

REFERAT Direktionen d. 09-08-2021

Mødedato Mandag d. 09. august 2021 kl. 09:00

Mødested Dagligstuen

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier
Skaastrup, Anya Krogh Manghezi

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Afklaring af drøftelsespunkter til kommende møde med borgmesteren.....	4
Afklaring af projektporteføljen.....	5
Lukket.....	6
Lukket.....	7
Lukket.....	8
Ressourceudvidelse af PPR.....	9
Lukkedage.....	14

Punkt 1: Øvrige sager

20/23083

Baggrund

- Status på corona, mødekadence for krisestaben mv.

Beslutning Direktionen den 09-08-2021

Direktionen drøftede kort status på corona, herunder vaccinationsmodel, mødefrekvens i krisestaben og regulering af beredskab som krisestaben vil drøfte på det kommende krisestabsmøde.

Punkt 2: Afklaring af drøftelsepunkter til kommende møde med borgmesteren

20/23083

Baggrund

Afklaring af drøftelsepunkter til kommende møde med borgmesteren

Direktionen mødes månedligt med borgmesteren og drøfter diverse projekter, samt gennemgår mål i Targit mv.

Næste møde er planlagt til den 16. august, hvor bl.a. ØC v. Per Boesen og Emil Phillipsen vil deltage og gennemgå data i forhold til befolkningsudviklingen, herunder demografi og socioøkonomi om hvem der flytter til kommunen. Der er afsat 30 min til dette punkt. Som forberedelse til mødet med borgmesteren lægges op til en kort afklaring, af hvilke (hvis yderligere) relevante emner, som bør drøftes på det kommende møde med borgmesteren. På baggrund af denne drøftelse udarbejdes en endelig dagsorden til mødet den 16. august som også fremsendes til borgmesteren inden mødet.

Beslutning Direktionen den 09-08-2021

Det blev aftalt, at gennemgang af Targit v. ØC, åbning af Læringshus Nærheden (inkl. status om arbejdet med Fremtidens skole) og budgetseminar vil udgøre dagsordenen for det kommende møde.

Derudover blev et par punkter til de kommende møder drøftet, hvor bl.a. klargøring mod en ny valgperiode, status på de udsatte boligområder og rekruttering skal drøftes med borgmesteren på de kommende møder.

Punkt 3: Afklaring af projektporteføljen

20/23083

Baggrund

Afklaring af projektporteføljen til kommende heldagsmøde

På heldagsmøderne drøftes porteføljelisten løbende, hvor der sættes fokus på enkelte elementer af den samlede portefølje. For at forberede drøftelsen til det kommende heldagsmøde den 16. august 2021 skal direktionen her træffe beslutning om, hvilke(n) projekter/temaer under porteføljenlisten, som bør adresseres på det kommende møde, således at den respektive direktør kan forberede drøftelsen hertil.

Der gøres opmærksom på, at der til mødet den 16. august i forvejen er planlagt en del sager, samt besøg fra kommunaldirektør Eik Møller (Ballerup Kommune) som bør tages i betragtning ift. at sikre rette tid til en evt. drøftelse af et emne under porteføljenlisten.

Vedlagt som bilag er senest opdaterede porteføljeliste.

Beslutning Direktionen den 09-08-2021

Den organisatoriske læring fra corona skal drøftes på et kommende møde i direktionen, hvorfor projektporteføljen ikke gennemgås på det kommende heldagsmøde. Derudover skal listen frem mod næste gennemgang opdateres.

Bilag

Direktionens porteføljeliste pr. nov 2020 mindre tilretning juni 2021.pptx

Punkt 4: Lukket

21/2831

Punkt 5: Lukket

21/11245

Punkt 6: Lukket

21/11245

Punkt 7: Ressourceudvidelse af PPR

20/23209

Baggrund

Psykologisk Rådgivning (PPR) står for specialpedagogisk rådgivning og bistand til børn og unge i kommunens dagtilbud og skoletilbud både på almen- og specialområdet. Indsatsen følger primært Folkeskoleloven, jf. Bekendtgørelse om folkeskolens specialundervisning og anden specialpedagogisk bistand, og Dagtilbudsloven, jf. Serviceloven §§32;36, og den ydes af psykologer, specialpedagogiske konsulenter og logopæder.

