

## NOTAT

Staben for økonomi og digitalisering  
Budget, analyse og data

Malene Moeslund  
mamlm@slagelse.dk

sagsnr. 330-2018-35575  
Dok. nr. 330-2018-303406

14. august 2018

# Muligheder for at mindske serviceudgifterne i 2018

## Baggrund og indledning

Serviceammen for Slagelse Kommune er under pres. Serviceammen udgør for Slagelse Kommune 3.312,7 mio. kr. i 2018. Ved budgetopfølgning 3 forventedes de samlede serviceudgifter at udgøre i alt 3.400,9 mio. kr. – altså en overskridelse af serviceammen med godt 88 mio. kr. i 2018.

Hvis alle kommunerne under et overskrider den kommunale serviceammen sanktioneres kommunerne krone for krone (jf. budgetloven). Sanktionen fordeles ud fra en 60-40 model i forhold til den samlede overskridelse og kommunens egen overskridelse. En overskridelse af serviceammen i den nævnte størrelsesorden udgør således en væsentlig risiko for Slagelse Kommunes økonomi.

## Handlemuligheder

Lønudgifterne skønnes i 2018 at udgøre 2.360 mio. kr. eller godt 70% af serviceudgifterne.

Der i praksis forskellige metoder til at reducere serviceudgifterne på den korte bane. Nedenfor er beskrevet de 2 modeller, som vurderes at have den største kortsigtede effekt:

- Model 1: Ansættelsesstop
- Model 2: Reduktion i budgetter i forbindelse med stillingsledighed

Formålet med dette notat er at beskrive disse 2 modeller nærmere i forhold til forudsætninger, fordele og udfordringer. Der er ligeledes udregnet et overslag på det forventet provenu ved de 2 modeller.

## Generelle forudsætninger

Uanset valg af model er det vigtigt at understrege, at der er tale om metoder/modeller som kun kan fungere kortvarigt. I praksis inden for det gældende budgetår. Det skyldes flere forhold.

Formelt skal byrådet fastlægge bevillinger ved den årlige budgetvedtagelse. Det er derfor ikke i overensstemmelse med styrelseslovens krav om, at byrådet fastlægger (retvisende) bevillinger

for budgetåret, hvis man i stedet løbende reducerer budgetterne ud fra, hvor der er afgang af personale. Det kan endvidere ikke fungere sammen med de tildelingsmodeller som er gældende på de fleste områder, fordi modellerne over tid skævvrider de budgettildelinger som er politisk fastlagt.

I forlængelse heraf har modellerne derfor også den uheldige konsekvens, at de rammer tilfældigt/skævt over tid. Det kan give problemer i forhold til overholdelse af lovgivning på områderne m.m.

En anden vigtig forudsætning for at modellerne virker er, at der sker bevillingstilpasning så pengene ligges i kassen. Konkret foreslås, at der sker bevillingstilpasning ved 4. budgetopfølgning. Hvis der indhentes flere penge end skønnet, så ligges disse i kassen i forbindelse med overførselssagen.

Endelig skal det påpeges, at der er tradition for at høre HovedMED i forbindelse med budgettilpasninger i budgetåret – senest, da der sidste år blev tilpasset i juni. Der skal således også sikres tid til en (kort) høring.

Vælges en af modellerne skal der hurtigt udarbejdes et administrationsgrundlag.

### **Model 1: Ansættelsesstop**

Metoden går ud på at indføre et tidsafgrænset ansættelsesstop, med mulighed for dispensation. Nogle midler kan dog skulle undtages, fordi de er givet af staten (eller af andre), hvor der skal aflægges regnskab for.

### **Forudsætninger**

Forudsætningerne for gennemførelse af ansættelsesstoppet er, at direktionen og chefer kan dispensere herfra, såfremt det vurderes at ansættelsesstoppet vil betyde lovbrud eller at det er til fare for borgerne. Det skal tåles, at serviceniveauet sænkes inden for lovens rammer.

### **Fordele**

Der kan tages specifikt højde for stillinger, som skal genbesættes.

### **Udfordringer**

Metoden er vanskelig at administrere, fordi kriterierne for, hvornår en stilling kan afvente besættelse er meget svære at gøre generelle/objektive.

Dispensationsansøgningerne kræver desuden et stort tidsmæssigt ressourceforbrug til at udarbejde og behandle ansøgningerne.

