

REFERAT Direktionen d. 02-05-2017

Mødedato Tirsdag d. 02. maj 2017 kl. 10:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Kathrine Seier Skastrup (sekretær), Charlotte Markussen, Per Aalbæk
Nielsen, Jørgen Lerhard, Lars Holte

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 02-05-2017.....	3
Økonomiopfølgning 02-05-2017.....	4
Kørselsbemyndigelser 2016.....	5
Fleksibel arbejdstid.....	7
Tal om Personale 2016.....	10
Program til Strategisk Lederforum 1. juni 2017.....	12
Kommissorium for analyse af tilbudsviften til unge i overgangen til ungdomsuddannelse.....	13
Lukket.....	15
Lukket.....	16
Lukket.....	17
Status på Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020 – perioden april 2016 - marts 2017.....	18
Lukket.....	21

Punkt 1: Øvrige sager 02-05-2017

16/26813

Baggrund

Forberedelse inden koordineringsmødet

”Forenkling af ledelsesrummet”

Henviser til mail fra Lars 10/4 til jeres drøftelse vedr. arbejdsgruppe med direktører og centerchefer.

Interne sager

Der henvises til ’Øvrige sager’ under Direktionen internt

Punkt 2: Økonomifølging 02-05-2017

16/26813

Punkt 3: Kørselsbemyndigelser 2016

17/5591

Baggrund

Direktionen besluttede den 27. marts 2012, hvilke kriterier, der skulle gælde i Høje-Taastrup Kommune for udstedelse af kørselsbemyndigelse til medarbejdere for tjenstlig kørsel i egen bil, og som udløser kørselsgodtgørelse efter høj sats. Disse kriterier blev senest revideret af Direktionen den 19. maj 2015.

Direktionen har desuden besluttet, at HR-Centret en gang om året skal følge op på omfanget af kørselsbemyndigelser.

Denne sag orienterer om omfanget af kørselsbemyndigelser i 2016.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Direktionen den 02-05-2017

Godkendt, idet Per Aalbæk undersøger mønstret i bemyndigelserne nærmere. Det var en rettelse i sagen, således at sidste linje erstattes af: Samlet set er der kørt 3,5 % færre kilometer i egen bil i 2016 end i 2015.

Sagsfremstilling

Tjenstekørsel i egen bil ydes som udgangspunkt til lav sats, som anses for at dække de variable omkostninger, mens kørsel efter høj sats også dækker nogle af de faste omkostninger.

Det fremgår af aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjensterejser samt forsikringsdækning ved tjensterejser i udlandet indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, at udbetaling af kørselsgodtgørelse til høj sats forudsætter, at der er udstedt en personlig kørselsbemyndigelse for kørsel:

- Af tjenstlig karakter
- Nødvendig eller af væsentlig værdi for tjenestestedet/kommunen
- Og at der er tale om
 - Regelmæssig kørsel af større omfang
 - Kørsel af speciel art (efter kommunens skøn).

Den 19. maj 2015 besluttede Direktionen, at regelmæssig kørsel skulle forstås som kørsel på minimum 2000 km årligt.

Frem til den 31. december 2016 var der udstedt 57 kørselsbemyndigelser til kørsel med høj sats. Både AMC og BURC har skåret ned på antallet af bemyndigelser, og det er årsagen til, at der fortsat kan registreres et fald i antallet af kørselsbemyndigelser.

Tabellen nedenfor viser antallet af kørselsbemyndigelser fra 2013 til 2016, samt udviklingen årene i mellem.

Tabel 1: oversigt over antallet af kørselsbemyndigelser 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
AMC	23	19	15	6
BURC	49	85	48	42
FKC	1	2	3	4
ISC	12	10	0	0
SUOC	2	3	3	5

i alt **88** **119** **69** **57**

Tabellen nedenfor viser udviklingen i kørte kilometer for 2015 og 2016.

Tablet 2: Udvikling i kørslen efter høj og lav sats.

	2015	2016
Høj sats	244.500 km	218.115 km
Lav sats	277.300 km	285.224 km
I alt	521.800 km	503.339 km

Tabellen viser, at der er sket et fald på 11% i antallet af kørte kilometer til høj sats, mens der er sket en lille stigning på 3% i kørslen til lav sats. Samlet set er der kørt 3,5% flere kilometer i egen bil i 2015 end i 2014.

Punkt 4: Fleksibel arbejdstid

17/1886

Baggrund

Sagen forelægges, da SF på Byrådsmødet den 31. januar 2017 har stillet følgende forslag:

Nogle mennesker har brug for mere tid i hverdagen, imens andre har mere brug for lidt ekstra i lønningsposen. Fælles for dem er, at det langt fra er sikkert, at en arbejdsuge på lige netop 37 timer er det, der passer bedst til den aktuelle livssituation. Derfor ønsker vi i SF at give kommunens medarbejdere bedre muligheder for at forhandle deres arbejdstid, så den passer til deres individuelle ønsker og behov.

SF foreslår, at Høje-Taastrup - efter københavnsk forbillede - igangsætter et pilotforsøg, hvor en gruppe medarbejdere får mulighed for at forhandle deres arbejdstid op eller ned efter eget ønske og dermed opnå en bedre balance mellem deres arbejdsliv og privatliv. For SF er fleksibel arbejdstid et af redskaberne til at sikre glade og engagerede medarbejdere, der er mindre syge, nedslidte og stressede.

