

# REFERAT Direktionen d. 17-09-2024

**Mødedato**           Tirsdag d. 17. september 2024 kl. 09:00

**Mødested**           Mødelokale 1.14

**Mødedeltagere**   Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh  
Manghezi

# Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Evaluering og reorganisering af STRAX-huset.....	4
Lukket.....	7
Lukket.....	8
Disponering af overført mindreforbrug fra budgetforlig 2023.....	9
Lukket.....	12
Lukket.....	13

## **Punkt 1: Øvrige sager**

23/22369

### **Baggrund**

- Valg af konsulent til analyse i forbindelse med implementering af straksindsats, jf. Barnets lov

### **Beslutning Direktionen den 17-09-2024**

Direktionen bakker op om valget med opmærksomhed på at det er vigtigt, at der skabes organisatorisk læring ift. metode ift. andre områder, hvor der implementeres reformer.

### **Bilag**

Direktionssag - Valg af konsulent til analyse i forbindelse med implementering af straksindsats, jf. Barnets lov

Tilbud fra PwC på Analyse af effektiviseringspotentialer, PwC, september 2024.pdf

Opdrag til analyse ifbm straksindsats.docx

## Punkt 2: Evaluering og reorganisering af STRAX-huset

24/18876

### Baggrund

Byrådet vedtog med budget 2020 SU04 ”Tidlig og målrettet indsats ved nye henvendelser fra borgere med behov for socialpædagogisk støtte” hvilket førte til etableringen af STRAX-huset.

På baggrund af de sidste 4 års erfaringer planlægger SAC at justere i opgaveløsningen i STRAX-huset med virkning fra d. 1.10.24. Grundlæggende vil STRAX-huset fortsætte i den form, det har i dag, da STRAX-huset har god succes med at hjælpe borgere videre i eget liv. Ændringen består i en justering i indgangen for nye borgere. Nye borgere skal fremadrettet henvende sig til Myndighed på socialområdet på Rådhuset i stedet for direkte i STRAX-huset.

Dette notat beskriver den planlagte ændring samt bevæggrundene herfor.

### Indstilling

At direktionen tager orienteringen til efterretning i forbindelse med temadrøftelsen

### Beslutning Direktionen den 17-09-2024

Direktionen tager sagen til efterretning.

### Sagsfremstilling

Hvad var de oprindelige tanker?

Formålet med at etablere STRAX-huset var at tilbyde borgere hurtig, fleksibel og tidsafgrænset hjælp, så borgere undgik lange ventetider, visitation og længerevarende støtte med risiko for klientgørelse. Ander kommuner som Fredericia valgte at lave et åbent tilbud til alle borgere, men det blev der ikke afsat budget til i etableringen af STRAX-huset.

STRAX-huset blev ved etableringen indgangen for nye borgere til centret, der dengang hed Social- og Handicapcentret. Indgangen lå før hos telefonvagten i Myndighed på Socialområdet. STRAX-huset fik i den forbindelse til opgave at varetage forskellige myndighedsopgaver som råd/vejledning, telefonvagten og administrationen af den boligsociale venteliste i kombination med den socialpædagogiske støtte. Før etableringen af STRAX-huset lå de opgaver hos sagsbehandlere i Myndighed på socialområdet på Rådhuset.

Hvad er status nu 4 år efter?

STRAX-huset har været igennem en stor udvikling. STRAX-huset har fra starten af været meget populært hos borgere og interne/eksterne samarbejdspartnerne. De hjemlige og trygge rammer, hvor borgere kunne henvende sig direkte, har givet nye muligheder for det gode samarbejde med de borgere, der henvendte sig for hjælp. I udviklingen af indsatser har der været fokus på at samskabe indsatserne i samarbejde mellem borgere og medarbejdere. Det er lykkedes over al forventning og flere gruppeforløb udvikles i dag i fællesskab med de borgere, der kommer i forløb i STRAX-huset.

I 2023 blev der nye muligheder for støtte i STRAX-huset, da der blev lavet aftaler med Ydelse og Jobcentret, så en medarbejder fra hvert sted nu sidder i huset én dag om ugen. Det giver mening i en tværgående og fleksibel indsats, da

mange borgere efterspørger hjælp også i forhold til deres beskæftigelse eller ydelse, når de henvender sig.

