



Hvidbog

– om Københavns Kommunes botilbud
for voksne med udviklingshandicap



Handicap
Aktivisterne

Indhold

Indledning	5
Resumé	6
Indhold og opbygning	6
Konklusion	6
Først fik mennesker med handicap livskvalitet, så blev den sparet væk	7
Farvel til fagligheden	8
Handicapkonvention og lovgrundlag	9
Artikel 19: Retten til et selvstændigt liv og til at være inkluderet i samfundet	9
Artikel 25: Sundhed	9
Serviceloven § 81	9
Handicappolitik og socialstrategi	11
Handicapområdet er økonomisk hårdt presset	12
Besparelser koster dyrt	12
Udgifter til botilbud	12
Visitation	13
Skærpede visitationskrav	14
Aktivitetsbaserede takster	14
Omstillingsplanen	15
En forstørret centraladministration	15
Hvordan lægger man budgetter?	16

Udgivere: LFS, Landsforeningen For
Socialpædagoger og Handicapaktivisterne
**Redaktion, politisk ansvarlig og
kontaktpersoner:** Lisbeth Waidtløw,
formand for specialområdet LFS:
lisw@foa.dk, mobil: 30 94 81 34
Hanne Sørensen, Handicapaktivisterne:
hksomersault@icloud.com,
mobil: 27 47 00 00 **Foto:** Anna Louise
Stevnhøj **Produktion:** Grafisk team/MH, FOA

Personalesituationen i kommunens botilbud	17
Undersøgelse blandt LFS-medlemmer på handicapområdet	17
Personalepolitisk Redegørelse	18
Personaleflugt og rekrutteringsudfordringer	18
Sygefravær	20
Belastninger i arbejdet	20
Socialrådgiverne i BCH	22
Stemmer fra borgere	23
Ledsagemidler	23
Selvstændighed	23
Flytte i egen bolig	24
Stemmer fra pårørende	25
Personaleflugt	25
Personalereduktion	26
Omsorgssvigt	27
Plan for genopretning af Københavns Kommunes bosteder for voksne borgere med udviklingshandicap	29
Fremtidig ressourcetildelingsmodel	29
Etablering af eget vikarkorps	29
Fokus på visitation	29
Ledsagemidler tilbage til bostederne	29
Fastholdelse og rekruttering	29
Styrke arbejdsfællesskaber	30
Investeringer frem for besparelser	30
København som visionært fyrtårn	30

Indledning

Dette er et opråb – en hvidbog, der indeholder dokumentation af de faktiske forhold i Københavns Kommunes botilbud for voksne med udviklingshandicap. Det er også et partsindlæg fra bestyrelsen for specialområdet i LFS, Landsforeningen For Socialpædagoger og Handicapaktivisterne. Handicapaktivisterne er en aktivistgruppe, der arbejder for bedre forhold for mennesker med udviklingshandicap på bosteder i Københavns Kommune.

Vi håber, at vi med denne dybtgående rapport kan oplyse medlemmerne af Københavns Kommunes Borgerrepræsentation og andre, der interesserer sig for handicapområdet, om hvilke forhold, samfundet byder mennesker med handicap, der bor i kommunens botilbud.

Vi gennemgår lovgrundlaget, økonomien, gør status på botilbudsområ-

det, og sidst men ikke mindst kommer vi med forslag til, hvordan en genopretning af området kan påbegyndes.

Syv partier på Københavns Rådhus har indgået principaftale om toårigt budget for 2024 og 2025. I principaftalen står der: **“Partierne er enige om at holde hånden under socialområdet, herunder sikre indsatser for borgere med handicap”**. Vi kan således konstatere, at der hos alle partier, der er med i principaftalen, er en viden om og en erkendelse af, at der er brug for ekstra fokus på socialområdet og især handicapområdet.

