

Høringssvar vedrørende budgetforslag 2027:

30-01 Kortere åbningstider i daginstitutioner

Vi er bekymrede for konsekvenserne af at reducere åbningstiderne i daginstitutionerne.

Forslaget vil særligt ramme medarbejdere på velfærdsområderne, hvor arbejdstiderne er fastlagt ud fra borgernes behov. I hjemmeplejen møder medarbejdere typisk kl. 07.00 eller kl. 07.30, og arbejdsdagen kan strække sig til kl. 15.30. På Maglemosen afsluttes vagter helt frem til kl. 16.15.

Kortere åbningstider vil gøre det vanskeligere for medarbejdere med mindre børn at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Dette kan få betydning for både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på områder, hvor det allerede er udfordrende at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

Hvis kommunen forventer fleksibilitet fra medarbejderne, bør kommunen samtidig sikre de nødvendige rammer for, at medarbejderne kan få hverdagen til at fungere.

51-01 Besparelse på demensområdet

Vi finder det bekymrende, at der foreslås besparelser på et område, hvor behovet for kompetenceudvikling er stigende.

Vi ser en stigning i komplekse og ud ad reagerende borgere og deraf flere vold og trussel episoder.

Kompetenceudvikling kan være med til at forbygge, så vi undgår disse konflikter.

Der har gennem de senere år været gode erfaringer med Demensrejseholdet, undervisning i nænsom nødværge og andre faglige initiativer. Samtidig oplever vi en løbende udskiftning blandt medarbejderne, hvilket betyder, at nye kolleger har behov for oplæring og opkvalificering og hvor sidemandsoplæring og sparring ikke altid er nok.

Når midlerne reduceres, bliver konsekvensen, at færre medarbejdere får adgang til nødvendig undervisning, og at afstanden mellem ny faglig viden og den daglige praksis bliver større. Det kan på sigt føre til lavere kvalitet i indsatsen, større usikkerhed blandt medarbejderne og en dårligere oplevelse for borgere med demens og deres pårørende.

Det er svært at se logikken i at spare på kompetenceudvikling på et område, hvor kompleksiteten og behovet for specialiseret viden er voksende.

51-04 Den årlige pensionisttur til Bøtø

Den årlige pensionisttur er langt mere end et ferietilbud. For mange borgere er det en vigtig social indsats, der modvirker ensomhed og styrker fællesskabet.

Vi oplever, at deltagerne får øget livskvalitet og i flere tilfælde skaber nye relationer og netværk. En brugerbetaling på 4.000 kr. risikerer at udelukke netop de borgere, som har mindst netværk og størst behov for fællesskab.

Derudover overses en økonomisk gevinst ved ordningen. Når borgere deltager i pensionistturen, bortfalder behovet for hjemmeplejebesøg i perioden. Det frigiver ressourcer, som kan anvendes til ferieafvikling og afspadsering blandt medarbejderne. Forslaget bør derfor vurderes ud fra både de sociale og økonomiske konsekvenser.

51-12 Kompetenceudvikling til øget borgerdialog

Vi anbefaler, at midlerne til kompetenceudvikling fastholdes.

I dag deltager alle medarbejdere årligt i en temadag med fokus på kommunikation og samarbejde. Dette styrker sammenholdet i teamene og forbedrer kommunikationen mellem de medarbejdere, der er omkring borgeren.

Når samarbejdet fungerer godt, oplever borgerne større sammenhæng, tryghed og kvalitet i indsatsen. God kommunikation er ikke en ekstra ydelse, men en grundlæggende forudsætning for at skabe gode borgerforløb.

Hvis midlerne reduceres, vil der gå længere tid mellem kompetenceudviklingsforløbene, hvilket kan svække både samarbejdet og kvaliteten af indsatsen over for borgerne.

51-13 Mere tid i hjemmeplejen

Vi finder det problematisk, at der lægges op til øget fleksibilitet og selvbestemmelse for borgerne uden samtidig at tilføre flere ressourcer.

I budgetmaterialet fremgår det, at:

"Borgere vil fortsat opleve mere fleksibilitet og selvbestemmelse i leveringen af hjælp og støtte, som det er hensigten i ældreloven, men medarbejderne vil ikke nødvendigvis få mere tid til at levere indsatserne."