Erfaringer fra en lignende forsøgsordning i Københavns Kommune viser, at op imod en fjerdedel af de ansatte gerne vil justere deres arbejdstid, så de enten arbejder lidt mere eller lidt mindre. Forsøget viser også, at der blandt medarbejderne generelt er stor opbakning til en større fleksibilitet i ansættelsesforholdet.

Som arbejdsplads er det kommunens vigtige ansvar, at tusindvis af gode og dygtige medarbejdere har et godt arbejdsliv med mulighed for at finde den helt rigtige balance mellem arbejde og fritid. Nogle har i perioder behov for mere tid i hverdagen, imens andre gerne vil arbejde og tjene lidt mere. Hvis vi skal imødekomme de behov, har vi brug for mere fleksibilitet i indretningen af medarbejdernes arbejdstid både ved ansættelsestidspunktet og løbende i takt med, at medarbejdernes behov for en anden balance mellem arbejde og fritid ændrer sig.

Forandringer i kommunens ansættelsesforhold kan være en stor omstilling med administrative udfordringer. Derfor er der brug for en forsøgsordning, der blandt andet kan afklare, hvor stort et ønske der er blandt kommunens medarbejdere om at justere på deres arbejdstid, og hvordan sådan et ønske kommer til udtryk. De værdifulde erfaringer fra pilotforsøget skal bruges med henblik på at skabe mere fleksibilitet for alle medarbejdere i kommunen på sigt. Fleksibel arbejdstid er ligeledes et aktuelt emne ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Beslutningspunkt:

Byrådet igangsætter et forsøg med fleksibel arbejdstid på udvalgte arbejdspladser i kommunen. Målet er at indsamle viden om den udvidede fleksibilitet, så ordninger med fleksibel arbejdstid efterfølgende kan udrulles til samtlige medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune. Pilotforsøget skal iværksættes i samarbejde med de relevante MED-udvalg og fagforeningsgrupper.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at sagen fremlægges for Økonomiudvalget med forslag om, at der ikke iværksættes et forsøg om fleksibel arbejdstid i Høje-Taastrup Kommune. Der bør i stedet sættes fokus på de eksisterende regler/muligheder ved en drøftelse i MED-organisationen, suppleret med et øget fokus på arbejdstid ved de årlige MUS-samtaler.

Beslutning Direktionen den 02-05-2017

Godkendt.

Sagsfremstilling

Pilotprojektet i Københavns Kommune

Københavns Kommune har iværksat et pilotprojekt om fleksibel arbejdstid i tre af Sundheds- og Omsorgsforvaltningens enheder. Projektet kører i perioden december 2016 til november 2017 og omfatter 76 medarbejdere i hjemmeplejen. I foråret udvides projektet til også at omfatte en administrativ gruppe.

Pilotprojektet blev iværksat for at undersøge, hvordan en fleksibel hjælp til borgerne kan gå hånd i hånd med øget fleksibilitet for medarbejderne. Dette i forlængelse af kommunens ældrepolitik, samt en politisk ambition om at imødekomme medarbejdernes ønsker om større fleksibilitet og selvbestemmelse i arbejdslivet.

Derudover tog det afsæt i en række ekspertanbefalinger fra Sundheds- og omsorgsforvaltningens Advisory Board.

Selve forsøget går ud på, at medarbejderne af deres ledere (december 2016), er blevet orienteret om, at de kan tilkendegive, hvis de ønsker at gå op eller ned i tid. Derudover er hensigten, at spørgsmålet skal tages op én gang årligt, f.eks. ved de årlige MUS-samtaler.

Lederne skal herefter så vidt muligt forsøge at imødekomme medarbejdernes ønsker, under hensyntagen til de økonomiske rammer og borgernes behov. For at kunne afdække konsekvenserne af den øgede fleksibilitet er der stort fokus på, at de ansatte i videst muligt omfang får indfriet eventuelle ønsker om arbejdstid.

Pilotprojektet er omkostningsneutralt og har kunnet rummes inden for de overenskomstmæssige rammer.

For at se om projektet får den ønskede effekt, har Københavns Kommune gennemført en startmåling i december 2016. Målingen er udført på de i alt 76 medarbejdere i hjemmeplejen, hvoraf 60 af medarbejderne udfyldte spørgeskemaet.

Hovedparten af de som havde svaret på målingen gav udtryk for, at det har stor betydning for jobtilfredsheden, at de har mulighed for at aftale ændringer i deres arbejdstid. Dog var mere end halvdelen af de adspurgte meget tilfredse med den balance, der allerede var mellem arbejdsliv og familieliv, og oplevede en åbenhed over for deres ønsker om arbejdstid.

Der vil blive gennemført en midtvejsevaluering samt en slutevaluering af pilotprojektet.

Eksisterende muligheder for fleksibel arbejdstid

Der findes allerede nu regler, der gør det muligt for en medarbejder løbende og på eget initiativ at indgå en aftale med deres leder om at gå op eller ned i tid. Disse muligheder fremgår nedenfor:

- Rammeaftale om deltidssarbejde

Aftalen indeholder en bestemmelse om, at kommunen så vidt muligt bør drøfte medarbejdernes mulighed for at gå fra deltid til fuldtid og omvendt, hvis det er muligt. Af aftalens § 5 stk.1 fremgår det:

Så vidt muligt bør den enkelte kommune/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidssarbejde/-stilling, der bliver ledig i kommunen/ansættelsesstedet.*
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltidss- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår.*
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltidss- og fuldtidsstillinger i kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt.*
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidssarbejde på alle niveauer i kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidssansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.*
- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidssarbejde i kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.*

- Aftale om deltidssansattes adgang til højere timetal

Aftalen indeholder en arbejdsgiverpligt i forhold til at tilbyde evt. permanente ledige timer til de deltidssansatte på tjenestestedet (inden for samme overenskomstområde). Dette sker ved at ledelsen udbyder de ledige timer internt på arbejdspladsen, forinden der kan ske eksternt opslag.