Å

Der er gennem de sidste år set en markant stigning i antallet af børn og unge med behov for specialpedagogisk psykologisk understøttelse gennem PPR. Målt på antal sager indstillet til PPR er der ved hjælp af manuelle optøllinger sket set en samlet sagsstigning på 44 %. Aktuelt har hver ansat i PPR i gennemsnit 40 åbne indstillede sager, og dertil kommer en større mængde henvendelser, som håndteres på konsultativ basis, dvs. uden sagsoprettelse.

Å

Der har været rettet henvendelser til PPR i omegnskommuner med forespørgsel om aktuelle sagsantal pr. medarbejder. Direkte sammenligning kan dog ikke foretages, idet kommuner registrerer og opgør PPR sager forskelligt. Tilbage melding er dog, at håndteringen af 40 indstillede sager pr. medarbejder synes af meget, når der samtidig skal sikres tid til de konsultative opgaver og dermed ageren i forhold til forebyggelse og tidlig indsats.

Å

Mens der er sket tilførsel af ressourcer på det andet centrale myndighedsområde på børne- og ungdomsområdet i form af flere socialrådgivere i Familieafdelingen til håndtering af såvel et årgang pres som en tidligere og tidligere indsats for at sikre den faglige kvalitet i indsatsen, er antallet af psykologer i PPR forblevet stabilt det samme over en årrække.

Å

Der har siden efteråret 2020 været arbejdet på udviklingen af en "Strategi for inkluderende børne- og ungdomsindsatser", der skal sikre den tidlige indsats til gavn for dem, som kan profitere af og dermed forblive i almenområdet gennem tilrettelagte tidlige inklusionsindsatser.

Å

I denne sag præsenteres administrationens forslag til, hvordan kombinationen af en omstilling af arbejds gange suppleret med en ressourceudvidelse vil kunne sikre den fortsatte håndtering af både de lovgivningsbestemte opgaver (dvs. specialpedagogisk psykologisk vurdering og visitationsopgaver) og sikre muligheder for at implementere den strategi, der er under udvikling.

Indstilling

Det indstilles at

1. Direktionen tager den samlede plan til efterretning
2. At 2 psykologstillinger til i alt 1,2 mio. kr. finansieres af direktionens lønsum i en 3-årig periode 2022-2024
3. At 1,8 mio. kr. til "Tidlig indsats" og 0,6 mio. kr. til "Investeringscase", i alt 2,5 mio, indstilles overført til budgetforhandlingerne

Å

Beslutning Direktionen den 09-08-2021

Direktionen besluttede, at sagen skal forelægges politisk og indgå som en del af den kommende budgetproces.

Sagsfremstilling

Med en manuelt optalt sagsstigning i PPR på 44 % på 4 år er PPR's ydelser og medarbejdere sat under pres. Der har gennem flere år, men særligt det seneste års tid, været arbejdet med en række tilpasninger for at sikre fortsat gearing til øget sagspres. Der er sket

Å

1. en effektivisering af arbejdsgange,
2. en investering i kompetenceudvikling af psykologgruppen og omstilling af kompetenceprofiler, og
3. implementering af en intern teamstruktur i PPR, der sikrer smidigere sagshåndtering og tæt tværfagligt samarbejde i opgaveløsningen.

Å

Ad 1) Effektiviseringer af arbejdsgange

Tilpasning af ydelse til efterspørgsel, særligt familierne, sammen med skoler og dagtilbud oplever, at PPR kommer både tidligt og rettidigt ind i samarbejdet. PPR har haft fokus på planlægning og tilgængelighed for samarbejde og indsats gennem

Å

- a) tættere koordinering om ressourcer med samarbejdspartnere, herunder fælles visitationsproces
- b) 40 timers arbejdsuge sikrer større tilgængelighed for skoler og institutioner i de uger på året, hvor flest har mest brug for PPR,
- c) øget fokus på indsatser der gavner flere,

Å

Ad 2) Investeringer og omstillinger i PPR

d) investering i et 3-årigt specialiseringsforløb (forsinket et år pga. Corona, afsluttes 2022) til psykologer, som sikrer i) opkvalificering og ensretning i psykologfaglig vurdering, ii) opkvalificering til psykologer som konsulenter i de komplekse opgavefællesskaber og iii) fastholdelse af medarbejdere,

e) investering i 2 specialpædagogiske konsulenter tættere på praksis i arbejdet med vejledning og kvalificering i opgaverne i de tidligere indsatser,

f) investering i opsporing og lettere behandlingsindsatser gennem PPR's involvering i ADBB, efterfødsels-grupper og Cool Kids, og SATS-puljeprojektet "STIME" (læber frem til foråret 2022).

