

# Opsummering af høringssvar vedrørende effektiviseringsbidrag for budgetår 2026 og overslagsår.

## 1. Generel modstand mod effektiviseringsbidraget

Flere høringssvar udtrykker generel modstand mod effektiviseringsbidraget og foreslår, at det enten reduceres eller helt afskaffes. Her er nogle af de forskellige argumenter, der fremføres:

### 1) Tidligere besparelser og effektiviseringer:

Mange områder har allerede gennemført betydelige besparelser og effektiviseringer over de seneste år. Det bliver stadig sværere at finde nye områder, hvor der kan effektiviseres uden at det går ud over kvaliteten af de ydelser, der leveres til borgerne.

### 2) Begrænsede muligheder for yderligere besparelser:

Der er begrænsede muligheder for yderligere besparelser uden at det får konsekvenser for kvaliteten af serviceniveauet. Mange afdelinger har allerede udtømt idéerne til, hvorfra besparelser skal komme.

### 3) Konsekvenser for udsatte borgere:

Effektiviseringsbidraget går særligt ud over de udsatte borgere, da det kan føre til serviceforringelser, der rammer de mest sårbare grupper i samfundet.

## 2. Kommentarer til forslaget om at omdøbe til omprioriteringsbidrag

### Bekymringer og kommentarer:

#### 1. Navneændringen:

- Flere høringssvar udtrykker bekymring over, at navneændringen fra effektiviseringsbidrag til omprioriteringsbidrag ikke ændrer det grundlæggende problem. De ser det som en skjult besparelse, der stadig vil få negative konsekvenser for serviceniveauet.

#### 2. Effektivisering vs. omprioritering:

- Nogle høringssvar påpeger, at omprioriteringsbidraget stadig vil fungere som en besparelse, da det vil kræve, at afdelingerne finder nye måder at spare penge på. Dette kan føre til serviceforringelser og øget pres på medarbejderne.

#### 3. Politisk ansvar:

- Flere høringssvar opfordrer til, at politikerne tager ansvar for de besparelser, der skal gennemføres, og klart kommunikerer, hvilke opgaver der skal nedprioriteres. Dette vil sikre, at besparelserne ikke blot bliver en byrde for de enkelte afdelinger, men en politisk beslutning om prioritering af ressourcer.

## 3. Bekymring over konsekvenser for arbejdsmiljø og rekruttering

### a) Øget arbejdsbyrde og stress:

- Flere høringssvar nævner, at besparelserne vil øge arbejdsbyrden for de tilbageværende medarbejdere, hvilket kan føre til stress og udbrændthed. Dette er en bekymring, der går igen i mange af svarene.

**b) Forringet arbejdsglæde:**

- Besparelserne og den øgede arbejdsbyrde kan føre til et generelt fald i arbejdsglæden blandt medarbejderne. Dette kan påvirke deres motivation og engagement negativt.

**c) Øget sygefravær:**

- Flere høringssvar nævner, at den øgede arbejdsbyrde og stress kan føre til højere sygefravær blandt medarbejderne. Dette kan yderligere belaste de tilbageværende medarbejdere og skabe en negativ spiral.

**d) Rekrutterings- og fastholdelsesproblemer:**

- Besparelserne kan gøre det sværere at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Dette kan føre til en ond cirkel

#### **4. Specifikke forslag til besparelser og effektiviseringer**

Flere høringssvar indeholder konkrete forslag til, hvordan besparelser kan opnås uden at påvirke serviceniveauet negativt. Disse inkluderer forslag om bedre planlægning, brug af teknologi, og politiske beslutninger om hvilke opgaver der skal nedprioriteres, men også tidlig inddragelse af medarbejdere og invitation til medarbejdere om at give input.

**1. Reduktion af vikarforbrug gennem bedre personaledekning og planlægning:**

- Forslaget indebærer at forbedre personaledekningen og planlægningen for at reducere behovet for vikarer. Dette kan opnås ved at sikre, at der altid er tilstrækkeligt med personale til rådighed, og ved at optimere arbejdsplanerne for at undgå overbelastning.
- **Kilde:** Socialdemokratiet Grenå

**2. Nedbringelse af sygefravær via arbejdsmiljøindsatser og tidlig indsats:**

- Forslaget fokuserer på at forbedre arbejdsmiljøet og implementere tidlige indsatser for at reducere sygefraværet. Dette kan omfatte stresshåndteringsprogrammer, sundhedsinitiativer og regelmæssige arbejdsmiljøvurderinger.
- **Kilde:** Socialdemokratiet Grenå

**3. Lavere personaleomsætning ved fokus på fastholdelse og kompetenceudvikling:**

- Forslaget sigter mod at reducere personaleomsætningen ved at fokusere på fastholdelse og kompetenceudvikling. Dette kan omfatte karriereudviklingsprogrammer, efteruddannelse og incitamenter for at fastholde medarbejdere.

