



Personalemæssige konsekvenser i Budget 2025-2028

Budget 2025 er år 2 i et 2-årigt budgetforlig for 2024 og 2025. Fokus i budgettet er arbejdet med omstillinger. Omstillingerne har økonomisk nul-effekt, men målet er at sikre en bedre løsning af opgaverne ved at løse opgaver på en anden måde – eksempelvis forebyggelse i stedet for behandling. Derfor vil omstillingerne påvirke både måden der arbejdes på i kommunen, og i nogen tilfælde stedet opgaven udføres. Eftersom der investeres på nogle områder og anvendes færre midler andre steder vil omstillingerne også øge medarbejderbehovet på nogle områder og reducere medarbejderbehovet andre steder.

Arbejdet med omstillinger er i proces, og nogle steder er det ikke muligt at være eksplicitte omkring de konkrete ændringer, da det kan ændre sig i processen. Når der bliver gennemført konkrete tiltag, der har personalemæssige konsekvenser vil dette naturligvis behandles efter relevante aftaler i MED systemet. Nærværende beskrivelse af de personalemæssige konsekvenser i omstillingsarbejdet vil være varierende mellem udvalgene, da der arbejdes med omstillinger på forskellig vis i udvalgene.

Udover omstillingsarbejdet indgår der i budget 2025 et besparelseskra på 10 mio. kr. på administration som en budgetpulje under Økonomiudvalget. Der vil i 2025 blive udmøntet 5,7 mio. kr. på Økonomiudvalget og 4,3 mio. kr. på fagudvalg, da besparelseskraet omfatter både central administration og decentral administration. Besparelseskraet er endvidere opdelt på de fire direktørområder med 3,4 mio. kr. på Social, Job og Sundhed, 2,7 mio. kr. på Skole og Børn, 2,6 mio. kr. på kommunaldirektørens område og 1,3 mio. kr. på By, Kultur og Miljø. Udmøntning af besparelsen sker på administrative stillinger, hvormed der samlet forventes en reduktion i administrative stillinger på ca. 15-20 årsværk i alt og ca. 9-11 årsværk under Økonomiudvalget.

Personalemæssige konsekvenser ved omstillingsarbejdet fordelt på de enkelte udvalgsområder:

Omstillinger på Økonomiudvalgets område

Omstillingerne på Økonomiudvalgets område indeholder en del forandringer på digitalisering og IT området. Der flyttes 2 digitaliseringskonsulenter (HK) til Byrådssekretariatet pr. 1. sep. 2024, hvor medarbejderne overgår til arbejde med cyber- og informationssikkerhed. De 2 konsulentstillinger der herefter bliver ledige i Digitalisering genbesættes (HK/Djøf). Omstillingerne vil endvidere medføre ansættelse af 3



digitaliseringskonsulenter (HK/Djøf) i Digitaliseringsafdelingen, som fysisk vil blive placeret i hvert direktørområde. Som del af omstillingsarbejdet gennemføres en intern budgetopdeling i Digitaliseringsafdelingen. En række medarbejdere omstilles til at arbejde med udviklingsorienterede digitaliseringsopgaver. Afdelingens resterende medarbejderstab varetager opgaver inden for drift og support. Det kan ikke udelukkes at omstillingen kan medføre opsigelser eller fratrædelser efter gensidig aftale.

Tiltag på rengøringsområdet forventes at føre til nedlæggelse af 6-10 stillinger som følge af nye standarder og teknologi. Slutteligt ansættes der på ejendomsområdet en medarbejder (HK/Djøf) til controlling af udviklingen af elpriser samt udvikling af det samlede elforbrug i kommunens ejendomme.

	Personalereduktion	Personaleudvidelse	Omstilling af arbejdsopgaver	Nettoreduktion -/+ = færre/flere medarbejdere
ØU	6-10	6	10-15	0 til -4

Kultur- og Idrætsudvalget

På KIUs område er der tale om, at rigtig mange medarbejdere skal være bærere af byrådets vision og udvalgets nye politik om understøttelse af stærke fællesskaber og brobygning og derfor kan mange være berørt af justering i fokus i arbejdsopgaverne. Konkret er der meget få ændringer ift. reduktion/udvidelse. Det er ikke muligt at opgøre, hvor mange medarbejdere der berøres af mindre omlægninger i arbejdsopgaver.