Udover de mange positive erfaringer, så har der også været udfordringer i STRAX-huset, hvilket er baggrunden for de planlagte ændringer, som beskrives nedenfor.

Fagligheden spænder for bredt

Erfaringen med at løse både myndighed og udfører opgaver samme sted er, at det er en for bred faglig opgave at skulle være fagligt stærk i både socialpædagogiske tilgange og i myndigheds-opgaver. Det har været et on-going opmærksomhedspunkt, at medarbejderne synes, at opgaven var svær, og de følte sig ikke kompetente til den. Opgaven har vist sig at kræve indgående kendskab til lovgivning (også på tilstødende fagområder), i forhold til at sikre borgernes

retssikkerhed. Både for at sikre den rette råd- og vejledning, og kvaliteten af journalføring, klagevejledning og den efterfølgende sagsbehandling.

Viljen til at lære nyt har været kæmpestor, og der har været en del kompetenceudvikling, men erfaringen er, at forvaltning af myndighedsopgaven kræver mere end kompetenceudvikling. Medarbejdernes grundfaglighed har betydning. Der har været afprøvet forskellige modeller. Det har ikke været muligt at finde en måde at løse en samlet myndigheds- og udfører opgave på, hvor medarbejderne trives, og hvor den faglige kvalitet i myndighedsarbejdet er på højde med den ønskede. Det har givet et pres på det psykiske arbejdsmiljø, og STRAX-huset har desværre oplever flere længerevarende stresssymptomer.

Sikkerheden er udfordret

Det har også fulgt negative erfaringer med et tilbud med nem adgang. Sikkerheden for medarbejderne (og brugerne) er udfordret af kombinationen af et tilbud, hvor nye ukendte borgere med psykiske problemer henvender sig og så et "hjemligt" setup uden vagter. Derudover øges konfliktniveauet af, at der løses myndighedsopgaver i STRAX-huset, hvor borgere for eksempel får svar på, hvorvidt de kan blive skrevet op til den boligsociale venteliste eller ej.

STRAX-huset har haft besøg af risikomanager i HTK samt det Kriminalpræventive team for at vurdere trusselsituationen, idet der de senere år er kommet et højere trusselsniveau. Der har været en del alvorlige hændelser i området i år, der er registreret som arbejdsskader.

STRAX-huset har nu en låst dør, så nye brugere skal ringe på og bliver screenet i døren. Fra juni 2024 er der hyret vikarer til at administrere indgangen, da medarbejderne er optaget af andre opgaver. Der er ikke afsat budget til opgaven, og det er ikke en bæredygtig løsning.

Hvad består ændringen i?

Ændringen består i, at indgangen for nye borgere til socialområdet flyttes fra STRAX-huset tilbage til sagsbehandlerne i Myndighed på socialområdet på Rådhuset, hvilket det også var før etableringen af STRAX-huset. Når borgere fremadrettet henvender sig telefonisk eller på mail, kan de råd og vejledning hos en myndighedssagsbehandler. Hvis borgere henvender sig fysisk, vil den fysiske indgang til centret være borgerservice på linje med henvendelser til øvrige centre. Henvendelser fra andre centre og samarbejdspartnere skal fremover også gå via Myndighed på socialområdet.

Hvis en myndighedssagsbehandler vurderer, at der er behov for socialpædagogisk støtte, kan borger henvises til STRAX-huset og vil kunne starte lige så hurtigt op som i dag, dvs. inden for få dage. Det betyder også, at Myndighed fremover varetager henvendelser vedr. den boligsociale anvisning, forsorgshjem, krisecentre og andre "her og nu" ansøgninger, hvilket de også gjorde før etableringen af STRAX-huset.

Der ændres ikke i, at Ydelse og Jobcentret sidder i STRAX-huset én dag ugentligt. Dialogen vedrørende et eventuelt samarbejde med FDC om en fremskudt indsats fortsættes også.

Hvad skal STRAX-huset så lave fremover?

STRAX-huset skal fortsat være et tilbud, der giver borgere mulighed for hurtig og fleksibel støtte i hjemlige og trygge rammer, så borgere kan komme selvstændigt videre i eget liv. Støtte gives med fokus på fællesskab og temaer som for eksempel økonomi, boligøgning og livsmestring.