En deltidssansat som har søgt om flere timer, men som får afslag, har efter anmodning ret til en skriftlig begrundelse.

- Rammeaftale om seniorpolitik

Ældre medarbejdere skal i forbindelse med den årlige MUS-samtale have tilbudt en særlig seniorsamtale, som har til formål at sætte fokus på ønsker og forventninger til arbejdslivet, herunder evt. ændringer i arbejdstiden.

- Plustid

Ud fra bestemmelser i overenskomsten er det muligt for nogle faggrupper at aftale en højere ugentlig arbejdstid på op til 42 timer.

- Flekstid

For at sikre en større grad af fleksibilitet i det daglige, har enkelte faggrupper mulighed for at arbejde med flextid. Pga. driften er dette dog langt fra en mulighed på alle kommunens arbejdspladser.

Vurdering

Pilotprojektet i Københavns Kommune giver ikke flere muligheder for fleksibel arbejdstid end dem, der allerede eksisterer. Projektet er mere et politisk signal til medarbejderne om, at det er helt acceptabelt at gå enten ned eller op i tid, og at lederne skal bestræbe sig mere end normalt, for at få enderne til at hænge sammen.

Det er ikke administrationens opfattelse, at man kan kalde pilotprojektet for en forsøgsordning, blot fordi lederne skal bestræbe sig yderligere i forhold til, hvad de hidtidigt har aftalt. I store træk er der tale om en efterlevelse af § 5 i Rammaaftale om deltidsarbejde, jf. ovenfor. Både Københavns Kommune og KL har i anden forbindelse bekræftet dette. Lederne i Høje-Taastrup Kommune imødekommer allerede nu medarbejdernes ønsker om at gå op eller ned i tid, hvis det driftsmæssigt er forsvarligt.

Det kan dog ikke afvises, at der kan være arbejdspladser i organisationen, hvor der ikke er tilstrækkelig fokus på dette. Derfor anbefaler administrationen, at de eksisterende muligheder drøftes i MED-systemet, og at direktionen sikre, at lederne tager initiativ til dette. Herunder hvordan det kan sikres, at medarbejdernes ønsker om ændret arbejdstid kan drøftes ved den årlige MUS-samtale.

Derudover må det tilføjes, at startmålingen i Københavns Kommune er foretaget på en meget lille andel af de ansatte i kommunen (ca. 0,18 %), og det giver derfor ikke et retvisende billede i forhold til, om det også forholder sig således andre steder i forvaltningen eller i andre kommuner. Skulle Høje-Taastrup Kommune lave en tilsvarende undersøgelse, hvor 0,18 % af de ansatte blev adspurgt, ville det svare til ca. 8 medarbejdere ud af kommunens i alt ca. 4.000 ansatte.

Samlet set er det således administrationens vurdering, at der ikke er behov for en forsøgsordning i Høje-Taastrup Kommune, men at der i stedet, i MED-organisationen, sættes fokus på de eksisterende muligheder.

Bilag

Projektbeskrivelse - Københavns Kommune

Startmåling i Københavns Kommune

Eksisterende muligheder for fleksibel arbejdstid

Punkt 5: Tal om Personale 2016

16/15751

Baggrund

HR-Centret har udarbejdet Tal om Personale vedr. 2016 som fremlægges for direktionen til orientering og til godkendelse af, at rapporten fremlægges for Økonomiudvalget til orientering.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen

1. Tager Tal om Personale 2016 til efterretning
2. Godkender vedhæftede sag til Økonomiudvalget om fremlæggelse af rapporten til orientering

Beslutning Direktionen den 02-05-2017

Godkendt.

Sagsfremstilling

Tal om Personale indeholder de samme temaer som tidligere år. Sidste år indgik fire ekstra temaer. De tre af disse er også med i indeværende års rapport og vil også være det i de kommende år. Det gælder temaerne: Afskedigelser, ledelse samt elever og ulønnede praktikanter

Rapportens data giver bl.a. anledning til følgende hovedkonklusioner:

- Antal ansatte
 - Det gennemsnitlige antal ansatte (omregnet til fuldtidsansatte) var lidt lavere i 2016 end de tidligere år. Dette hænger dog i nogen grad sammen med det ”kontrollerede ansættelsesstop” (betaling af afgift ved vakancer), som må antages at have medført udskydelse af ansættelser og dermed et lavere gennemsnitligt antal fuldtidsansatte i løbet af året. Der er i særlig grad sket et fald i antal ansatte inden for rengøringspersonalet og pædagogmedhjælpere.
- Gennemsnitsalder
 - Gennemsnitsalderen for personalet er steget med 0,1 år til 45,2 år, hvilket er 0,8 år under landsgennemsnittet for kommunalt ansat personale. Den højeste gennemsnitsalder var i Biblioteksområdet (52,1 år), HR-Centret (51,9 år) og i Driftsbyen (50,4 år).
- Andelen af mænd og kvinder
 - Andelen af mænd var uændret 22,8%, hvilket stort set svarer til landsgennemsnittet. Den største andel af mænd var i Driftsbyen og den mindste på dagtilbudsområdet.
- Anciennitet
 - Medarbejdernes gennemsnitlige anciennitet steg fra 9,0 år i 2014 og 2015 til 9,1 år i 2016. Det er noget under landsgennemsnittet, som er på 11,3 år. Den højeste anciennitet var i HR-Centret (19,7 år), mens den laveste var i Sundheds- og Omsorgscentret (7,4 år).
- Andel af tjenestemænd
 - Andelen af tjenestemænd er fortsat faldende og udgjorde i 2016 3,4%, hvilket er 0,4 procentpoint lavere end året før og 0,3 procentpoint over landsgennemsnittet. Den største andel af tjenestemænd var i HR-Centret (34,9%) og den næsthøjeste i Økonomi- og Digitaliseringscentret (18,0%).
- Gennemsnitlig arbejdstid

- Den gennemsnitlige medarbejder var i 2016 ansat på 33,9 timer ugentligt mod 33,0 timer på landsplan. Driftsbyen og HR-Centret har den højeste andel af ansatte på fuld tid mens Fritids- og Kulturcentret har den laveste andel. Her var medarbejderne i gennemsnit ansat i 31,1 time ugentlig. Det er et fald på 2,4 timer ugentlig siden 2013 og det er også det center, der har haft det største fald i den gennemsnitlige arbejdstid. Det skyldes særligt klubområdet, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er faldet til 29,1 time ugentlig.
- Udgifter til pension
 - Udgifter til pension og pensionsbidrag mv. udgør en stadig stigende andel af de samlede udgifter til løn og pension. I 2016 udgjorde disse udgifter 12,6% af de samlede løn- og pensionsudgifter.
- Pensioneringstidspunkt
 - Tjenestemænds gennemsnitsalder ved pensioneringen udgjorde i 2016 63,2 år, mens pensionstidspunktet for alle ansatte udgjorde 63,7 år. Der er tale om en mindre stigning i gennemsnitsalderen for pensionering på godt 1 år inden for de sidste 2 år.
- Personaleomsætning
 - I 2016 fratrådte 16,6% af medarbejderne. De nyansatte udgjorde i 2016 15,7% af alle ansatte. Disse tal svarer stort set til landsgennemsnittet. Personaleomsætningen målt i såvel fra- som tiltrædelser var i 2016 største i Sundheds- og Omsorgscentret. Her fratrådte 22,5% af medarbejderne, mens de nyansatte udgjorde 23,8% af alle ansatte i 2016.
- Ansatte på særlige vilkår
 - Ansatte på særlige vilkår udgjorde i 2016 2,3% af alle ansatte, hvilket er uændret i forhold til 2015. Dette dækker imidlertid over, at andelen af ansatte i løntilskud er faldet fra 0,5% til 0,4% mens andelen af ansatte i fleksjob er steget fra 0,9% til 1,0%. HR-Centret har løbende været i dialog med Jobcentret om udviklingen i andelen af ansatte i løntilskud. Jobcentret anslår, at der i 2017 i højere grad vil blive gjort brug af løntilskudsstillinger end i 2016, men at der samlet set må forventes et varigt lavere behov end i 2013 og 2014.
- Gennemsnitsløn
 - Gennemsnitslønnen steg marginalt fra 2015 til 2016 og ligger ca. 750 kr. over landsgennemsnittet.
- Lokal lønandel
 - Den lokale lønandel faldt samlet set for hele kommunen fra 8,7% i 2015 til 8,6% i 2016, hvilket er samme niveau som i april 2011 (måltallet).
- Sygefravær
 - I 2016 udgjorde det samlede sygefravær i gennemsnit 12,9 dage pr. medarbejder. Det er 0,1 dag under niveauet i 2015, men 0,7 dage over måltallet på 12,2 dage. Kun HR-Centret, Byrådscentret og Økonomi- og Digitaliseringscentret havde i 2016 et sygefravær under deres fastsatte måltal.

Bilag

Udkast til ØU-sag

Tal om Personale 2016 - endelig udgave

Punkt 6: Program til Strategisk Lederforum 1. juni 2017

16/20346

Baggrund

Næste møde i Strategisk Lederforum er 1. juni 2017 kl. 09.00 – 12.00. Direktionen skal tage stilling til indholdet på dagsordenen.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at direktionen godkender det vedhæftede forslag til program og indhold.

Beslutning Direktionen den 02-05-2017

Godkendt.

Sagsfremstilling

Forslag til program har været drøftet med kommunaldirektøren og i forlængelse heraf foreslås det, at hele mødet den 1. juni kommer til at handle om forenkling i forhold til ledelse samt at der tages afsæt i de drøftelser, som Chefforum havde på seminaret den 3.-4. april 2017. I forlængelse heraf foreslås det, at Strategisk Lederforum den 1. juni bliver en workshop, hvor der – i lighed med seminaret for Chefforum – arbejdes med at producere fakta, hypoteser og løsningsforslag.

Der vedhæftes et forslag til indhold, som er detaljeret beskrevet i forhold til tidsdimensioneringen af de enkelte punkter.

Det foreslås, at workshoppen tager afsæt i de eksisterende ledernetværk, så det bliver ledernetværkene, der producerer fakta, hypoteser og løsningsforslag.

