

REFERAT Socialudvalget 2007-2021 d. 19-05-2017

Mødedato Fredag d. 19. maj 2017 kl. 08:00

Mødested

Indholdsfortegnelse

Referat - Åben.....	3
Referat med bilag - Åben.....	9

Punkt 1: Referat - Åben

Referat

Socialudvalget

Ordinært møde

Mødetidspunkt: 19-05-2017 08:00

Mødeafholdelse: Esbjerg

NB.

Tilstede: Jørgen Tousgaard (A) - Formand
Pia Karlsen (V)
Helle Madsen (V)
Bent H. Pedersen (A)
Lars Oldager (DF)
Karl Falden (A)

Fraværende: Irene Hjortshøj (A)

Stedfortrædere:



Indholdsfortegnelse

Socialudvalget

19-05-2017 08:00

1 (Åben) Det administrative budgetoplæg for Socialudvalget 2018.....	3
---	----------

1 (Åben) Det administrative budgetoplæg for Socialudvalget 2018

Sags ID: EMN-2017-00834

Sagsbehandler: Børge Arthur Hansen

Ansvarligt center: Udvalgsservice 1

Beslutningskompetence

SOU

Sagsfremstilling

Socialudvalget behandlede i sit møde d. 4. april 2017 administrativt budgetoplæg for 2018.

Socialudvalget budgettramme for 2018 er opgjort til 887,0 mio. kr.

Socialudvalgets budgetoplæg for 2018 indeholder en videreførelse af de vedtagne besparelser/omstillinger fra budgetlægningen 2017 hvor der, iht. til økonomiudvalgets beslutning, er indregnet en generel budgettilpasning på 1 % i alle udvalg. Hertil kommer nettoresultatet af det indregnede modernisering- og effektiviseringsprogram, der har erstattet det tidligere omprioriteringsbidrag - vedtaget af økonomiudvalget d. 8 feb. 2017. For Socialudvalgets budgetområde er der således indregnet en budgetnedskrivning svarende til ca. 10,0 mio. kr. i 2018, og ligeledes i overslagsårene (fra 2019 og frem).

De indregnede nedskrivninger/omstillinger i 2017 blev effektueret ud fra følgende vision og strategi:

Visionen:

- er først og fremmest at gøre borgerne i stand til at mestre eget liv og blive selvhjulpne, dette betyder at borgere, der kan selv, skal selv. Dette gælder for de borgere, der har et potentiale for at vinde eller genvinde evnen til at mestre funktioner og færdigheder. Samtidig skal kommunen fungere som garant for de svageste borgere, der ikke kan gøres selvhjulpne. Det skal sikres, at der fortsat vil være ressourcer til at yde den fornødne omsorg til disse borgere i de kommende år.

Den overordnede strategi

- er at satse mere fokuseret på rehabilitering og samtidig øge produktiviteten i forhold til opgaveløsningen – både i borgerens hjem og i den øvrige drift.

Med afsæt i visionen og den overordnede strategi, anmoder direktøren for Social, sundhed – og kultur, udvalget om at indlede budgetarbejdet med en generel drøftelse af, hvilke elementer der kan/skal indgå i den administrative proces, der kan danne grundlag for det administrative budgetforslag der skal behandles på udvalgets møde i maj 2017.

Budgetforslaget sendes til høring i respektive fora.

Efter Socialudvalgets behandling d. 4. april 2017 har det administrative budgetoplæg i perioden 20.4.-17.5.2017 været til høring i Handicaprådet og Ældrerådet samt til

udtalelse i berørte MED-udvalg. De berørte MED-udvalg er DirektørMED på området, CenterMED for de tre berørte centre (Sundhed og Pleje, Handicap og Psykiatri samt Social- og Sundhedsmyndighed) og berørte LokalMED. Samtlige høringssvar og udtalelser er samlede i et bilag, som bliver eftersendt efter høringsfristens udløb den 17.5.

Indstilling

Social-, sundheds- og kulturdirektøren indstiller, at Socialudvalget drøfter de indkomne høringssvar og udtalelser med henblik på beslutning.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Udvalget er enige om retningen i det administrative budgetoplæg, og at administrationen arbejder videre med realisering af de beskrevne indsatser.

Med udgangspunkt i høringssvarene vil udvalget arbejde for at skabe justeringer af reduktionen inden for det specialiserede socialområde, hvis der kan findes andre reduktionsmuligheder.

Udvalget ønsker, at der bliver kigget nærmere på personalesammensætninger, sygefravær, ledelsesstruktur og tid der anvendes til dokumentation.

Fraværende: Irene Hjortshøj

Bilag

- Administrativt budgetoplæg for 2018 Socialudvalgets område (1840836 - EMN-2017-00834)
- Høringssvar vedr. administrativt budgetoplæg 2018 - Socialudvalgets område (1859168 - EMN-2017-00834)

Punkt 2: Referat med bilag - Åben

Referat

Socialudvalget

Ordinært møde

Mødetidspunkt: 19-05-2017 08:00

Mødeafholdelse: Esbjerg

NB.

Tilstede: Jørgen Tousgaard (A) - Formand
Pia Karlsen (V)
Helle Madsen (V)
Bent H. Pedersen (A)
Lars Oldager (DF)
Karl Falden (A)

Fraværende: Irene Hjortshøj (A)

Stedfortrædere:



Indholdsfortegnelse

Socialudvalget

19-05-2017 08:00

1 (Åben) Det administrative budgetoplæg for Socialudvalget 2018.....	3
---	----------

1 (Åben) Det administrative budgetoplæg for Socialudvalget 2018

Sags ID: EMN-2017-00834

Sagsbehandler: Børge Arthur Hansen

Ansvarligt center: Udvalgsservice 1

Beslutningskompetence

SOU

Sagsfremstilling

Socialudvalget behandlede i sit møde d. 4. april 2017 administrativt budgetoplæg for 2018.

Socialudvalget budgettramme for 2018 er opgjort til 887,0 mio. kr.

Socialudvalgets budgetoplæg for 2018 indeholder en videreførelse af de vedtagne besparelser/omstillinger fra budgetlægningen 2017 hvor der, iht. til økonomiudvalgets beslutning, er indregnet en generel budgettilpasning på 1 % i alle udvalg. Hertil kommer nettoresultatet af det indregnede modernisering- og effektiviseringsprogram, der har erstattet det tidligere omprioriteringsbidrag - vedtaget af økonomiudvalget d. 8 feb. 2017. For Socialudvalgets budgetområde er der således indregnet en budgetnedskrivning svarende til ca. 10,0 mio. kr. i 2018, og ligeledes i overslagsårene (fra 2019 og frem).