Å

Ad 3) Implementering af teamstruktur i PPR

Der har siden vinter 2019/2020 været arbejdet systematisk med at styrke organiseringen på de

indre linjer i PPR, særligt opgavehåndtering og medarbejdertrivsel bedst muligt sikres i lyset af det øgede sagspres. Dette er gjort ved

Å

g) at sikre større sammenhængskraft i PPR's opgaveløsning gennem sammenlægning af 2 monofaglige afdelinger (psykologer og logopæder) til 1 tværfaglig afdeling i efteråret 2019, og

h) omorganisering til teambaseret struktur, hvor PPR medarbejdere forankres i tværfaglige professionelle netværk tilpasset en geografisk struktur for opgaverne på skoler og i dagtilbud,

i) tilpasning og standardiseringsproces i PPR's lovgivningsmæssige praksis, hvor i) procedure tiltag, ii) kvalitetssikring af afgørelser, iii) standardiseringer i håndtering af klageprocedurer samt iv) gennemgang af journaliseringspligten sikrer ressourcebesparelse gennem bedre monitorering og opfølgning af sagshåndteringen.

Å

De seneste Års optimeringer har Å muliggjort hÅndteringen Å af Å et vÅsentligt stÅ, rre antal sager pr. År med et uÅndret antal medarbejdere. Å Det seneste Års tid er der Å pÅ trods heraf Å opstÅet ventetid pÅ psykologfaglig bistand fra PPR, Å jf. Å sag Å til Institutions- og Skoleudvalget Å i august 2020. Å Å

Å

Aktuelt status er, og det er blevet tiltagende vanskeligere at nÅ ind i de forebyggende og tidlige

indsatser. Å Det har givet et Å, get antal borgmesterklager og andre henvendelser, der ofte handler om utilfredshed med de lange sagsbehandlings- og svartider. - En kritik ogsÅ skolerne har fremfÅ, rt i forbindelse med arbejdet med handleplanen for "Strategi for inkluderende bÅ, rne- ungefÅ, llesskaber".

Å

En anden fÅ, lge af den lange periode med hÅ, jt pres Å er, Å at medarbejdertrivsel og -fastholdelse

udfordres. Aktuelt er der ingen ledige psykologstillinger, dog er 2 psykologer ansat i midlertidige vikariater. Der har vÅ, ret stor omsÅ, tning af psykologer, og aktuelt er 40% af psykologgruppen ansat i perioden marts 2020 til juni 2021.

Å

Medarbejderes sagsportefÅ, lje Å eer Å i stigende grad Å udfyldt af lovgivningsbestemte opgaver. Ud fra antallet af konkret behandlede henvisninger til anden skole- eller institutionsplacering de sidste 2 År, har PPR hÅndteret Å ca. Å 100 flere visitationsopgaver Å samlet Å over de Å sidste 2 År, og det er sket med samme mÅ, ngde psykologressource Å i forhold til tidligere År. Dertil kommer at ogsÅ samarbejdsflader for PPR Å, ges, herunder Å i forhold til voksende forventninger fra samarbejdspartner i f.eks. Å Ungecenteret og Å i Å Psykiatrien. Å Administrationen vurderer, at der bag henvendelserne om samarbejde ligger relevante Å, nsker om, at PPR bidrager ind i det tvÅ, rgÅ, yende samarbejde med viden og kompetencer. Dels sÅ der kan blive handlet nÅ, dvendigt mere helhedsorienteret pÅ den voksende psykiske sÅrbarhed og diagnosticeringsprocent, der i disse År ses hos bÅ, rn og unge. Å Dels for at sikre bedst mulig overgang - og dermed Å, ge optaget - til ungdomsuddannelse, hvor isÅ, r sÅrbare unge har behov for sikker brobygning mellem grundskole og ungdomsuddannelse. I disse samarbejder spiller PPR psykologer en vigtig rolle i det tvÅ, rprofessionelle samarbejde med at sikre bÅ, yde det lovgivningsmÅ, ssige og rÅ, ydgivende i sagerne.