Endelig foreslås det, at direktionen runder mødet af med at sige noget om, hvad næste step bliver. Dette må afhænge af, hvad der konkret kommer ud af dagen.

Bilag

Forslag til dagsorden til SL's møde 1.juni 2017

Punkt 7: Kommissorium for analyse af tilbudsviften til unge i overgangen til ungdomsuddannelse

16/22800

Baggrund

Byrådet godkendte på møde d. 13-12-2016 efter Institutions- og Skoleudvalget, § 17.4 UTA-udvalget og Arbejdsmarkedsudvalgets indstilling, at der skulle igangsættes en analyse, der skal danne grundlaget for at beslutte den fremtidige organisering af 10. klasse og Ungdomsskolen. Analysen vil dog have et bredere sigte, således at den også omhandler en kortlægning og analyse af tilbudsviften til unge i overgangen til ungdomsuddannelse.

I denne sag fremlægges kommissorium for analysen til godkendelse.

Indstilling

At Direktionen:

- godkender kommissoriet for analysen.
- godkender den skitserede tidsplan for analysen.
- drøfter den politiske behandling af kommissoriet.

Beslutning Direktionen den 02-05-2017

Godkendt, idet timing drøftes med borgmesteren.

Sagsfremstilling

Det er besluttet, at der skal udarbejdes en analyse af tilbudsviften til unge i overgangen til ungdomsuddannelse, der også skal belyse, hvorvidt og hvordan 10. klasse og Ungdomsskolen i endnu højere grad kan anvendes til at lette overgangene mellem grundskole og ungdomsuddannelse for de unge.

I denne sag præsenteres et kommissorium for analysen.

Kommissoriet har været behandlet i UTA-styregruppen d. 24. april. Kommentarer fra styregruppen er indarbejdet i det vedlagte kommissorium i sagens bilag.

Baggrund for analysen

Den største del af de unge kommer af sig selv videre i ungdomsuddannelse. En gruppe af unge har svært ved at komme videre i overgangen fra folkeskole til ungdomsuddannelse, og analysen skal have fokus på denne gruppe af unge. En del af disse unge er usikre på deres valg, nogle kommer slet ikke i gang og mange falder fra undervejs i ungdomsuddannelsesforløbet. Især erhvervsuddannelserne oplever et stort frafald.

Der ønskes på den baggrund en analyse af den tilgængelige vifte af tilbud, der er til rådighed for Høje-Taastrups unge og kan understøtte vejen til uddannelse eller beskæftigelse for de unge, der har brug for et ekstra eller forberedende tilbud i eller efter grundskolen. Tilbuddene omfatter for eksempel Produktionsskolen, Ungdomsskolen og 10. klasse og således både kommunale såvel som eksterne tilbud.

Institutions- og Skoleudvalget, § 17.4 UTA-udvalget og Arbejdsmarkedsudvalget har tidligere indstillet til Byrådet, at der udarbejdes en analyse, der skal danne grundlaget for at beslutte den fremtidige organisering af 10. klasse og Ungdomsskolen. Formålet hermed er at vurdere, hvorvidt og hvordan 10. klasse og Ungdomsskolen i endnu højere grad kan anvendes til at lette overgangene mellem grundskole og ungdomsuddannelse for de unge. Det er således også en del af hensigten med analysen at belyse dette aspekt.

En vigtig ramme og mulig påvirkende faktor for analysen er dels tendenserne i de anbefalinger, som regeringens ekspertudvalg om bedre veje til ungdomsuddannelse lancerede den 28. februar og dels de ambitioner, der ligger i den nye Børne- og Ungepolitik i Høje-Taastrup Kommune, der er under udarbejdelse. Hvis ekspertudvalgets anbefalinger munder ud i en politisk beslutning, der omfatter en ændring af de forberedende tilbud, deres forankring og finansiering, vil det sandsynligvis også have konsekvenser for tilrettelæggelsen af indsatsen af de forskellige tilbud i Høje-Taastrup Kommune. Der forventes et politisk udspil fra regeringen på området i løbet af forår/sommer 2017. Der er således på

nuværende tidspunkt usikkerhedsmomenter, der kan være med til at påvirke, hvilke handlemuligheder der er i kommunalt regi for at pege på nye organiseringer af indsatsen i Høje-Taastrup Kommune, når det gælder de ikke-kommunale tilbud.

Der skal ligge en foreløbig oversigt over analysens del 1 klar i foråret 2017, hvorefter den samlede analyse samt det endelige beslutningsoplæg behandles i de politiske udvalg i august 2017 jf. tidsplanen i kommissoriet.

Bilag

Kommissorium for analyse af tilbudsviften til unge i overgangen til ungdomsuddannelse

Punkt 8: Lukket

17/200

Punkt 9: Lukket

17/7486

Punkt 10: Lukket

17/152

Punkt 11: Status på Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020 – perioden april 2016 - marts 2017

14/3439

Baggrund

Byrådet vedtog den 18-03-2014 Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020. I den forbindelse blev det vedtaget, at administrationen gør status på arbejdet med Planen over for Byrådet én gang årligt.

I denne sag gør administrationen status for perioden april 2016 – marts 2017. Sagen forelægges Direktionen forud for den politiske behandling på juni mødet 2017. Sagen omfatter en samlet vurdering af Planens faglige og økonomiske resultater og barrierer pr. marts 2017. Den økonomiske effekt er dog kun opgjort frem til december 2016. Sidst i sagen redegøres for programstyregruppens anbefalinger til, hvad der især skal arbejdes med i 2017-2018.