De indregnede nedskrivninger/omstillinger i 2017 blev effektueret ud fra følgende vision og strategi:

Visionen:

- er først og fremmest at gøre borgerne i stand til at mestre eget liv og blive selvhjulpne, dette betyder at borgere, der kan selv, skal selv. Dette gælder for de borgere, der har et potentiale for at vinde eller genvinde evnen til at mestre funktioner og færdigheder. Samtidig skal kommunen fungere som garant for de svageste borgere, der ikke kan gøres selvhjulpne. Det skal sikres, at der fortsat vil være ressourcer til at yde den fornødne omsorg til disse borgere i de kommende år.

Den overordnede strategi

- er at satse mere fokuseret på rehabilitering og samtidig øge produktiviteten i forhold til opgaveløsningen – både i borgerens hjem og i den øvrige drift.

Med afsæt i visionen og den overordnede strategi, anmoder direktøren for Social, sundhed – og kultur, udvalget om at indlede budgetarbejdet med en generel drøftelse af, hvilke elementer der kan/skal indgå i den administrative proces, der kan danne grundlag for det administrative budgetforslag der skal behandles på udvalgets møde i maj 2017.

Budgetforslaget sendes til høring i respektive fora.

Efter Socialudvalgets behandling d. 4. april 2017 har det administrative budgetoplæg i perioden 20.4.-17.5.2017 været til høring i Handicaprådet og Ældrerådet samt til

udtalelse i berørte MED-udvalg. De berørte MED-udvalg er DirektørMED på området, CenterMED for de tre berørte centre (Sundhed og Pleje, Handicap og Psykiatri samt Social- og Sundhedsmyndighed) og berørte LokalMED. Samtlige høringssvar og udtalelser er samlede i et bilag, som bliver eftersendt efter høringsfristens udløb den 17.5.

Indstilling

Social-, sundheds- og kulturdirektøren indstiller, at Socialudvalget drøfter de indkomne høringssvar og udtalelser med henblik på beslutning.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Udvalget er enige om retningen i det administrative budgetoplæg, og at administrationen arbejder videre med realisering af de beskrevne indsatser.

Med udgangspunkt i høringssvarene vil udvalget arbejde for at skabe justeringer af reduktionen inden for det specialiserede socialområde, hvis der kan findes andre reduktionsmuligheder.

Udvalget ønsker, at der bliver kigget nærmere på personalesammensætninger, sygefravær, ledelsesstruktur og tid der anvendes til dokumentation.

Fraværende: Irene Hjortshøj

Bilag

- Administrativt budgetoplæg for 2018 Socialudvalgets område (1840836 - EMN-2017-00834)
- Høringssvar vedr. administrativt budgetoplæg 2018 - Socialudvalgets område (1859168 - EMN-2017-00834)

Bilagsforside

Dokument Navn:	Administrativt budgetoplæg for 2018 Socialudvalgets område.pdf
Dokument Titel:	Administrativt budgetoplæg for 2018 Socialudvalgets område
Dokument ID:	1840836
Placering:	Emnesager/P- Sou Budget 2018/Dokumenter
Dagsordens titel	Det administrative budgetoplæg for Socialudvalget 2018
Dagsordenspunkt nr	1
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	2

Administrativt budgetoplæg 2018 til høring i Handicaprådet og Ældrerådet samt til udtalelse i de berørte MED-udvalg april-maj 2017

Dato: 20. april 2017

Sagsnummer: EMN-2017-00815

DokId: 1840205

Forfatter:

Christina Palmstrøm

Socialudvalget har i budgetlægningen for 2015, 2016 og 2017 arbejdet med udgangspunkt i visionen:

"Den, der kan selv, skal selv. Borgeren skal kunne mestre eget liv og blive selvhjulpen. Dette gælder for borgere, der har potentiale til at vinde eller genvinde funktioner og færdigheder. Samtidig skal kommunen sikre, at der er ressourcer til de allersvageste borgere. Det skal sikres, at der fortsat vil være ressourcer til at yde den fornødne omsorg til disse borgere i de kommende år."

Retningen er kendt i organisationen, og den har trækraft både fagligt og økonomisk. Budgettilpasningerne i perioden 2015-2017 har primært haft deres afsæt på ældreområdet og sekundært på det specialiserede socialområde. Den overordnede strategi har været og er at fokusere på borgerens selvhjulpenhed (rehabilitering) og at øge produktiviteten i måden, vi løser opgaverne på.

Regnskabsresultatet for 2016 viser, at der er brug for en øget opmærksomhed på udgiftsudviklingen på det specialiserede socialområde. KKR Nordjylland har ligeledes skærpet kommunernes opmærksomhed på behovet for en udgiftstilpasning på dette område, og det er aftalt at reducere taksterne på alle rammeaftaletilbud. I Frederikshavn Kommune er det vigtigt, at vi fortsat kan have "råd til egne tilbud", dvs. at vores tilbud er økonomisk og fagligt sammenlignelige med tilbud i Nordjylland og resten af landet.

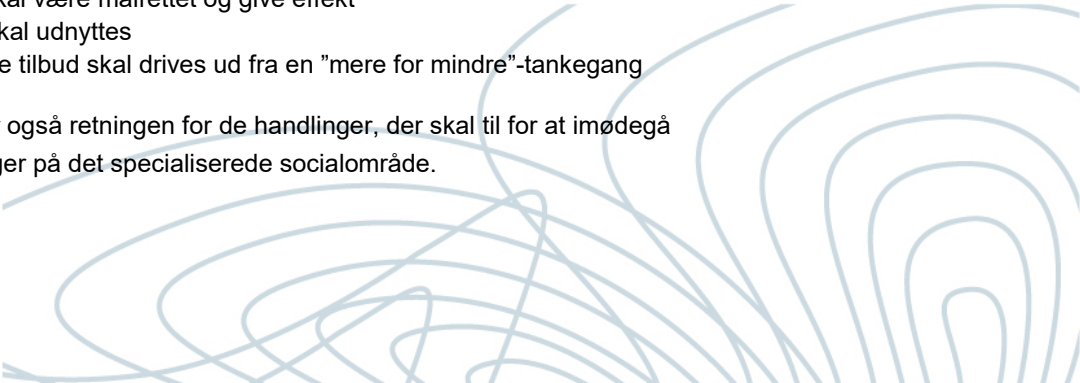
Det administrative budgetoplæg for 2018 er baseret på, at den budgettilpasning på 1 %, der er indregnet på Socialudvalgets budgetområde, sker på det specialiserede socialområde. Hensigten er at bringe balance i udgiftsudviklingen på dette område. Budgettilretningen er på ca. 10 mio. kr.