STRAX-huset vil fortsat løfte nogle myndighedsopgaver som fx forsorgshjem. Hvis det viser sig, at en borger har brug for længerevarende støtte, så kan STRAX-husets medarbejdere også lave en faglig vurdering i forhold til bevilling, så borgeren får den rette hjælp.

Samlet set er målet at bibeholde STRAX-huset som et hjemligt og trygt sted, hvor borgere kan få den rette hjælp til at kunne klare livets udfordringer og få hjælp til at komme sig.

Kommunikation fremadrettet

Der er andre centre i kommunen og øvrige samarbejdspartnere, der henviser borgere til eller selv kontakter STRAX-huset. For at klæde andre centre og samarbejdspartnere bedst muligt på i forhold til den planlagte ændring, så vil der ske en udmelding til andre centre, borgerrådgiver og øvrige samarbejdspartnere. Kommunikationen vil omhandle ændringen og den justerede indgang for nye borgere til Social- og Arbejdsmarkedscentret samt, hvad det vil betyde for samarbejdspartnere.

Da STRAX-huset har haft politisk eksponering, vil der ske en politisk orientering af Socialudvalget til november-mødet, hvor der vil blive lagt en M-sag op.

## **Punkt 3: Lukket**

24/17419

## **Punkt 4: Lukket**

17/10040

# Punkt 5: Disponering af overført mindreforbrug fra budgetforlig 2023

24/16905

## Baggrund

I budgetforlig 2023 blev der afsat 4 mio. kr. til at understøtte indsatser omkring rekruttering og fastholdelse samt 600.000 kr. til at understøtte sygefraværsindsatsen. 250.000 kr. blev disponeret til at gennemføre lederkurser i håndtering af sygefravær, og de resterende midlerne blev udbudt som målrettede puljer, hvor personaleledere kunne ansøge puljerne efter aftale med den pågældende centerchef.

Flere af de godkendte indsatser blev gennemført for et mindre beløb end ansøgt, hvorfor der ved udgangen af 2023 blev konstateret et mindreforbrug på puljerne, som resulterede i en overførsel på 500.000 kr. til budget 2024.

Denne sag fremlægger forslag til anvendelse af de 500.000 kr. indenfor for de overskrifter, som midlerne i 2023 blev disponeret til: rekruttering, fastholdelse og sygefravær.

## Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Direktionen godkender at de 500.000 kr. disponeres til følgende aktiviteter

1. 3 X 1-dagskursus indenfor 'regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær'
2. Stressforebyggende samtaleforløb der forebygger stressrelateret sygefravær
3. Indsatser der styrker den Sociale Kapital på arbejdspladser med højt sygefravær

## Beslutning Direktionen den 03-09-2024

Sagen udsættes og drøftes i sammenhæng med sag vedr. status på sygefraværsindsatsen.

## Beslutning Direktionen den 17-09-2024

Direktionen godkender at der gennemføres sygefraværskurser, som skal målrettes ledere, der har udfordringer med sygefraværet og der skal udarbejdes materiale som bidrager til onboarding af nye ledere fx et webinar. Ift. pkt. 2 og 3 bestiller direktionen revideret oplæg, hvor indsatsen er målrettet de arbejdspladser, hvor der er vedvarende udfordringer med sygefraværet.

## Sagsfremstilling

Hvor midlerne til rekruttering, fastholdelse og sygefravær i 2023 primært blev udbudt som puljer, der lokalt kunne ansøges, så lægger denne sag op til en central udmøntning, hvor midlerne anvendes i en fokuseret strategisk indsats, der understøtter tilknytning af organisationens arbejdskraft i en tid med arbejdskraftudfordring.

Center For Byråd og Administration foreslår, at de overførte midler på 500.000 kr. disponeres til tre strategisk forankret indsatsområder med hver deres fokusering på at styrke grundlaget for tilknytning til arbejdspladsen:

1. 1-dags kursus indenfor regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær, afholdt af KL
2. Stressforebyggende samtaleforløb der forebygger arbejdsrelateret stress
3. Indsatser der styrker social kapital på arbejdspladser med højt sygefravær

#### Ad1) 1-dagskursus indenfor 'Regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær'

Det er vigtigt, at ledelsen er klædt på til at understøtte, at medarbejdere der sygemeldes, bevarer tilknytningen til arbejdspladsen og vender hurtigst muligt tilbage til arbejdspladsen. Det kræver, at alle personaleledere har solide kompetencer indenfor håndtering af sygefravær og de regler, retningslinjer og praksis, der er på området.