Å

Administrationen vurderer, at der er behov for, men ogsÅ muligheder for, yderligere strukturelle optimeringer, hvis sagshÅndteringen skal lykkes samtidig med at PPR kan arbejde med den forebyggende og tidlige indsats, som forudsÅ, ttes i den strategi, der er under udvikling. Idet opgaver af lovgivningsmÅ, ssig karakter skal hÅndteres uden unÅ, digt ophold, er PPR medarbejderes tid i meget hÅ, j grad brugt pÅ disse opgaver. Alligevel er der aktuelt fortsat forlÅ, nget sagsbehandlings- og svartider, og konsekvensen heraf kan ses i et Å, get antal henvendelser til PPR fra utilfredse forÅ, ldre og samarbejdspartnere. Dertil kommer, at tiden til at agere i forhold til forebyggende og tidlige indsatser er blevet mindre som fÅ, lge af den Å, gede sagstilgang. Det er administrationens vurdering, at der bÅ, r ske tilfÅ, rsel af ressourcer, hvis PPR skal agere rettidigt i sÅ, vel lovgivningsbestemte sager og i forhold til at kunne komme tidligere ind i indsatser for bÅ, rns og unges trivsel, sÅ, ledes som det ogsÅ er ambitionen i "Strategi for inkluderende bÅ, rne- og ungefÅ, llesskaber".

Å

Samlet set vil yderligere strukturelle optimeringer ikke Å lykkes uden en samtidig kapacitetsudvidelse. Å Derfor fremlÅ, gges tre Å mulige Å forslag Å til Å kapacitetsudvidelse, Å hvor dog 1 og 2 er forbundne: Å

Å

Ressource sag Å 1: Å TilfÅ, rsel af ressourcer til Å PPR Å forebyggende arbejde Å

(BemÅ, rk: Initiativet har sammenhÅ, ng til Å mÅ, desag Å om ressourcer til PPR): Å

Å

Tilførelse af 1 psykolog og 2 specialpædagogiske konsulenter til sikring af PPR's mulighed for at agere via tidlig indsats. En psykolog til håndtering og opfølgning på tidligere indsatser i børns og unges læringsmiljøer, og 2 konsulenter til samtidigt at sikre tidligere indsatser tættere på hverdagen og i praksisfællesskab med pædagoger, lærere og ressourcekoordinatorer. Dette element er afgørende for implementeringsfasen for den ny strategi for inklusion. Administrationen fremlægger en sag på mødet i ISU i august, der beskriver en handleplan for implementering af den omtalte strategi for inkluderende børne-ungefællesskaber, hvor Institutions- og Skoleudvalget skal tage stilling til, hvilke initiativer i handleplanen, der evt. skal overføres til budgetforhandlingerne.

Å

Ressource sag 2: Sagsstammen

Tilførelse af 2 psykologer til håndtering af sagspresset og til genopretning af balancen i PPR. Å

Ved tilførelse af 2 psykologer vil sagsstammen reduceres til 35 aktive sager pr. medarbejder. Dette vil sikre bedre kvalitet og opfølgning i sager, ligesom det vil reducere sagspresset på den enkelte medarbejder til gavn for trivslen og fastholdelsen. Denne tilførelse sættes gennem direktionens lønplan for en 3-årig periode, idet det i denne periode vil sættes afklaret, hvad der kan spares gennem yderligere optimeringer og hvad der lykkes gennem øget adgang for PPR til de tidlige indsatser, jf. strategien under udvikling.

Å

Ressource sag 3: Investeringscase

Tilførelse af 1 psykolog til investeringscase opfølgning på de særligt dyre skole-dagbehandlingsindsatser. Gennem systematisk arbejde samt tættere psykologfaglig og økonomisk opfølgning på effekten af indsatserne vil indsatsplaner og effektmålinger kunne monitoreres efter ressourcetryk og nedskalering af indsatser når muligt, jf. forslag i prioriteringskataloget for 2022.