Ledelsesmæssige pejlemærker for opgaveløsning og styring

En række ledelsesmæssige pejlemærker fastlægger retning og rammer for arbejdet på det specialiserede socialområde, når det gælder opgaveløsning og styring af området:

- Den, der kan selv, skal selv
- Enhver er ekspert i sit eget liv
- Selvhjulpenhed
- Borgerens netværk og lokalsamfundet i spil
- Enhver indsats skal være målrettet og give effekt
- Synergieffekter skal udnyttes
- Kommunens egne tilbud skal drives ud fra en "mere for mindre"-tankegang

Disse pejlemærker sætter også retningen for de handlinger, der skal til for at imødegå de økonomiske udfordringer på det specialiserede socialområde.



Enhver indsats skal være målrettet og give effekt

Side2/4

Mennesker udvikler sig, og deres behov ændrer sig over tid. Derfor skal det løbende vurderes, om borgeren fortsat har behov for indsatsen, eller om der skal gives et andet tilbud, idet indsatsen altid skal være så lidt indgribende i borgerens liv som muligt. Det betyder, at alle tilbud til borgeren i udgangspunktet er midlertidige. Nogle tilbud vil blive givet til borgeren over en lang periode, men når borgerens behov og livssituation ændrer sig, vil tilbuddet blive ændret. Grundtanken er, at enhver indsats skal være målrettet og give effekt.

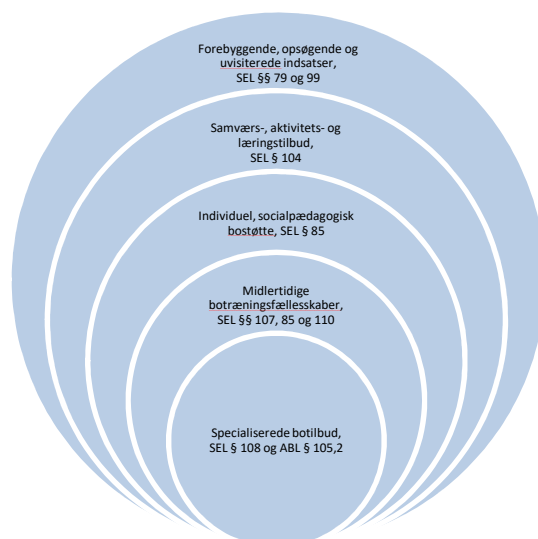
Samarbejdet mellem myndighedsområdet og udførerområdet

Når enhver indsats skal være målrettet og give effekt, og når det løbende skal vurderes, om borgeren fortsat har behov for en indsats, er det nødvendigt, at myndighedsområdet og udførerområdet samarbejder tæt.

Når en borger bliver visiteret til et nyt tilbud, skal der sættes mål for indsatsen, og der skal senere følges op på, om målet er nået, så indsatsen kan blive tilpasset. Tilbud, der ikke længere er behov for, kan ophøre, og nye tilbud kan blive sat i stedet, når det er nødvendigt. Det sker bedst, når der er løbende samarbejde mellem de medarbejdere, der visiterer og sætter mål, og de medarbejdere, der udfører opgaven sammen med borgeren.

Visitationstilgang

Enhver er ekspert i sit eget liv og skal have mulighed for at leve så selvhjulpent som muligt. Derfor skal der altid visiteres til det mindst indgribende tilbud. Så vidt muligt skal borgerens eget netværk og lokalsamfundet sættes i spil, så den kommunalt visiterede indsats er helt overflødig. Dernæst skal forebyggelse og uvisiterede tilbud anvendes i så vidt omfang som muligt. Hvis der er behov for en visiteret indsats, skal det altid være den indsats, der griber mindst muligt ind i borgerens liv og giver borgeren bedst mulighed for at leve sit eget liv uden at være afhængig af professionel hjælp og støtte. Tilbuddene på det specialiserede socialområde gives efter serviceloven, SEL, og almenboligloven, ABL. De mindst indgribende tilbud er i den yderste ring, mens den inderste ring repræsenterer de mest omfattende tilbud.



Økonomisk og fagligt sammenlignelige tilbud

I Frederikshavn Kommune bruger vi nærhedsprincippet, når borgere har behov for et tilbud i det specialiserede socialområde. Derfor vil vi så vidt muligt finde et tilbud, der ligger i kommunen. Det kan kun lade sig gøre, når de tilbud, Frederikshavn Kommune driver, er økonomisk og fagligt sammenlignelige med tilsvarende tilbud i andre kommuner. Det betyder, at det faglige indhold skal være på niveau med tilsvarende tilbud andre steder, og at taksterne skal svare til eller være lavere end taksterne i andre kommuner.

Senhjerneskadecenter Nord

Ved etableringen af Senhjerneskadecenter Nord var det hensigten, at det skulle være et økonomisk og fagligt konkurrencedygtigt tilbud i forhold til tilsvarende tilbud i andre kommuner, specifikt i forhold til Attruphøj i Aalborg Kommune.

Siden etableringen i 2012 er der gjort mange erfaringer og opbygget et fagligt miljø, så centeret nu er velfungerende i ordinær drift. I løbet af de fem år har taksterne udviklet sig, både på Senhjerneskadecenter Nord og på Attruphøj, så taksten på Senhjerneskadecenter Nord nu er betydeligt højere end på Attruphøj. Dermed er det ikke længere økonomisk attraktivt at visitere til Senhjerneskadecenter Nord, og derfor sænkes taksterne her, så det medfører en reduktion af de samlede omkostninger på ca. 6 mio. kr.

Reduktionen kræver en ny organisering af opgaverne, mere effektivt tilrettelagte arbejdsgange og en ændring af serviceniveauet på nogle områder. Det tager tid at forberede og iværksætte disse ændringer. Derfor får reduktionen halvårseffekt i 2018 og fuld effekt i 2019.

Indførelse af differentierede takster

Takststrukturen for tilbuddene i Frederikshavn Kommune er under forandring. Målet er, at takststrukturen kan understøtte ønsket om at give borgerne en mere individuelt tilpasset hjælp med fokus på livskvalitet, selvhjulpenhed og mål med indsatsen. Der indføres derfor differentierede takster i alle tilbud, så der kan være forskellige takster for borgere i det samme botilbud – alt afhængig af den enkelte borgers behov. I nogle tilbud er det allerede hverdag. Andre steder skal det udvikles og derefter indføres.