- **Kilde:** Socialdemokratiet Grenå

4. **Optimering af hjemmeplejens ruter for at mindske køretid og frigive tid til borgerne:**

- Forslaget indebærer at optimere ruterne for hjemmeplejen for at reducere køretiden og frigive mere tid til borgerne. Dette kan opnås ved hjælp af teknologi til ruteplanlægning og ved at analysere data for at finde de mest effektive ruter.
- **Kilde:** Socialdemokratiet Grenå

5. **Automatisering af kontering og betaling af regninger:**

- Forslaget fokuserer på at automatisere konteringen og betalingen af regninger for at reducere den tid, der bruges på administrative opgaver. Dette kan opnås ved hjælp af softwareløsninger, der automatiserer disse processer.
- **Kilde:** LMU for Administration og Udvikling i Sundhed og Omsorg

6. **Analyse af opgavefordelingen mellem HR/LØN og fagområderne:**

- Forslaget indebærer en analyse af opgavefordelingen mellem HR/LØN og fagområderne for at finde muligheder for effektivisering. Dette kan omfatte en gennemgang af arbejdsprocesser og ansvarsområder for at identificere overlapninger og ineffektive procedurer.
- **Kilde:** LMU for Administration og Udvikling i Sundhed og Omsorg

7. **Vagtplanlægning med AI:**

- Forslaget fokuserer på at bruge AI til vagtplanlægning for at optimere ressourceudnyttelsen. Dette kan omfatte brugen af algoritmer til at forudsige behovet for personale og til at skabe optimale vagtplaner.
- **Kilde:** LMU for Administration og Udvikling i Sundhed og Omsorg

8. **Digitaliseret løsning til at holde styr på 60-dages reglen:**

- Forslaget indebærer en digitaliseret løsning til at holde styr på 60-dages reglen for kørsel. Dette kan omfatte brugen af software til automatisk overvågning og rapportering af kørselsdata.
- **Kilde:** LMU for Administration og Udvikling i Sundhed og Omsorg

9. **Optimering af brugerstyringsprocessen:**

- Forslaget fokuserer på at optimere brugerstyringsprocessen for at forbedre effektiviteten. Dette kan omfatte en gennemgang af nuværende processer og implementering af nye teknologier til brugeradministration.
- **Kilde:** LMU for Administration og Udvikling i Sundhed og Omsorg

10. **Ansættelse af decentrale digitaliseringskonsulenter:**

- Forslaget indebærer ansættelse af decentrale digitaliseringskonsulenter for at drive og implementere digitaliseringsprojekter. Dette kan omfatte rekruttering af eksperter inden for digitalisering til forskellige fagområder.
- **Kilde:** LMU for Administration og Udvikling i Sundhed og Omsorg

#### **11. Åbne aktørmøder blandt medarbejdere og ledere:**

- Forslaget fokuserer på at holde åbne aktørmøder blandt medarbejdere og ledere for at fremme samarbejde og idéudveksling. Dette kan omfatte regelmæssige møder hvor forskellige interessenter diskuterer aktuelle udfordringer og løsninger.
- **Kilde:** LMU for Administration og Udvikling i Sundhed og Omsorg

#### **12. Samflytning af Familiehuset, FTI, Sundhedsplejen og Dagbehandlingen:**

- Forslaget indebærer samflytning af Familiehuset, FTI, Sundhedsplejen og Dagbehandlingen for at reducere driftsomkostningerne. Dette kan omfatte samling af ressourcer og kompetencer på én lokation.
- **Kilde:** Familiehuset, FTI, Sundhedsplejen og Dagbehandlingen

#### **13. Brug af AI til kortlægning af ruter og tidsplan:**

- Forslaget fokuserer på brugen af AI til kortlægning af ruter og tidsplaner for at optimere transporten. Dette kan omfatte brugen af algoritmer til analyse af trafikdata og planlægning af de mest effektive ruter.
- **Kilde:** Familiehuset, FTI, Sundhedsplejen og Dagbehandlingen

#### **14. Peer to peer støtte:**

- Forslaget indebærer brugen af peer to peer støtte hvor borgere med levede erfaringer hjælper andre borgere. Dette kan omfatte uddannelse og træning af peers til at yde støtte i forskellige sammenhænge.
- **Kilde:** Familiehuset, FTI, Sundhedsplejen og Dagbehandlingen

#### **15. Samling af natstrukturen til et fælles nattevagtsteam:**

- Forslaget fokuserer på samling af natstrukturen til et fælles nattevagtsteam for at reducere omkostningerne. Dette kan omfatte centralisering af nattevagter på tværs af enheder for at sikre bedre ressourceudnyttelse.
- **Kilde:** Hjemmeplejen og Sygeplejen

#### **16. Skærmbesøg til borgere:**

- Forslaget indebærer brugen af skærmbesøg til borgere som et alternativ til fysiske besøg. Dette kan reducere transporttid og omkostninger samt øge fleksibiliteten i leveringen af ydelser.
- **Kilde:** Hjemmeplejen og Sygeplejen

#### **17. Minimering af dokumentation:**

- Forslaget fokuserer på at minimere den tid, der bruges på dokumentation, ved at forenkle og digitalisere processerne. Dette kan frigive tid til kerneopgaver og reducere administrative byrder.
- **Kilde:** Pårørenderådet i Område Ørum

#### **18. Stop med indkøbsaftaler og udbud:**

- Forslaget indebærer at stoppe med indkøbsaftaler og udbud, som kan være bureaukratiske og dyre. I stedet foreslås det at finde mere fleksible og omkostningseffektive løsninger.
- **Kilde:** Pårørenderådet i Område Ørum

#### **19. Brug af AI og robotter til praktiske opgaver:**

- Forslaget fokuserer på at bruge AI og robotter til at udføre praktiske opgaver, hvilket kan øge effektiviteten og frigive tid til mere komplekse opgaver.
- **Kilde:** Pårørenderådet i Område Ørum

#### **20. Faste teams i hjemmeplejen og sygeplejen:**

- Forslaget indebærer implementering af faste teams i hjemmeplejen og sygeplejen for at øge kontinuiteten og kvaliteten af plejen.