Endelig kan man påpege, at metoden indskrænker ledelsesrummet betragteligt ved at gribe ind i den decentrale ledelsesret til at ansætte personale og i øvrigt disponere over det tildelte budget.

### **Forventet provenu**

Kerteminde Kommune er en af de kommuner som har gennemført et ansættelses- og dispensationsstop. Det var gældende i perioden juni til og med december 2016. I Kerteminde

Kommune var det samlede provenu i perioden på 1,2 mio. kr. Nedenstående viser provenuet fra Kerteminde omsat til Slagelse Kommunes tal (alt andet lige):

Ansættelsesstop i Kerteminde Kommune juni 2016 og med dec. 2016	1.193
Serviceudgifter til løn <sup>1</sup> i Kerteminde Kommune i 2016	715.407
Ansættelsesstop i Kerteminde Kommune andel af løn i serviceudgifterne	0,17%
Serviceudgifter i Slagelse kommune i 2018 i 1000 kr:	2.323.687
Hvis samme provenu i Slagelse som i Kerteminde i 1000 kr.:	3.875
<b>For 4 måneder (september til december) udgår provenuet:</b>	<b>2.583</b>

*Kilde: KRL, KL og egne beregninger*

Slagelse Kommune skønnes således at kunne reduceres serviceudgifterne med ca. 2,6 mio. kr.

### **Model 2: Reduktion af lønbudgettet i forbindelse med stillingsledighed.**

Metoden går ud på, at der i en tidsafgrænset periode sker en reduktion af lønbudget med 2 måneders lønninger i forbindelse med afgang af personale. Oftest går der 2-3 måneder før at en stilling besættes igen. Det er dette provenu som tænkes indhentes.

#### **Forudsætninger**

Metoden kræver, som ved ansættelsesstop mv. en opgørelse af personaleafgang således, at der kan budgettilpasses pr enhed. Vikarer skal ikke medregnes, fordi de som udgangspunkt blot er afløsere for fast personale.

#### **Fordele**

Den enkelte leder har forsat den fulde ledelsesret og kan vurdere, hvornår det er relevant og ikke relevant at genbesætte en stilling med udgangspunkt i egen viden om området og lokale behov.

Ordningen kan relativt nemt administreres via lønadministrationen og budgettilpasses i forbindelse med budgetopfølgninger og regnskabet, således at der sikres retvisende budgetter.

#### **Udfordringer**

Modellen kan ramme mere tilfældigt end en model med dispensationsansøgning, idet der naturligt vil være forskel på personaleomsætningen, når der kun kigges på en kortere tidsafgrænset periode.

Desuden er der også forskelle på personaleomsætningen inden for områderne. Det skal dog påpeges, at provenuet kunne svare til det der opstår i perioden, som bruges på at genbesætte stillingen.

#### **Forventet provenu**

Baseret på Slagelse Kommunes historiske personaleomsætning og med udgangspunkt gennemsnitslønnen kan der beregnes følgende provenu:

---

<sup>1</sup> I Slagelse Kommune udgør 70% af lønnen serviceudgifter. Det forudsættes at der samme er tilfældet i Kerteminde Kommune.

Antal ansatte helårspersoner 1. feb. 2018 (ekskl. timelønnede)	5.198
Personaleomsætning (ekskl. timelønnede)	12,56%
I helårspersoner:	653
Gennemsnitsløn pr. år i 1000 kr.	423
Pr. måned	35
Besparelse hvis der inddrages 2 måneders løn i forhold til personaleomsætningen i 1000 kr.	46.023
<b>For 4 måneder (september til december) i 1000 kr.</b>	<b>15.341</b>

Ud fra en alt andet lige betragtning vil serviceudgifterne i Slagelse Kommune således kunne i reduceres med ca. 15 mio. kr. Det skønnede provenu er således 13 mio. kr. højere end ved model 1.

### 3. Opsamling og konklusion

Ovenfor er de to metoder, ansættelsesstop mv. og reduktion af lønbudgettet med 2 måneders løn i forbindelse med stillingsledighed, beskrevet.

Der er opstillet forudsætninger og beskrevet udfordringer ved de 2 modeller. Desuden er der udarbejdet, ud fra en alt andet lige betragtning, et bud på et provenu ved hver af de 2 modeller.