Når den nye takststruktur er indført, bortfalder visitation til særydelser, som med den nuværende takststruktur lægges oven i det almindelige tilbud og afregnes særskilt. Alle ydelser til de borgere, der i dag har behov for særydelser, vil så være en del af taksten for det pågældende botilbud.

Efter udviklingen af den nye takststruktur skal alle de omfattede borgeres sager gennemgås. Iværksættelsen sker i løbet af 2018, og når den får fuld effekt i 2019, ventes den nye takststruktur at medføre en udgiftsreduktion på 8-10 mio. kr.

Fastfrysning af takster

Taksterne i Frederikshavn Kommunes tilbud på det specialiserede socialområde er hidtil blevet løn- og prisfremskrevet i forbindelse med budgetlægningen. Taksterne fastfryses nu på 2017-niveau, og der sker herefter ikke løn- og prisfremskrivning. Fastfrysningen gælder indtil videre for en tre-årig periode, dvs. årene 2018-2020. Tiltaget bidrager til at implementere KKR's beslutning om at reducere taksterne på alle rammeaftaletilbud med 5 % frem mod 2020, men gælder alle tilbud i Frederikshavn

Kommune, ikke kun rammeaftaletilbuddene. Den økonomiske effekt vil være i størrelsesordenen 3 mio. kr. og bidrage til, at lokale tilbud fortsat er økonomisk attraktive, når der visiteres til tilbuddene.

Side4/4

Økonomisk tilbageholdenhed

Når budgettet på det specialiserede socialområde bliver tilpasset med virkning fra 2018, og når nogle tiltag først kan få fuld effekt i 2019, er det nødvendigt allerede nu at udvise en generel, økonomisk tilbageholdenhed på området, så budgettilpasningen kan ske med en glidende indfasning.

Som en del af den generelle, økonomiske tilbageholdenhed indføres nu stillingsvurdering på hele det specialiserede socialområde i overensstemmelse med kommunens personalepolitik. Når en stilling bliver ledig, vurderes derfor muligheden for omplacering af medarbejdere.

Forventet økonomisk effekt

Budgettilpasningen på 1 % på Socialudvalgets budget 2018 fordeles på de forskellige tiltag og områder således:

<i>Beløb angivet i mio. kr.</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
Taksttilpasning				
<i>Senhjemskadecenter Nord (SCN)</i>	<i>3,1</i>	<i>6,0</i>	<i>6,0</i>	<i>6,0</i>
Indførelse af differentierede takster				
<i>Alle tilbud</i>	<i>4,5</i>	<i>9,0</i>	<i>9,0</i>	<i>9,0</i>
Fastfrysning af takster, ekskl. SCN				
<i>Koktvedparken</i>	<i>0,3</i>	<i>0,6</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>
<i>Mariested</i>	<i>0,3</i>	<i>0,6</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>
<i>Bofællesskaber</i>	<i>0,7</i>	<i>1,4</i>	<i>2,1</i>	<i>2,1</i>
<i>Støttecentre</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>
<i>Koktvedstien</i>	<i>0,5</i>	<i>1,0</i>	<i>1,5</i>	<i>1,5</i>
<i>Dagtilbud/hjemmevejledning Handicap</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>	<i>0,6</i>	<i>0,9</i>
<i>Dagtilbud Koktvedparken</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>	<i>0,3</i>
<i>Adm. enhed</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,3</i>	<i>0,3</i>

Den videre proces

Efter høringsfristens udløb d. 17. maj 2017 behandler Socialudvalget sagen igen i sit ekstraordinære møde d. 19. maj 2017. Såfremt der træffes beslutninger om tiltag på dette møde, begynder iværksættelsen umiddelbart herefter. Det kan imidlertid også blive nødvendigt at undersøge nogle muligheder yderligere, inden der kan træffes politisk beslutning.

Relateret document 2/2

Dokument Navn:	Høringssvar vedr. administrativt budgetoplæg 2018 - Socialudvalgets område.docx
Dokument Titel:	Høringssvar vedr. administrativt budgetoplæg 2018 - Socialudvalgets område
Dokument ID:	1859168

Høringssvar/Udtalelser

Dato: 16. maj 2017

Administrativt budgetoplæg 2018 – Socialudvalgets område

Sagsnummer: EMN-2017-00834

DokId: 1859168

Forfatter: Bente Kiel Pedersen

Følgende Høringssvar/udtalelser er indgået:

- 1 Handicaprådet
- 2 Ældrerådet
- 3 Medarbejdersiden DirektørMED CPS, CKF, CHP, CSSM, CBB, LS
- 4 Medarbejdersiden i CenterMED, Center for Handicap og Psykiatri
- 5 Medarbejdersiden i Administrativt Teams LokalMED
- 6 Medarbejdersiden i Specialtilbuddets LokalMED:
- 7 Medarbejdersiden for Lokal MED Dagtilbuddet og Hjemmevejledningen
- 8 Medarbejdersiden i lokal-MED på Bofællesskaberne
- 9 Medarbejderne på det Lokale MED, SCN-Anholtvej
- 10 Medarbejderrepræsentanterne i LMU for støttecentre, CHP
- 11 Medarbejdersiden for CenterMED – CSP

1. Handicaprådet:

Forslaget tiltrædes med bemærkning om, at det bør være meget velovervejet, hvordan de foreslåede besparelser indføres, da området omfatter nogle af de svageste borgere.

2. Ældrerådet:

Ældrerådet er meget enig i, at alle udvalg skal medvirke til den fælles kasse, således at den kommunale økonomi bliver stabil. Det er dog Ældrerådets opfattelse, at Socialudvalget gennem de senere år har afleveret en stor økonomisk andel til den fælles kasse bl.a. ved en overførsel på 10 mio. kr. til B og U området.

Derfor skal Ældrerådet anmode om, at Socialudvalget i budget 2018 og i overslagsårene 2019 og frem fritages for den generelle budgettilpasning på 1 %.

3. DirektørMED CPS, CKF, CHP, CSSM, CBB, LS - medarbejdersiden

Center for Handicap og Psykiatri har allerede i dag kommunens højeste sygefraværsprocent. Dette kan vi være bekymrede for ikke vil falde og/eller øges yderligere, grundet psykisk pres, hvis der stilles det krav at produktiviteten skal stige. Samtidig med at det psykiske arbejdsmiljø presses til det yderste, og derved giver negativ trivsel blandt medarbejderne.