Vedlagt er et notat (Bilag 1), som uddyber de enkelte projekters fremdrift, resultater og eventuelle barrierer, samt en revideret implementeringsplan (Bilag 2)

Indstilling

At Direktionen godkender administrationens redegørelse og dermed lader sagen gå videre til politisk behandling.

Beslutning Direktionen den 02-05-2017

Direktionen drøftede status og konstaterede med tilfredshed den fremdrift, der er på de forskellige elementer, omend der stadig er økonomiske udfordringer.

Sagsfremstilling

Plan for Socialområdet for voksne sætter retning for en faglig omstillingsproces i Social- og Handicapcentret, som skal reducere borgernes behov for støtte på det specialiserede socialområde for voksne. Samtlige projekter, som er sat i gang under Planen, har til formål at øge effekten af de indsatser, borgerne modtager, og dermed mindske borgernes behov for støtte, så vidt det lader sig gøre. Nogle indsatser har endvidere til formål at forebygge, at borgerne overhovedet får behov for støtte.

Da Planen blev vedtaget i 2014 var formålet at reducere udgifterne på området ved hjælp af nye faglige tilgange som et alternativ eller supplement til effektiviseringer og servicereduktioner. Siden 2014 er behovet for, at borgerne bliver hjulpet til øget selvhjælp blevet endnu mere presserende, fordi kommunen, i lighed med mange andre kommuner, i disse år oplever en stor stigning i antallet af borgere med behov for specialiseret støtte. Stigningen betyder også, at der er opstået et øget behov for også at finde nye løsninger, som kan begrænse tilgangen af nye borgere. Det er en problemstilling, der kalder på tværgående samarbejde, hvorfor centret har indledt et samarbejde med blandt andet Borger- og Arbejdscentret om en række konkrete tiltag. Social- og Handicapcentret vil præsentere disse tiltag på en temadrøftelse i Socialudvalget på juni-mødet 2017. Derudover har Planens programstyregruppe besluttet, at Planen, som nu er tre år gammel, skal revideres inden for det næste år med henblik på, at kommunens nye Byråd kan godkende den i begyndelsen af 2018. Formålet hermed er ikke at ændre grundlæggende ved den faglige omstillingsproces, men at ajourføre Planen i forhold til aktuelle behov og problemstillinger, herunder især aktivitetsstigningen, som der skal findes løsninger på. Derudover giver det mulighed for at sikre, at det nye Byråd tager ejerskab til den.

Væsentligste faglige indsatser og resultater

Social- og Handicapcentret har i perioden april 2016 – marts 2017 arbejdet med 15 projekter under Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020:

Rehabilitering

Rehabilitering er en målrettet og tidsbestemt samarbejdsproces mellem borger, evt. pårørende og fagpersoner, som har til formål at borgeren opnår et selvstændigt og meningsfuldt liv. Rehabilitering baserer sig på borgerens hele livssituation, og består af en koordineret, sammenhængende og vidensbaseret indsats med klare mål for indsatsen.

Erfaringer fra blandt ældreområdet og fra andre kommuner på det specialiserede voksenområde er, at hvis rehabilitering bruges som faglig tilgang har det en positiv effekt på resultatet af den indsats, der udføres i samarbejde med borgeren. Borgerne når dermed hurtigere deres mål, herunder f.eks. mål om at kunne klare flere ting i livet selv, og kommunen kan derfor i nogle tilfælde reducere støtten.

Social- og Handicapcentret har valgt at arbejde med rehabilitering i to spor. Det ene spor handler om at tilbyde intensive borgerforløb til udvalgte målgrupper. Der er tale om nogle meget koncentrerede og målrettede forløb, som varer cirka 6 måneder. Der er en tovholder og facilitator tilknyttet (rehabiliteringskonsulent), som blandt andet sikrer, at forløbet er koordineret mellem borger, myndighed, tilbud, og at der sker en månedlig opfølgning. Siden opstart i efteråret 2015 har 62 borgere været igennem et forløb, og centret har erfaret, at der i disse forløb generelt sker en hurtigere progression i forhold til de mål, der er sat. Det har skabt positive resultater til gavn for både borgere og kommunens økonomi. Som noget nyt har Social- og Handicapcentret i 2017 indledt et samarbejde med Jobcentret omkring de borgerforløb, hvor målet omhandler uddannelse eller arbejde

Det andet spor i rehabiliteringsindsatsen handler om at rulle den rehabiliterende tilgang ud i hele Social- og Handicapcentret. Her har centret i perioden især arbejdet med at identificere, hvor der især skal sættes ind, hvis alle områder i centret skal blive i stand til at arbejde ud fra en rehabiliterende tilgang. Den videre proces står nærmere beskrevet i bilag 1.

Dokumentation og effektmåling

Tydelige, tidsafgrænsede mål, som giver mening for borgeren, og fælles ejerskab til indsatsplaner, er et vigtigt element i den rehabiliterende tilgang. Samtidig er det en forudsætning for at centret kan oparbejde bedre viden om, hvilke indsatser, der giver de bedste resultater.

Alle områder i Social- og Handicapcentret har i perioden arbejdet målrettet med at implementere nye metoder i samspillet mellem borger, myndighed og tilbud omkring mål for indsatsen og løbende opfølgning. Nye ledere og medarbejdere, som har borgerkontakt, uddannes fortsat i, hvordan man opstiller fælles mål for den borgernære indsats, hvordan man løbende følger op på indsatsen, og hvordan man dokumenterer arbejdet.