	Personalereduktion	Personaleudvidelse	Omstilling af arbejdsopgaver	Nettoreduktion -/+ = færre/flere medarbejdere
KIU	Ca. 1	0	Se ovenfor	-1

Beskæftigelses- og Socialudvalget

Af den samlede investering på 18 mio. kr. skal ca. 80 pct. finansieres via omlægninger af den eksisterende drift, hvor nuværende medarbejdere får nye roller og omplaceres til nye opgaver.

De resterende ca. 4. mio. kr. finansieres via personalereduktioner, men da omlægningen sker på store driftsområder, kan reduktionen håndteres med den løbende personaleomsætning og omplaceringer. Derfor er der ingen personalemæssige konsekvenser i form af afskedigelser.



"Borgerens vej - Civilsamfund og erhvervsliv" - enkelte medarbejder vil skulle omplaceres eller kompetenceudvikles.

"Borgerens vej - Midtpunkt" - dele af personalegruppen i den nye indgang nye rammevilkår og skal arbejde på nye måder, der kræver kompetenceudvikling. Særligt investeres i medarbejderressourcer til funktionen; mulighedsguides. Den investering realiseres ved en omplacering af medarbejdere fra andre funktioner i nuværende indgange.

"Borgerens vej - Indsatshus gruppe og individuel" - dele af personalegruppen får nye rammevilkår og skal arbejde på nye måder, der kræver kompetenceudvikling. Antallet af medarbejdere, der arbejder med individuelle indsatser og gruppeindsatser i de tre fagområder reduceres ved at samtænke indsatserne. Tilpasningen forventes at ske ved almindelig personaleomsætning og omplacering af medarbejdere.

"Social henvisning" - Der skal investeres i medarbejderressourcer til at servicere borgere, der får social henvisning. Denne investering realiseres ved en omplacering af medarbejdere fra andre funktioner i nuværende organisering.

	Personalereduktion	Personaleudvidelse	Omstilling af arbejdsopgaver i afdelingen	Nettoreduktion -/+ = færre/flere medarbejdere
BSU	6,5 årsværk	0	27,5 årsværk	-6,5 årsværk

Skole- Børneudvalget

På Skole- og Børneudvalgets område arbejdes der med en samlet omlægning for i alt 59 mio. kr. Omlægningen vil på forskellig vis få betydning for opgaveløsning en for alle faggrupper og på alle fagområder. Der forventes ikke en direkte personalereduktion eller personaleudvidelse som følge af omlægningen, men det vil for flere faggrupper betyde en omstilling af arbejdsopgaver.

Omlægningen sker i fire spor:

Bevægelse fra det specialtilbud til tilbud i de lokale dagtilbud og skoler

Med denne bevægelse skal flere børn være i de almene dagtilbud og skoler, og færre skal være i specialtilbud. Det betyder alt andet lige, at der skal være flere medarbejdere med specialpædagogiske kompetencer på det almene område, og at der i takt med, at der skal være flere børn i de almene tilbud, skal være flere medarbejdere. Omvendt vil der tilsvarende i takt med, at der er færre børn i specialtilbud, være færre medarbejdere der, i de tilfælde, hvor der er tale om kommunale specialtilbud.

Bevægelse fra at den tidlige indsats altid leveres af kommunen til at den tidlige indsats både foregår endnu tidligere og kan ske i andre arenaer end lokale dagtilbud og skoler



Med denne bevægelse skal der blandt andet ske en omlægning i den del af PPR's arbejde, der drejer sig om at udarbejde PPV'er på enkelte børn til i stedet at arbejde med læringsfællesskaber i dagtilbud og skoler. Bevægelsen vil også medføre, at der skal udvikles og udbredes samarbejde med aktører fra civilsamfundet og frivillige foreninger. Der vil også ske en omlægning i forhold til, at nogle tilbud i forhold til rådgivning og vejledning skal ske digitalt frem for fysisk.