Vi kan frygte at medarbejderne i CHP kommer til at stå over for borgere som vil reagere negativt over for en re-visitering (nedsat serviceniveau), hvilket udsætter medarbejder-

ne for en risiko for at blive mødt med trusler samt fysisk og psykisk vold til følge, hvilket kan føre til flere arbejdsskader og yderligere fravær.

Side2/10

Stor ros til udvalget for tidlig udmelding af budgetforslag, så der er tid til behandling i hele MED systemet.

CENTER FOR HANDICAP OG PSYKIATRI:

4. Medarbejdersiden i CenterMED, Center for Handicap og Psykiatri.

Medarbejdersiden i CenterMED, Center for Handicap og Psykiatri, vil gerne gøre opmærksom på vores bekymring samt mulige konsekvenser i forhold til det administrative oplæg til Socialudvalgets budget 2018-2021.

En del af beskrivelsen er at borgerne skal gøres i stand til at mestre eget liv og blive selvhjulpne, og målsætningen er, at ydelsen afsluttes helt eller reduceres. Hjælpen skal som udgangspunkt have karakter af en midlertidig indsats. Medarbejderne kan ikke se hvordan det skal kunne lade sig gøre at øge produktiviteten (altså at gøre borgene mere selvhjulpne) samtidig med at der reduceres i budgetterne. Hvis det er et politisk mål at borgene skal rehabiliteres, kan dette ikke gøres uden at der sker en massiv investering i arbejdet med borgene og der derefter er en vis grad af opfølgning. Fælles for borgerne på handicap, psykiatri og misbrugs området er at de har brug for støtte og indsatser af forskellige og særlig karakterer, som oftest handler om social omsorg, praktiske færdigheder og hjælp til kontakt med offentlige instanser. Borgerne har behov for stabilitet, forudsigelighed, genkendelighed og kontinuitet. Hvis borgere med nedsat psykisk og fysisk funktions nedsættelse og/eller misbrug, ikke får den socialpædagogiske bistand, som de har behov for, vil frykten være at de kan reagere med udad reagerende og/eller selvskadende adfærd, hvilket vil belaste det psykiske arbejdsmiljø, og give flere arbejdsskader

Vi har vores bekymring ift. de konsekvenser reduktion af ydelser kan have for borgerne, og om der bliver taget tilstrækkelig højde for borgers behov for støtte. Vi er bekymret for, at fokus på målsætningen om, at ydelsen afsluttes eller reduceres vil overskygge borgernes behov for individuelt tilpasset støtte, hvilket de har krav på ifølge "Lov om social Service" og handicapkonventionen. Vi er også bekymret for, at det bliver svært at sikre kontinuitet, genkendelighed og den professionelle relation, såfremt indsatsen får midlertidig karakter. Vi tror, at krav og forventninger til borgerne om, at de på sigt skal være selvhjulpne og mestre deres eget liv, kan af nogle borgere opleves som store og uoverkommelige, hvilket kan føre til resignation og passivitet. Hvilket igen kan øge fraværet endnu mere (CHP har allerede i dag en høj fraværsprocent) blandt personalet samt skabe fremtidige rekrutteringsproblemer.

Service niveauet, hvis der ændres på dette i form af differentierede takster, skal være klart og tydeligt for alle og være meldt klart ud til alle borgere, medarbejdere og pårørende. Det kræver stor opbakning fra ledelse og politikere og medarbejdere at kunne holde et givent serviceniveau. Personalet skal være bevidst om kerneopgaven og den skal være tydelig og accepteret. Da medarbejderne ellers udsættes for et psykisk pres som kan være meget skadende for trivsel og mental sundhed.

I Frederikshavn kommunes politik om "sundhed, trivsel og arbejdsmiljø", står der blandt andet: I Frederikshavn Kommune vil vi have medarbejdere, der glæder sig til at komme på arbejde.

Derfor vil vi have sunde og attraktive arbejdspladser, hvor psykisk og fysisk trivsel, sundhed og sikkerhed er i højsædet.

Og politik for "håndtering af stress på arbejdspladsen": I Frederikshavn Kommune vil vi have sunde og attraktive arbejdspladser, hvor fysisk og psykisk trivsel, sundhed og sikkerhed er i højsædet. Vi vil have en arbejdspladskultur, som fremmer trivsel og forebygger stress.

Hvis denne reduktion af budgettet gennemføres, beder vi om, at i som politisk udvalg tænker og melder ud, hvordan disse politikker, der er vedtaget blandt andet af byrådet stadig kan leves op til.

Kort sagt i forhold til det administrative budgetoplæg for 2018-2021 er medarbejderne meget bekymrede i forhold til:

- øget produktivitet (alle løber allerede stærkt)
- det lovmæssige grundlag (kan skabe flere klager fra pårørende)
- rekruttering af nye medarbejdere/omdømme i forhold til arbejdspladsen
- flere arbejdsskader og et endnu højere sygefravær
- fysisk nedslidning
- utryghed og mistrivsel (arbejdsmiljøet presses endnu mere)

5. Medarbejdersiden i Administrativt Teams LokalMED

Administrativt Team i Center for Handicap og Psykiatri har på personalemøde med MED-status den 9. maj 2017 behandlet det administrative budgetoplæg til budget 2018. Medarbejdersiden i Administrativt Team afgiver hermed udtalelse omkring budgetoplægget.

Administrativt Team ser positivt på, at budgettilpasningen sker gennem en glidende ændring af budgetterne over flere år.

Administrativt Team er indstillede på også at bidrage til budgettilpasningen, men må gøre opmærksom på, at beløbene i oplægget udgør en meget stor del af teamets budget.

Andelen er særligt stor i betragtning af, at der i forbindelse med budget 2015 blev hentet en stor besparelse på administration gennem etableringen af Administrativt Team. Den nye besparelse kommer derfor oveni en besparelse, hvor ændringerne først lige er faldet helt på plads.

6. Medarbejdersiden i Specialtilbuddets LokalMED:

Overordnet set hilser vi takst finansieringen velkommen, og kan se muligheder for større gennemsigtighed deri. Vi er dog bekymret for, at de fastfrosne taksters manglende individuelle fleksibilitet ikke tager højde for borgernes ændrede adfærd – og dermed

ændring i behov for personaledekning. Vi kan desuden være bekymrede over, om revisitering kommer til at foregå på et forkert grundlag i stedet for at udarbejde den i samarbejde med relevant fagpersonale.

