interne og eksterne konsulenter, som laver færre tilfredshedsundersøgelser, kvalitetsrapporter og trivselsundersøgelser. Mindre mistillid vil betyde færre udliciteringer, der kræver et dyrt bureaukrati til at lave bla. udbudsmateriale og afregninger.

Mistillidsmodellen er dyr. Man kan ud fra Det Fælleskommunale Løndatakontor lave et overslag over lønsummen for samtlige Århus Kommunes chefer, ledere, AC'ere og kommunikationsansatte. Den er omkring 1.3 mia. kr. årligt.

Nedlagde kommunen blot en tredjedel af disse funktioner, kunne man altså spare **godt 433 mio. kr., og dertil kommer så disse funktioners støttefunktioner.**

Det er således sandsynligt, at Århus Kommune kan spare **omkring 500 mio. kr. på bureaukratiske funktioner**, hvis kommunen får et stærkere fokus på opgaveløsning frem for mistillid og kontrol.

Med venlig hilsen

På foreningens vegne



Kirsten Norman Andersen
afdelingsformand