Det betyder i praksis, at medarbejderne skal løbe hurtigere og udføre flere opgaver inden for den samme tid. Risikoen er øget arbejdspress, stress og højere sygefravær.

Hvis medarbejderne ikke får mere tid til opgaverne, er det vanskeligt at se, hvordan ambitionerne om øget fleksibilitet og selvbestemmelse kan realiseres uden konsekvenser for arbejdsmiljøet og kvaliteten i omsorgen.

51-21 Individuelt tilpasset demensindsats fra budget 2026

Vi bemærker, at der foreslås reduktioner på demensområdet både under punkt 51-01 og under punkt 51-21.

Set fra medarbejdersiden fremstår dette som en dobbelt besparelse på et område, hvor behovet for faglig udvikling og specialiserede indsatser er stigende.

Når der samtidig tales om en mere individuelt tilpasset demensindsats, virker det selvmodsigende at reducere de ressourcer, der skal understøtte medarbejdernes kompetencer og faglige udvikling.

Vi frygter, at konsekvensen bliver ringere kvalitet for borgerne og øget belastning af medarbejderne.

60-07 Fravalg af rengøringsoption – rengøring ugentligt af boliger på plejehjem

Vi er bekymrede for konsekvenserne af at reducere rengøringen på plejehjemmene.

Hvis antallet af rengøringer halveres, vil medarbejderne i højere grad blive nødt til selv at udføre rengøringsopgaver for at sikre et acceptabelt hygiejneniveau. Det vil betyde mindre tid til omsorg, pleje og nærvær med borgerne.

Derudover er der en reel bekymring for øget risiko for bakterier, smittespredning og sygdom blandt både borgere og medarbejdere. Besparelsen kan derfor føre til både sundhedsmæssige og arbejdsmiljømæssige udfordringer.

60-08 Fravalg af rengøringsoption – rengøring af toiletter i boliger på plejehjem

Vi har samme bekymringer som under punkt 60-07.

Toiletter er områder med særlige hygiejnekrav, og mindre rengøring kan øge risikoen for smitte, dårlig hygiejne og utryghed blandt borgerne.

Konsekvensen risikerer at blive, at plejepersonalet må bruge mere tid på rengøring og mindre tid på kerneopgaven, som er pleje og omsorg.

60-20 Aflysning eller udsættelse af medarbejderfest

Vi er kede af forslaget om at aflyse eller udskyde medarbejderfesten.

Medarbejderfesten er en af de få lejligheder, hvor ansatte på tværs af faggrupper, arbejdspladser og forvaltninger mødes. Det styrker fællesskabet, sammenholdet og forståelsen på tværs af organisationen.

I en tid med fokus på trivsel, fastholdelse og et godt arbejdsmiljø sender det et uheldigt signal at fjerne et arrangement, som netop understøtter disse mål.

60-21 Fravalg af julegaver til ansatte i Ballerup Kommune

Vi anbefaler, at julegaver til medarbejderne fastholdes.

Julegaven er et synligt tegn på anerkendelse af medarbejdernes indsats gennem året. Selvom den økonomiske værdi er begrænset, har den en stor symbolsk værdi.

Mange medarbejdere ser frem til julegaven, og den bidrager til oplevelsen af at være værdsat af arbejdspladsen. I en situation, hvor kommunerne konkurrerer om arbejdskraft, er det vigtigt ikke at undervurdere betydningen af medarbejdertilfredshed og anerkendelse.

Samlet bemærkning

Vi anerkender behovet for økonomiske prioriteringer, men flere af de foreslåede besparelser risikerer at få konsekvenser, som på længere sigt kan blive dyrere end den umiddelbare besparelse.

Der er en gennemgående risiko for, at besparelserne vil føre til øget arbejdspress, højere sygefravær, vanskeligere rekruttering og fastholdelse samt forringet kvalitet for borgerne. Særligt besparelser på kompetenceudvikling, demensområdet og de forebyggende sociale indsatser giver anledning til bekymring.

Vi opfordrer derfor til, at forslagene genovervejes, og at de langsigtede konsekvenser for både borgere, medarbejdere og kommunens økonomi indgår i den endelige politiske beslutning.

Med venlig hilsen

FOA SOSU Tillidsrepræsentanter i Ballerup Kommune.