Da vi sandsynligvis vil blive færre medarbejdere, kan vi blive nødsaget til at rokere mere rundt med medarbejderne i de faste team, på de belastende tidspunkter.

Det er afprøvet tidligere, og medførte dermed et dårligere arbejdsmiljø og en stigning i sygefraværet. Det gik ud over den socialpædagogiske faglighed og skabte frustration hos personalet over gang på gang at skulle gå på kompromis med sig selv – og sin faglighed, da relationen til borgeren er en vigtig forudsætning for det socialpædagogiske arbejde.

Vi kan desuden være bekymret om øget rokering af personalet, vil skabe mange frustrationer hos borgerne, samt borgerenes pårørende/værger. Dette vil de pårørende/værger antageligt reagere på med øgede krav og fokus på fejl, samt generere flere UTH, mindre faglighed, frustration blandt medarbejderne.

Vil vi fortsat kunne leve op til Frederikshavn Kommunes overordnede personalepolitik, hvor der bl.a. står: ”I Frederikshavn Kommune ønsker vi at tilbyde vores ansatte de bedste vilkår. Det er vores ambition, at du føler dig tryk og værdsat”. Kan vi leve op til dette med de kommende økonomiske rammer?

Færre ansatte kan betyde en ændret socialpædagogisk tilgang hos borgerne, hvilket kan udløse en negativ reaktion, udmøntet i en udadreagerende – og/eller selvskadende adfærd, hvilket kan give flere arbejdsskader.

En anden faktor med reduceret personale er antageligt, at de fysiske arbejdsmæssige udfordringer – så som forflytning af borgere, er i risiko for at blive udført på en mindre hensigtsmæssig måde, og dermed øger risikoen for både korte – og længerevarende fysiske arbejdsskader.

En øget risiko for arbejdsskader kan være med til en stigning i sygefraværet, og på længere sigt vil det derfor have den stik modsatte virkning end tilsigtet og kan virke uhensigtsmæssig på personalets trivsel og faglighed.

Vores arbejde, metode og pædagogiske referenceramme er funderet i relations opbygning, kendskab samt tillid imellem borger og medarbejder, hvor reduktioner i personalet også medfører en forøget risiko for arbejdsskader i form af slag, kras og riv eller spark, og heraf risiko for følgende stress sygdomme.

Vi har i lang tid arbejdet med sygefraværet og fornemmer, vi er godt på vej. Med disse reduktioner kan vi godt være meget bekymret over, om fraværet i denne sammenhæng forøges igen.

I forhold til rekruttering af nye medarbejdere kan fastfrysning af lønmidler få konsekvenser for medarbejdere med høj anciennitet. Eks. er disse medarbejdere dyrere til aften- og weekendarbejde, og vi frygter at ledelsen kan blive nødt til at vagtplanlægge derefter. Konsekvenser for de skiftende arbejdstider samt reduceret faglighed og erfaring kan antageligt bevirke, at betroede kollegaer søger anden arbejdsplads. Vil Specialtilbuddet stadig være en attraktiv arbejdsplads i fremtiden.

Kan vi stadig være i stand til at ansætte kvalificeret pædagogisk personale?

Desuden - vil den fremtidige fastfrysning af løn og prisfremskrivning medføre yderligere personale reduktioner? Vi vurderer at det er en vigtig, men endnu ubekendt faktor, som kan have betydelig indvirkning på vores budgetter.

Vi skal udføre vores arbejde sikkerhedsmæssigt ansvarlig iflg. Arbejdsmiljøloven. Vi kan godt være bekymrede for vores sikkerhed i arbejde med udadreagerende borgere, hvor vi pga. ændret serviceniveau og reduktion i personalegruppen er mere udsatte for verbale og fysiske overgreb.

Ved en evt. personalereduktion kan vi være bekymrede for, om vi kan leve op til de elementære lovkrav, der stilles til vores arbejdsplads? Kan vi risikere flere påbud fra Arbejdstilsynet?

Desuden undrer det os meget, at der ikke er foreslået besparelse/sammenlægninger i den centrale forvaltning i Center for Handicap og Psykiatri.

Vi vurderer at Socialudvalgets budgetoplæg fordrer, at serviceniveauet på Specialtilbuddet (handicapområdet) revurderes.

7. Medarbejdersiden for Lokal MED Dagtilbuddet og Hjemmevejledningen:

Ifølge budgetoplægget skal Dagtilbuddene og Hjemmevejledningen til sammen spare 900.000,00 kr. Vores umiddelbare bekymring er, at størstedelen af besparelsen skal findes i personale relateret udgifter.

Besparelsen kan bevirke:

- Afskedigelser af medarbejdere eller ikke genbesættelser af ledige stillinger ved naturlig afgang.
- Ingen eller manglende efteruddannelse til personalet

Konsekvenser af afskedigelse af medarbejdere:

- De tilbageværende medarbejdere, skal varetage samme antal opgaver. Færre medarbejdere giver øget arbejdspress, dermed overbelastninger i arbejdsmiljøet, hvilket kan føre til højere sygefravær og stressrelaterede tilstande.
- Forringelse af tilbuddene om aktiviteter eller niveauet af aktiviteterne, kan have en negativ indvirkning på vedligeholdelse og videre udvikling af borgernes funktionsevner, hvilket på sigt, vil føre til større arbejdsomængde for personalet.
- Begrænset tilbud om aktiviteter, vil ikke være attraktivt for nye borgere. Det kan bevirke dårligt omdømme, så det bliver sværere at få nye borgere indskrevet.
- Dårligt omdømme, kan ligeledes medføre, at det bliver svært at rekruttere kvalificeret personale.
- Udadreagerende adfærd kan forekomme, når der er færre medarbejdere til at guide borgerne. Det kan bevirke højere sygefravær og flere arbejdsskadeanmeldelser.

- Negative reaktioner fra pårørende, når tilbuddet forringes, hvilket yderligere vil øge presset for medarbejderne.
- At personalet ikke bliver opkvalificeret og ikke har den fornødne viden til at udføre kerneopgaven.

Side6/10

Vigtig:

- At social udvalget tager ansvar for de serviceforringelser, der må ske i forbindelsen med besparelserne, så det ikke bliver personalets opgave, at forsvare serviceniveauet overfor fx pårørende.
-

8. Medarbejdersiden i lokal-MED på Bofællesskaberne:

Medarbejdersiden i lokalt MED fra Bofællesskaberne udtrykker stor bekymring for de reduktioner der er lagt op til i det administrative budgetforslag.