KL blev i 2023 hyret ind til at gennemføre 7 X 1-dagskurser indenfor temaet 'Regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær'. Ca. 140 ledere deltog, og det kan konstateres, at der er brug for at gennemføre yderligere 3 kurser for ledere med personaleansvar.

Kurset styrker ledernes kompetencer og handlemuligheder i forhold til sygefravær, herunder tilknytning til arbejdspladsen under sygeperioden samt hurtigst muligt helt eller delvist tilbage til arbejdet.

Der gennemføres 3 X 1-dagskurser med plads til 60 ledere til en samlet pris på: 105.000 kr.

#### Ad 2) stressforebyggende samtaleforløb

Et stressforebyggende samtaleforløb tilbydes til medarbejdere, der oplever at være presset, belastet eller stresset. Formålet med samtaleforløbet er at forebygge stressrelateret sygefravær.

Forløbet: Medarbejderen får udarbejdet en stressprofil, som følges op af en to-timers samtale med en HR-konsulent og efterfølgende en tilbagemeldingssamtale, hvor HR-konsulent, medarbejderen og dennes leder mødes mhp. at leder får indsigt i, hvad der presser/stresser, og der etableres aftaler og tiltag, der understøtter, at pres/stress mindskes og medarbejderen fastholdes.

Erfaringerne er, at både medarbejder og leder kommer styrket ud af disse samtaleforløb og med brugbar indsigt og handleplan til at reducere de oplevede belastninger/stress.

HR-konsulenterne har hidtil gennemført stressforebyggende samtaler, men en stigende efterspørgsel gør det svært at efterkomme. De stressforebyggende samtaler har hele tiden været en del af porteføljen i det omfang, at det har kunne løftes ved siden af de øvrige opgaver.

CBA foreslår, at der afsættes 100.000 kr. til stressforebyggende samtaleforløb svarende til 20 forløb. Midlerne anvendes til ekstern konsulentbistand, der kan forestå stressforebyggende samtaler i de perioder, hvor HR-konsulenterne ikke kan løfte opgaven.

CBA iværksætter en opfølgende evaluering af effekten af de stressforebyggende samtaleforløb. Der lægges op til en systematisk erfaringsopsamling mhp. at vurdere værdiskabelsen af de stressforebyggende samtaleforløb på kort og lidt længere sigt mhp. at vurdere stressforebyggende samtaler som et målrettet tilbud i organisationen.

#### Ad3) Indsatser på arbejdspladser med højt sygefravær

En høj social kapital fremkommer, når det lykkes en gruppe mennesker at bidrage til kerneopgaven i fællesskab. Social kapital styrker de sociale relationer, trivslen og samarbejdet om løsningen af kerneopgaven. Alt sammen forudsætninger for en høj grad af tilknytning til arbejdspladser samt en effektiv arbejdsplads med innovation og forandringsparathed. Social kapital er således en af forudsætningerne for, at kommunens arbejdspladser kan udvikle velfærdsopgaven samt fleksible arbejdsformer, som strategi for fremtidens velfærd står på. Styrkelse af den sociale kapital har således mange positive effekter, også på sygefraværet.

Det har kunne konstateres, at en række af de processer, som HR-konsulenterne har understøttet, har handlet om fælles forståelse af kerneopgaven og udvikling af den sociale kapital på arbejdspladsen. En målrettet indsats på at højne den sociale kapital på arbejdspladser, der oplever udfordringer med højt sygefravær og høj personaleomsætning, vurderes derfor at kunne gøre en forskel. Derudover er det en mulighed for at revitalisere HTK's tilgang til arbejdet med kerneopgaven og social kapital bredt i organisationen.

CBA foreslår, at der afsættes 295.000 kr. til indsatser, der fokuserer på at højne den sociale kapital på arbejdspladser med højt sygefravær. CBA følger indsatser og erfaringer tæt og forventer, at der kan udvindes koncepter og erfaringer, som efterfølgende kan anvendes på arbejdspladser med højt eller stigende sygefravær.

Det forventes, at der kan igangsættes indsatser på 4-6 arbejdspladser afhængig af, hvor store indsatser, der vurderes behov for.

## **Punkt 6: Lukket**

21/12763

## **Punkt 7: Lukket**

23/23324