Bevægelse fra faldende motivation blandt de ældste elever til øget motivation og valgfrihed

Med denne bevægelse skal der blandt andet etableres et nyt samarbejde mellem klubber og skoler ift. de ældste elever, ligesom der skal udvikles nye samarbejder mellem skolerne omkring valgfag og udvikling af forløb for de ældste elever med fokus på kreative fag og praksisfaglighed.

Bevægelse fra mange små enheder til mere bæredygtige og robuste dagtilbud og skoler, der bedre kan rekruttere ledere og medarbejdere og i mindre grad påvirkes af udsving i børnetal og fravær

Med denne bevægelse skal ske en tilpasning af kapaciteten på særligt dagtilbudsområdet. Det betyder, at der skal ske en bevægelse væk fra, at der er færre helt små daginstitutioner, som er sårbare, når der er udsving i børnetal og vanskeligheder med at rekruttere ledere og pædagogisk uddannede medarbejdere. Da Roskilde Kommune forventer et fald i behovet for dagtilbudspladser de kommende år, vil en tilpasning af kapaciteten medføre, at nogle mindre daginstitutioner lukkes og sammenlægges med andre nærtliggende daginstitutioner, og at pædagogisk uddannede medarbejdere tilknyttes nye dagtilbud. Det vil medføre et fald i antallet af pædagogiske ledere, afhængigt af, hvor mange institutioner, der lukkes.

	Personalereduktion	Personaleudvidelse	Omstilling af arbejdsopgaver i afdelingen	Nettoreduktion -/+ = færre/flere medarbejdere
SBU	4-6	0	Hovedparten af medarbejdere på Skole- og Børneudvalgets område vil skulle omstille opgaveløsning, dog på forskellig vis	-4-6 (Det forventes, at der ikke vil ske afskedigelser i alle stillinger, men at der kan ske omplaceringer i vakante stillinger)

Det skal bemærkes, at der tillige i forbindelse med det faldende børnetal generelt vil ske en personalereduktion.

Plan- og Teknikudvalget

På området er der tale om, at medarbejdere inden for parkforvaltning (både planlæggere, bestillere og mandskab på Materielgården) skal omstille sig til at arbejde med borgerinddragelse, vejlede lokale og fremme biodiversitet i sammenhæng med de hidtidige arbejdsopgaver/områder.



	Personalereduktion	Personaleudvidelse	Omstilling af arbejdsopgaver i afdelingen	Nettoreduktion -/+ = færre/flere medarbejdere
PTU	0	0	Se ovenfor	0

Klima- og Miljøudvalget

Der er som udgangspunkt ikke personalekonsekvenser. Hvis §17.4 udvalget vedr. kollektiv trafik ender med at pege på forslag som indebærer kommunalt ansatte vil det fremgå i den forbindelse.

	Personalereduktion	Personaleudvidelse	Omstilling af arbejdsopgaver	Nettoreduktion -/+ = færre/flere medarbejdere
KMU	0	0		0

Sundheds- og Omsorgsudvalget

På Sundheds og omsorgsområdet investeres i tidligt forebyggende indsatser uden for den eksisterende ældrepleje. Der sker derfor ingen ændringer i forhold til driften af ældreplejen, som forsætter uændret i forhold til 2024.

Der er fundet finansiering til investeringer inden for den nuværende driftsramme, der ikke omhandler personalekonsekvenser, og som kan flyttes til den forebyggende indsats. Midlerne investeres i netværksmedarbejdere, mentorer og en udvidelse af kapaciteten på sygeplejeklinikker.

	Personalereduktion	Personaleudvidelse	Omstilling af arbejdsopgaver i afdelingen	Nettoreduktion -/+ = færre/flere medarbejdere
SOU	0	Netværksmedarbejdere og mentorer for ca. 3 mio. kr. Kapaciteten tilpasses på sygeplejeklinikker, i træningen og i rehabiliteringen for ca. 6,5 mio. kr.	0	Ca. 18-20 årsværk