Vores bekymringer tager afsæt i det psykiske arbejdsmiljø og personalets trivsel

I Frederikshavn kommunes personalepolitik står der i de alle første linjer:

"I Frederikshavn Kommune ønsker vi at tilbyde vores ansatte de bedste vilkår.

Det er vores ambition, at du føler dig tryk og værdsat, uanset om det er din første eller din sidste arbejdsdag."

Denne politik er blandt andet vedtaget af byrådet.

De sidste mange år har vi været udsat for reduktioner i budgettet som har bevirket at blandt andet dette citatet har været svære at efterleve. For eksempel er vores sygefravær stigende og vores bekymring her er at det vil fortsætte i den retning. Sygefraværet på har nogle steder på Bofællesskaberne i en længere periode været meget højt, hvilket Social Tilsyn Nord har påtalt.

Som medarbejdere erfarer vi, at det ikke kun vinterens influenza eller dårlig håndhygiejne, men et arbejdsmiljø der er under pres, grundet at der igennem årene blevet sparet "ind til benet" og med de varslede budgettilpasninger, hvor stillinger ikke vil blive genbesat, men medarbejdere vil blive omplaceret, er vi yderligere bekymret. Det er bekymrende, hvis vi skal forholde os professionelt til mange forskellige borgere og pårørende i hele organisationen, da dette yderligere vil påvirke det psykiske arbejdsmiljø negativt, med dertil øget sygefravær.

På nuværende tidspunkt opleves det, at det mere reglen end undtagelsen at der i huse, med 6-7 beboere, med varige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser kun er 1 medarbejder på arbejde (med mindre der er tildelt særydelser), hvilket giver frustrationer i personale gruppen i forhold til at kunne udføre vores kerneopgave, nemlig at sikre beboerne et trygt og meningsfuld hverdags liv. Dette betyder, at vores pædagogiske opgave dermed kun handler om at føre tilsyn, hvilket giver frustrationer i forhold til de pårørendes forventninger til de ydelser vi kan tilbyde. Hvis særydelserne bortfalder, er konsekvensen at det psykiske arbejdsmiljø yderligere bliver belastet ved store pædagogiske udfordringer, som flere ansatte i dag er om at løse.

Ud fra det administrative budgetoplæg der er forslået, har vi fremadrettet svært ved at se Bofællesskaberne som et Socialpædagogisk tilbud, hvor der skal arbejdes rehabiliterende og hvordan beboerne i Bofællesskaberne Frederikshavn skal kunne leve sit liv med kvalitet og værdighed, hvis personalet kun kan varetage de basale behov for at undgå omsorgssvigt. Hvis disse beboere med varig nedsat psykisk og fysisk funktionsnedsættelse ikke får den socialpædagogiske bistand som de har behov for, vil frygten være at de kan reagere med udadreagende og/eller selvskadende adfærd hvilket vil belaste det psykiske arbejdsmiljø, øge fraværet markant samt skabe fremtidige rekrutteringsproblemer

På baggrund af overstående er vores vurdering at bofællesskaberne ikke kan opnå en besparelse på 2,1 mio. kr., uden at det har store negative konsekvenser for serviceniveauet, arbejdsmiljøet og den socialpædagogiske indsats!

9. Medarbejderne på det Lokale MED, SCN-Anholtvej

Bekymringer

- Det er et meget stort beløb, som vores budget reduceres med, og vi ønsker meget, at beløbsstørrelsen genovervejes.
- Vi er bekymrede for, at SCN skal sammenlignes med et tilbud i Ålborg, fordi vi på SCN har dagtilbud og en tæt tværfaglig indsats. Vi mener ikke at vores tilgang og faglighed nødvendigvis kan sammenlignes. SCN's faglighed har forbedret alle vores beboeres funktionsniveau og givet anledning til trivsel og ro i pårørende gruppen, og dermed et forbedret arbejdsmiljø.
- Det nødvendigt, at det ikke bliver personalet, som skal stå med den enkelte beboer og pårørende og forklare sig ifht. opgaver som ikke længere kan varetages, dette vil være urimeligt.
- Ved personalereduktion, vil der være øget risiko for, stigning i arbejdsskader grundet frustrede, dørsøgende og udadreagerende beboere, hvor der er brug for støtte hele døgnet. Dette kan give en stigning i arbejdsskader og anledning til stress. SCN har som arbejdsplads pligt til, at ingen medarbejdere bliver syge eller kommer til skade af at gå på arbejde.
- Ifm takstreguleringen, er vi som personale bekymret for, om vi kan efterleve de værdifulde ord i den pædagogiske reference ramme om *Livsudfoldelse og inklusion* og CHP's værdisætning hvor vi bestræber os på *at borgeren skal leve et meningsfuldt og selvstændigt liv*.
At arbejde med selvhjulpenhed med SCN's målgruppe kræver stort engagement vedholdenhed, en kæmpe tværfaglig indsats OG ressourcer for at lykkes. Ved disse store besparelser, er vi bekymrede for, om vi fortsat kan arbejde med livsudfoldelse og selvhjulpenhed.
- Med reduktionerne er vi bekymrede for, om medarbejderne kan glædes og være stolte af deres arbejde.
- Kan SCN fremadrettet overholde serviceloven og FN's handicapkonvention?
- På samme måde kan vi være bekymrede for, om medarbejderne fortsat kan glædes og være stolte af deres arbejde og dermed fastholdes på SCN.

Hvis vi som personale på SCN skal kunne arbejde og involvere os skal vi kunne identificere os med SCN's værdier og målsætning.

- Vi kan være bekymrede for, om kvalificeret personalet vil søge væk tidligt i processen, grundet utryghed over hvad SCN bliver for et sted at arbejde.
- Vi er bange for at miste gode kolleger i den lange proces med utryghed med risiko for opsigelse over det næste 1-3 år. Vi hører personale spørge hinanden og os, om de mon er en af dem, der kan risikere at blive fyret.
- Ligeledes kan vi være bekymrede for om vi i fremtiden kan rekrutere veluddannet personale.
- Vi er bekymrede for, at den trivsel og det engagement som vi ser hos vores kolleger erstattes af utryghed og mistvivl.