Å

Konklusion

Der er på 4 år sket en 44 % stigning af indstillede sager til PPR. Antallet af medarbejdere i PPR er forblevet uændret. Især efterspørges psykologfaglig hjælp i arbejdet med børns og unges trivsel i daginstitutioner og skoler, hvilket har resulteret i øget ventetid fra netop PPR psykologer. Der er arbejdet systematisk med optimering, men situationen har nu en alvorsgrad, som presser sagsbehandlingen med manglende tid til tidlig indsat.

Å

De seneste års optimeringsproces har bevirket, at PPR har fået en øget robusthed til at håndtere det øgede sagspres, og med udviklingspotentialet, der ligger i at arbejde videre med de indre strukturer i PPR for yderligere optimering, er forventningen, at PPR kan håndtere forventningen om et fortsat stort sagspres med en forholdsvis mindre tilførelse af medarbejdere end hvad sagsstigningen kan kalde på.

Økonomi

Den samlede økonomi i forslaget ser således ud:

Å

Å

Ressource sag 1: Tidlig indsats

1 psykolog	1.800.000
2 specialpædagogisk konsulent	

Overføres til BF 2022

Ressource sag 2: Sagsstammen	1.200.000
------------------------------	-----------

2 psykolog over 3-Årlig periode

Finansiering fra direktionens l nnpulje

Ressource sag 3: Investeringscase

1 psykolog     600.000

Overføres til BF 2022

I alt 3.600.000

 

 

Bilag

Yderligere sagsmateriale til sag nr. 7

Punkt 8: Lukkedage

20/20985

Baggrund

Sagen forelægges direktionen, da HR-Centret er blevet bekendt med, at det besluttede antal lukkedage på dagtilbuds-, SFO- og klubområdet er i konflikt med ferieaftalen.

Antallet af lukkedage varierer alt efter antallet af hverdage mellem jul og nytår således, at det faktiske antal lukkedage er mellem 10 og 12 lukkedage.

Efter ferieaftalen optjener en ansat forsat 25 feriedage - 2,08 feriedage pr. måned.

Ferieaftalens § 11 foreskriver, at der er ret til 3 ugers hovedferie, som skal gives samlet i hovedferieperioden, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiver og medarbejder i en aktuel og konkret situation. Ved hovedferieperioden forstås 1. maj til 30. september.

Udgangspunktet ved fastlæggelse af lukkedage er derfor, at arbejdsgiver skal sikre, at den ansatte kan holde 3 ugers sammenhængende hovedferie.

Arbejdsgiver kan varsle alle 25 feriedage til afholdelse, og alle disse kan fastlægges af arbejdsgiver forudsat, at der sikres 3 ugers sammenhængende hovedferie.

Arbejdsgiver kan som udgangspunkt ikke ensidigt fastlægge placeringen af 6. ferieuge, hvorfor disse 5 feriedage ikke kan medtages ift. planlægningen af lukkedage.

Ovenstående er ikke ændret ift. den tidligere ferieaftale.

Indstilling

- ISC, UC og HR-Centret indstiller, at direktionen drøfter problemstillingen, herunder økonomien, med henblik på efterfølgende forelæggelse for ØU.
- Administrationen anbefaler, at institutioner hvert år kun holder 10 lukkedage. I år med mange hverdage mellem jul og nytår justeres der i antallet af lukkedage før påske således, at der holdes åbent i en eller to dage.
- At økonomien på dagtilbudsområdet findes i puljen vedr. minimumsnormeringer.
- At økonomien på SFO-området findes ved en budgetudvidelse fra 2022 og fremad.

Beslutning Direktionen den 09-08-2021

Direktionen besluttede, at det skal forelægges for Økonomiudvalget med henblik på en endelig politisk beslutning.

Sagsfremstilling

I kommunen er der pt. besluttet, at der er følgende lukkedage for:

Dagtilbudsområdet:

3 dage før skærtorsdag, fredag efter Kr. Himmelfartsdag, Grundlovsdag, 23. december, mellem jul og nytår (24-31. december), 1 lukkedag (2 lukkedage, hvis den 23. december falder på en lørdag eller søndag)

SFO'erne:

3 dage før skærtorsdag, fredag efter Kr. Himmelfartsdag, Grundlovsdag, 23. december, mellem jul og nytår (24-31. december), 1 lukkedag.