En intern måling foretaget i juli 2016 viser, at medarbejderne generelt har taget arbejdet med mål og indsatsplaner til sig, og at mange synes, at arbejdet med mål styrker deres faglighed, fordi der sættes mere skarpt på hvad der skal komme ud af det pædagogiske arbejde. Derudover har flere borgere udtalt sig positivt om den nye arbejdsform, idet de synes, det nu i højere grad er deres mål, der ligger til grund for den pædagogiske indsats. Det er centrets vurdering – blandt andet på baggrund af meldinger fra Socialtilsynet – at Høje-Taastrup Kommune på dette punkt skiller sig positivt ud i forhold til mange andre kommuner. Tilbuddene scorer generelt højt i tilsynsrapporterne og andre kommuner bliver henvist til Høje-Taastrup Kommune for at få inspiration til deres arbejde.

I foråret 2017 uddanner Social- og Handicapcentret 9 interne "undervisere", som fremover skal varetage undervisningen, idet det er den billigste og mest fremtidssikrede løsning.

Tidlig indsats

Social- og Handicapcentret deltager aktivt i kommunens store tværgående arbejde omkring tidlig indsats og tværgående samarbejde, ligesom centret, om beskrevet ovenfor, har indledt et samarbejde med Borger- og Arbejdsmarkedscentret for at finde nye løsninger, som kan begrænse den stigende aktivitet. Derudover har Team Myndighed i Social- og Handicapcentret arbejdet med at udvikle og implementere nye arbejds gange og tilbud, som skal begrænse tilgangen af nye borgere. Det drejer sig blandt andet om redskaber, som skal styrke sagsbehandlerne i den første indledende screening af borgernes behov, og, i de tilfælde hvor det er relevant, hjælpe sagsbehandlerne til at guide borgerne til at søge hjælp uden for det specialiserede område.

Gruppebaseret støtte

Socialpsykiatrien har i 2016 omlagt indgangen til støtte, således at alle borgere med behov for hjemmevejledning nu i første omgang visiteres til et 8-ugers tilbudsafklarende forløb. Her afklares det, hvilke gruppetilbud og/eller individuelle tilbud, borgeren kan profitere bedst af. Tilbuddet er forankret i kommunens uvisiterede tilbud "Værestedet", hvilket betyder, at borgeren som udgangspunkt modtager gruppebaseret støtte uden for hjemmet i stedet for individuel støtte i eget hjem. Baggrunden for at omlægge til gruppebaseret støtte er, at det er en mindre indgribende indsats, og dermed et billigere tilbud, samtidig med, at der er erfaring for, at nogle borgere har god gavn af at modtage støtte i fællesskab med andre.

Billige boliger

Social- og Handicapcentret har også arbejdet intensivt med at finde løsninger på manglen på billige boliger, idet det har direkte indflydelse på Social- og Handicapcentrets muligheder for at realisere den økonomiske effekt af den faglige omstilling. Centret har været drivkraft i at få etableret et frikommunenetværk omkring billige boliger sammen med 5 andre kommuner, hvilket Byrådet er blevet orienteret om ved flere lejligheder. Derudover har centret sammen med blandt andre CEIS indledt et arbejde med at etablere 10 billige boliger på Græshøjvej i Hedehusene i samarbejde med Boligselskabet DSI Hedebo Almene Boligselskab. Byrådet blev forelagt en sag herom på februar mødet i 2017, hvor Byrådet besluttede et huslejeniveau på 3000 kr. om måneden i de nye boliger.

Økonomistyring

På styringssiden er der i løbet af 2016 skabt et detaljeret overblik over antal borgere, som modtager støtte fra Social- og Handicapcentret, inden for de forskellige lovområder, og budgettet hviler nu på klare forudsætninger vedrørende antal borgere og gennemsnitspriser. Derudover har administrationen arbejdet målrettet med at påvirke KL, ministerier og Socialstyrelsen til at skabe et fælles registreringsgrundlag nationalt, således at data vedrørende udgifter og aktiviteter på området på sigt kan sammenlignes på tværs af landet, og dermed gøre FLIS data brugbare.

Samtlige ovenstående indsatser er yderligere uddybet i Bilag 1. Her redegøres der også for fremdriften på alle andre projekter under Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020, for eksempel arbejdet med at etablere udredningsboliger på Taxhuset og centrets erfaringer med at deltage i metodeafprøvningsprojekter.

Økonomisk effekt af den faglige omstilling og aktuelle barrierer

Den økonomiske effekt pr. 31.12.2016 er 3,4 mio. kr. årligt, når den holdes op imod den oprindelige baseline. Hvis nye borgere - som ikke indgik i den oprindelige baseline - regnes med, er der en yderligere effekt på 2,8 mio. kr. årligt.

Det betyder, at de borgere, som var i kommunens egne tilbud pr. 01-01-2014, samlet koster 3,4 mio. kr. mindre pr. år nu, end de gjorde i starten af 2014. Og at nye borgere, som er blevet visiteret til kommunens egne tilbud efter 01-01-2014 samlet koster 2,8 mio. kr. mindre pr. år nu, end de gjorde, da de blev visiteret til tilbuddene.

I alt er der således til og med 2016 opnået en årlig effekt på 6,2 mio. kr. årligt som følge af den ny faglige indsats i kommunens tilbud. Udgiftsreduktionen frem til nu - set i forhold til den oprindelige baseline - er især lykkedes ved, at flere borgere er flyttet fra bomiljøerne ud i selvstændige boliger med støtte.