Hvad er vigtigt i processen

- Det bliver vigtigt, at politikere og øverste ledelse vil tage ansvar og passe på alt personale på SCN, ifht. at det ikke bliver muligt at løse opgaven på samme måde.
- Vi mener, at det er af stor betydning, at der bliver en klar udmelding fra politisk og øverste ledelse ifht. Beslutningen, om at skære så meget ned på vores budget.
At det bliver meldt ud i pressen, således at beboere og pårørende, personale og naboer, bliver varslet, at der vil ske store ændringer i serviceniveauet på SCN. Dette for at undgå, at det bliver det enkelte personale der skal stå i "krydsilden".
- Det er nødvendigt, at politikere og ledelse vil tage hånd om de pårørende, som kan blive frustrerede og klage, således at det ikke bliver den enkelte medarbejder der skal tage hånd om dette. Dette kan ellers blive en stor arbejdsmæssig belastning.
- Ligeledes mener vi, at det er vigtigt at der ikke er nogen der bliver forskelsbehandlet fordi de klager og skriver i avisen. Der er andre svage beboere som ikke har så stærke pårørende, til at tale deres sag.
- At beboere og deres pårørende bliver orienteret om, at der i fremtiden vil blive behov for, at de spiller en aktiv rolle i beboernes hverdag og bidrager med alt det de kan.
- Vi vil som medarbejdere på SCN gøre alt hvad vi kan for at SCN fortsat kan være et fagligt og ordentligt sted som vi fagligt og værdimæssigt kan identificere os med.
- Medarbejderne i SCN's MED gruppe, vil også i fremtiden samarbejde og bidrage med alt det vi kan i processen, for at vi løser opgaven på den bedst tænkelige måde.
- Det er vigtigt for alle medarbejdere på SCN, at processen bliver ærlig, åben, redelig og inkluderende.
- Vi vil gerne pointere, at der i fremtiden i særdeleshed skal være fokus på faglighed, og at der fortsat skal være tværfagligt og veluddannet personale på SCN.

Med færre personale til at løse opgaven er stor faglighed af største betydning.

- At der for at vi kan løse opgaven så optimalt som muligt, fortsat skal være stor fokus på at opgaverne skal løses TVÆRFAGLIGT, således at vi løser opgaven på den bedst tænkelige og på en bred fagligt velovervejet måde.
- På SCN investerer vi i en tværfaglig indsats omkring den enkelte borger, for at opnå en synergieffekt og udbytte af indsatsen. Dette mener vi er vigtigt at gøre også i fremtiden.
- Uden veltilrettelagt og effektiv træning af vores beboere bliver de stive i kroppen pga deres lammelser og funktionsniveauet falder hurtigt, således at de bliver langt tungere og sværere at forflytte og deres aktive deltagelse falder. Dette medfører øget risiko for arbejdsskader og dermed øget sygefravær.
- Hvor kan vi effektivisere?
Fx hvordan vi afholder møder og koordinerer indsatsen?, hvad kan du få tjenestefri til? ... Vi vil sætte alles ressourcer ind og være kreative, for at udnytte SCN ressourcer bedst muligt.
- Hvordan udnytter vi hinandens faglige og menneskelige ressourcer bedst muligt og sætter alle kompetencer i spil?
- Hvordan målretter vi indsatsen og sikrer aktiviteter og liv i beboernes hverdag så vi ikke kun bliver et opbevaringssted?
- Det er vigtigt at vi **skynder os langsomt**, således at vi tænker os godt om igennem hele processen. Vi skal tage stilling til: Hvad SKAL løses, hvad kan ANDRE løse fx pårørende, hvad skal vi IKKE gøre mere.. hvad skal SCN være for et sted? Det er vigtigt at SCN bliver noget som vi kan identificere os med og stå inde for.
- At det bliver overvejet igen, om SCN skal bære så stor en del af reduktionen.

10. Udformet af medarbejderrepræsentanterne i LMU for støtte-centrene, CHP.

I forbindelse med udformning af denne udtalelse, var det vores hensigt at invitere ledelsesrepræsentanterne med til bords, for at tage en drøftelse omkring bekymringer og udfordringer i forhold til det udsendte budgetoplæg; da vi synes det gav god mening at tage en bred drøftelse på LMU omkring de bekymringer/udfordringer som oplægget giver anledning til.

Ledelsen afslog vores invitation, hvilket har den konsekvens at vores udtalelse er smalere og mindre nuanceret, end vi kunne have ønsket.

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med oplægget:

☐ Generelt om socialpsykiatrien

- o Socialpsykiatrien varetager de svageste borgere i eget hjem. Den forebyggende §85-indsats modvirker i høj grad andre, og dyrere foranstaltninger (indlæggelser og botilbud)

Derudover har der løbende gennem de senere år har været foretaget flere sagsgennemgange på §85 – hvor der er blevet reduceret i visiterede timer.

Vores henstilling er derfor at der udvises påpasselighed i forhold til at foretage yderligere nedskæringer på §85.

☐ **Arbejdsmiljø og trivsel:**

Side10/10

I Frederikshavns kommunes delpolitik vedrørende sundhed, trivsel og arbejdsmiljø står der bl.a.:

I Frederikshavn Kommune vil vi have medarbejdere, der glæder sig til at komme på arbejde. Derfor vil vi have sunde og attraktive arbejdspladser, hvor psykisk og fysisk trivsel, sundhed og sikkerhed er i højsædet.

Med udgangspunkt i dette, har vi i medarbejdergruppen haft flg. bekymringer:

- ☐ Kan vi få attraktive og dygtige medarbejdere, når vi bliver ved med at skære ned?
- ☐ Stopper vores gode kollegaer og finder job i anden kommune? Hvilket renommé får Frederikshavns kommune?
- ☐ Hvad med vores videreuddannelse, så vi fagligt stadig kan gøre en forskel, i socialpsykiatrien, når vores borgere bliver dårligere, og meget tidligere udskrevet?
- ☐ Alle undersøgelser peger på en direkte sammenhæng mellem trivsel og sygefraværstatistik. Kan vi fastholde den stabilitet som socialpsykiatrien har opnået ifm sygefraværstatistikker?

CENTER FOR SUNDHED OG PLEJE:

11. Medarbejdersiden for CenterMED - CSP

Vi anerkender den velbeskrevet helhedsplan og den langsigtet løsning.

Vi vil dog have en opmærksomhed på om det kan give nogen afledte konsekvenser for Hjemmeplejen og sygeplejen. Vi opfordrer til, at Sundhedsudvalget også har en opmærksomhed på den økonomiske konsekvens, det har, hvis der ikke er udtænkt en plan for at vedligeholde borgerens optimale og oparbejdede funktionsniveau. Hvis borgerens funktionsniveau falder, skal der igen afsættes tid, penge og ressourcer til at starte forfra på borgerens forløb.

Vi kan ligeledes have en bekymring i forhold til arbejdsmiljøet grundet besparelserne.