Klubberne:

3 dage før skærtorsdag, fredag efter Kr. Himmelfartsdag, Grundlovsdag, 23. december, mellem jul og nytår (24-31. december), samt visse klubber i uge 28 og 29

Ovenstående medfører, at man råder over et antal feriedage, som betyder, at medarbejder ikke har feriedage nok tilbage til 3 ugers hovedferie – 15 feriedage, i de år, hvor flere af lukkedagene falder på hverdage. Dette ses i nedenstående oversigt, der er lavet med udgangspunkt i dagtilbudsområdet:

I året 2021-2022 – vil lukkedagene falde på 12 hverdage. 7 til jul, 3 før skærtorsdag, 1 efter Kr. Himmelfartsdag, 1 klyngen selv fastlægger.

I året 2022-2023 – vil lukkedagene falde på 11 hverdage. 5 til jul, 3 før skærtorsdag, 1 efter Kr. Himmelfartsdag, 1 Grundlovsdag og 1 klyngen selv fastlægger.

I året 2023-2024 – vil lukkedagene falde på 10 hverdage. 3 til jul, 3 før skærtorsdag, 1 efter Kr. Himmelfartsdag, 1 Grundlovsdag, 2 klyngen selv fastlægger, da den 23. er en lørdag.

2024-2025 – vil lukkedagene falde på 11 hverdage. 5 til jul, 3 før skærtorsdag, 1 efter Kr. Himmelfartsdag, 1 Grundlovsdag, 1 klyngen selv fastlægger.

2025-2026 – vil lukkedagene falde på 11 hverdage. 5 til jul, 3 før skærtorsdag, 1 efter Kr. Himmelfartsdag, 1 Grundlovsdag, 1 klyngen selv fastlægger.

2026-2027 – vil lukkedagene falde på 11 hverdage. 6 til jul, 3 før skærtorsdag, 1 efter Kr. Himmelfartsdag, 1 klyngen selv fastlægger.

2027-2028 – vil lukkedagene falde på 12 hverdage. 7 til jul, 3 før skærtorsdag, 1 efter Kr. Himmelfartsdag, 1 klyngen selv fastlægger.

Overenskomstforhold:

Pædagoger, klubmedarbejdere, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på SFO-, dagtilbud- og klubområdet er alle omfattet af samme arbejdstidsaftale (60.11), og efter denne aftale er alle ovenstående dage arbejdsdage, hvorfor at medarbejderne selv skal betale for frihed på de dage.

Der har tidligere i HTK været en kutyme for, at det pædagogiske personale holdte betalt fri den 24. december, selvom deres overenskomst ikke gav dem ret hertil. Denne kutyme er nu opsagt således, at denne gruppe følger deres arbejdstidsaftale ligesom alle andre ansatte i kommunen. Dette blev ikke gjort med henblik på en besparelse.

Lukkedage i daginstitutioner/dagpleje, SFO og klubber

Da der maksimalt kan være 10 lukkedage som afholdes som ferie vil ”overskydende” lukkedage som udgangspunkt være børnefri arbejdsdage, hvor personalet kan anvende timerne til fx personaledag, kompetenceudvikling eller lignende.

Administrationen vil dog anbefale, at der tages hensyn til forældre og børn således, at institutionerne holder almindeligt åbent, så der hvert år kun er 10 lukkedage. I år med mange dage mellem jul og nytår justeres der i antallet de 3 lukkedage før påske.

Økonomi.

Dagtilbudsområdet – økonomiske konsekvenser.

I Høje-Taastrup Kommune har daginstitutionerne haft lukkedage siden 1997 mellem jul og nytår og frem mod 2011 indførtes lukkedage fredag efter Kr. Himmelfartsdag og Grundlovsdag.

I 2011 indførtes yderligere 5 lukkedage på de 3 dage før skærtorsdag, 23. december og 1 ”løs” lukkedag.

Der er i dagtilbuddenes ressourcefordeling reduceret svarende til 11 lukkedage, idet beregningen tager udgangspunkt i en gennemsnitsbetragtning vedr. antal dage mellem jul og nytår, som varierer mellem årene.

Institutionernes ressourcefordeling er altså reduceret med flere dage end muligt såfremt ferieloven skal overholdes i forhold til personalets mulighed for 3 ugers sammenhængende sommerferie.