Tabel 1: Effekt af den faglige omstilling i mio. kr.:

Budgetår	Oprindelige forventninger pr.		Realiseret effekt – oprindelige borgere	Realiseret effekt – nye borgere	Samlet effekt
	01-01-2014	Justerede forventninger i budget 2016-2019			
2014	1,5		0,15	Ej opgjort	Ej opgjort
2015	4,5		1,7	Ej opgjort	Ej opgjort
2016	7,3	5,8	3,4	2,8	6,2
2017	9,2	12,1			
2018	10,3	13,2			
2019		13,2			
2020		13,2			

Note: Tallene er eksklusiv effekten i det udkørende team, der leverer støtte til borgere, som bor i selvstændig bolig, idet denne effekt endnu ikke er opgjort.

Som det fremgår af ovenstående skema, har det været nødvendigt at justere forventningerne til den faglige omstilling, da effekterne har været længere om at indfinde sig end forudsat. Da budget 2017 - 2020 blev vedtaget blev der derfor lagt en ny profil for de økonomiske effekter, således at en større andel realiseres i overslagsårene end tidligere. Derudover har administrationen udarbejdet et nyt skøn over effekten af den faglige omstilling, hvor både oprindelige og nye borgere indgår.

Det er fortsat en udfordring at finde boliger, som borgerne kan flytte ud i, når de ikke længere har behov for at bo i et af kommunens bomiljøer. Derudover er det en udfordring, at der er borgere, som ikke er motiverede for at flytte, og som kan vælge at blive boende, da de har en lejekontrakt efter almenboligloven. Begge dele er væsentlige barrierer for at opnå yderligere effekt af den faglige omstilling.

Forslag til prioritering af indsatser i 2017-2018

Programstyregruppen anbefaler, at samtlige ovenstående indsatser fortsætter i 2017-2018. Der er samlet set tale om en stor implementeringsopgave, der skal lykkes helt ned i kernerdriften, hvis den skal give de ønskede resultater for borgerne og for kommunens økonomi. Det betyder, at Social- og Handicapcentret også i 2017-2018 bruger en stor del af sine udviklingsressourcer herpå.

Af nye indsatser ser programstyregruppen især behov for at revurdere kommunens tilbudsvifte til borgere med særlige behov. Sidst centret lavede en gennemgribende analyse af udbud og efterspørgsel var i 2011, hvilket dengang gav anledning til, at kommunen etablerede en række nye bomiljøer og et dagtilbud, ligesom flere eksisterende tilbud blev omlagt eller nedlagt. Social- og Handicapcentret kan konstatere, at der på nuværende tidspunkt igen er behov for at justere i tilbudsviften for at sikre, at der ikke er ledig kapacitet – og dermed mistede indtægter – i nogle af kommunens bomiljøer og botilbud, samtidig med at der på andre områder mangler pladser. Direktion og Byråd vil blive orienteret yderligere herom i løbet af 2017-2018 i takt med at centret får kortlagt området.

Derudover er det programstyregruppens vurdering, at der i 2017-2018 er behov for at se på de fysiske rammer i flere af kommunens tilbud. Omlægningen til gruppebaseret støtte i Socialpsykiatrien stiller krav til lokaler, som er egnede hertil, og flere områder oplever, at en stigende tilgang af borgere udfordrer de fysiske rammer. Det gælder både i forhold til at kunne rumme flere borgere, og i forhold til at antallet af medarbejdere er vokset særligt i de udkørende teams. Stigningen skyldes dels at antallet af borgere er steget, dels at flere borgere er overgået fra en indgribende indsats i et bomiljø til en mindre indgribende indsats i selvstændig bolig med støtte fra udkørende medarbejdere.

Ovenstående forslag til prioritering betyder, at der er andre indsatser i Plan for Socialområdet for voksne 2014-2020, som centret ikke kan lægge så mange kræfter i i 2017-2018. Det drejer sig især om indsatser inden for velfærdsteknologi, lighed og samarbejde med frivillige. Centret er så småt i gang, og bidrager ind i de tværgående projekter, der er på områderne, men vil fortsat ikke have ressourcer til at igangsætte nye tiltag og arbejde målrettet med implementering inden for disse områder.

Samlet vurdering

På baggrund af de resultater, der er opnået i perioden april 2016 – marts 2017, den tydelige fremdrift inden for de enkelte projekter, og det engagement der er blandt ledere og medarbejdere i forhold til den igangværende proces, er det fortsat administrationens vurdering, at den faglige omstilling er det, der skal til for at skabe øget progression i borgernes forløb og begrænse aktivitetsstigningen på det specialiserede voksenområde. Det gælder både i forhold til at levere indsatser af høj faglig kvalitet, som kan skabe positive resultater for de mennesker, der er omfattet af kommunens sociale indsatser, og i forhold til ambitionen om at bringe udgifterne på området ned. Samtidig oplever Social- og Handicapcentret en stor interesse og anerkendelse fra andre kommuner, KL, Børne- og Socialministeriet, Socialstyrelsen og Socialtilsynet i forhold til arbejdet med den faglige omstilling.

Bilag

Bilag 1: Status på Plan for Socialområdet for voksne pr. marts 2017

Bilag 2: Revideret implementeringsplan - marts 2017

Punkt 12: Lukket

16/26813