En tilretning af institutionernes ressourcefordeling vil betyde en yderligere tildeling på 0,9 mio. kr. Administrationen anbefaler at tilretningen finansieres af Pulje til minimumsnormeringer, idet formålet med puljemidlerne er mere pædagogisk personale og det vil være effekten af korrektionen. Denne mulighed vil ikke medføre merudgifter for kommunen.

Derudover kan peges på følgende finansieringsmuligheder:

1. tillægsbevilling fra 2022 og fremover
2. Prioriteringsforslag til budget 2022 vedr. reducere af institutionernes åbningstid
3. Prioriteringsforslag til budget 2022 vedr. indførelse af sommerferielukning, hvor de 2 lukkedage indgår. Der vil opnås besparelse på sommerferielukket udover de 2 dage.

Vælges en af ovenstående 3 muligheder vil den økonomiske effekt udgøre netto 0,7 mio. kr. idet forældrebetaling, økonomisk friplads og søskenderabat skal indregnes.

Skolefritidsordninger (SFO) – økonomiske konsekvenser

SFO'erne har lukkedage svarende til daginstitutionerne. Senest indgik i budget 2019 indførelse af den ekstra "løse" lukkedag.

Der er i SFO'ernes ressourcefordelingsmodel indregnet 11 lukkedage.

SFO'ernes ressourcefordeling er altså reduceret med flere dage end muligt såfremt ferieloven skal overholdes i forhold til personalets mulighed for 3 ugers sammenhængende sommerferie.

En tilretning af SFO'ernes ressourcefordeling vil betyde en merudgift på 0,3 mio. kr. Administrationen anbefaler at midlerne finansieres af en tillægsbevilling fra 2022 og fremover.

Derudover kan peges på følgende finansieringsmuligheder:

1. Nyt prioriteringsforslag til budget 2022 vedr. øget forældrebetaling svarende til merudgiften idet forældrebetalingen frit kan fastsættes for SFO
2. Nyt prioriteringsforslag til budget 2022 vedr. reducere af SFO'ernes åbningstid
3. Prioriteringsforslag til budget 2022 vedr. indførelse af sommerferielukning, hvor de 2 lukkedage indgår. Der vil opnås besparelse på sommerferielukket udover de 2 dage.

Klubber

Historikken for indførelse af lukkedage i klubber følger daginstitutionerne og SFO'erne, dog er der ikke tilført en ekstra "løs" lukkedag.

I klubbernes ressourcefordelingsmodel er indregnet 10 lukkedage. I praksis har personalet, i de år hvor der er 11 lukkedage, afholdt ferie på alle lukkedage. Den ene lukkedag, der reduceres, vil derfor ikke betyde en merudgift på klubområdet.

Da der maksimalt kan være 10 lukkedage, som afholdes som ferie, peges der på, at "overskydende" dage i årene som udgangspunkt vil kunne være børnefri arbejdsdage, hvor personalet kan anvende timerne til f.eks. personale- eller

temadag, kompetenceudvikling el. lign. Det bemærkes, at det pga. kort sagsbehandlingstid i ferieperioden ikke har været muligt at høre de enkelte klubber om dette.

HR-Centrets kommentarer:

Indarbejdelse i normen betyder, at medarbejderne arbejder mere på øvrige tidspunkter, således at den 24. december er en arbejdsfri dag. Dette er ligesom det kendes for lærernes område. Det betyder dog samtidig, at der ikke vil være en besparelse ved det, da timerne arbejdes på andre tidspunkter. Det bemærkes i den forbindelse, at man ved opsigelsen af kutymen om betalt fri den 24. december oplyste de faglige organisationer om, at det ikke var med henblik på en besparelse.

Klubområdet har på visse arbejdspladser ferielukket i uge 28 og 29. Dette er ikke et problem så længe, at ledelsen sikrer, at medarbejderne kan holde 3 uger samlet, hvis de ønsker det. Man skal derfor sikre, at der enten også kan holdes ferie i uge 27 eller 30.

Hvis man ønsker at ferielukke i hovedferieperioden i 1 eller 2 uger, er det muligt, så længe 3 ugers sammenhængende hovedferie kan sikres for alle ansatte, som ønsker det. Man kan også vælge at ferielukke i 3 uger.