[Principaftale om budget 2024 og 2025, Københavns Kommunes hjemmeside]

Vi ønsker med denne hvidbog at åbne op for en nødvendig debat og (gen)prioritering af et handicapområde, som gennem en årrække

har været under nedbrydning, og som nu er tæt på at falde helt sammen, hvilket den uhørt store personaleflugt er et alvorligt udtryk for.

Vores hensigt med hvidbogen er ikke at “tale området ned”, men vi finder det nødvendigt at beskrive den kritisable virkelighed, der gør sig gældende i Københavns Kommunes botilbud for voksne med udviklingshandicap. Vi ønsker at igangsætte en nødvendig dialog og byde ind med realistiske bud på, hvordan den negative spiral kan brydes.

Vi ønsker alle god læselyst.

LFS, Landsforeningen For Socialpædagoger og Handicapaktivisterne

August 2023

Resumé

Formålet med hvidbogen er:

- At skabe overblik over forholdene på bosteder for handicappede mennesker i Københavns Kommune.
- At give overblik over lovgrundlag.
- At give et overblik over de besparelser, der har ramt området.
- At give et overblik over, hvilke konsekvenser besparelser og nedskæringer har haft for personale, beboere og pårørende.
- At komme med anbefalinger, der kan inspirere til den nødvendige genopretning af området.

Indhold og opbygning

Hvidbogen består af otte kapitler.

Kapitel 1 er et kort historisk overblik over udviklingshandicappede menneskers vilkår gennem tiden, generelt i Danmark, foruden et specifikt blik på udviklingen i Københavns Kommune i de senere år.

Kapitel 2 er en kort gennemgang af FN's Konvention om Rettigheder for Personer med Handicap med fokus på artikel 19 og artikel 25. Kapitlet har ligeledes et særligt fokus på Servicelovens §81. I kapitlet undersøger vi, hvorvidt Københavns Kommune lever op til de rettigheder, der er gældende i konventionen og i serviceloven.

Kapitel 3 undersøger sammenhængen mellem kommunens handicappolitik og socialstrategi, og den virkelighed der udspiller sig i kommunens botilbud for voksne med udviklingshandicap.

Kapitel 4 giver et blik ind i økonomien på området. Vi undersøger blandt andet udgifterne til botilbud, kommunens visitationspraksis, beregning af personaleressourcer, økonomitænkningen i handicapområdet omstillingsplan og eksempler på de allerseneste besparelser.

Kapitel 5 giver et indblik i personalsituationen i kommunens botilbud. Kapitlet har fokus på personaleflugt og årsagerne til denne i kommunens botilbud for voksne med udviklingshandicap. Vi gennemgår arbejds-

belastninger, manglende kollegaer, fejlvisitation, manglende relevant faglighed og manglende tilstedeværende ledelse og sandsynliggør, at disse faktorer kan være nogle af forklaringerne på den høje personaletsætnings i botilbuddene.

Kapitel 6 indeholder stemmer fra borgere. Her fortæller tre borgere om de temaer, der har størst betydning i deres liv her og nu.

Kapitel 7 indeholder stemmer fra pårørende. Med udgangspunkt i midtvejsevalueringen af kommunens handicappolitik 2018-2022, Landsorganisationen LEV's rundspørge blandt pårørende til voksne med udviklingshandicap i botilbud, og Handicapaktivisternes stormøde og fokusgruppeinterview blandt pårørende, gives et indblik i de udfordringer, de pårørende oplever og sætter et skarpt blik på de vilkår, som ansatte og borgere er underlagt.

Kapitel 8 beskriver LFS' og Handicapaktivisternes forslag, der kan inspirere og bidrage til en nødvendig genopretning af botilbudsområdet.

Konklusion

I hvidbogen har vi dokumenteret, at botilbudsområdet for voksne med udviklingshandicap i Københavns Kommune i dag har så mange tegn på nedbrud, at det kalder på effektiv og sammenhængende handling. Vi er klar over, at kommunen er under økonomisk pres, men når området viser så mange tegn på nedbrud af

de mange besparelser, som området har været udsat for, så er konsekvenserne fatale.

- 6-by nøgletallene har igen og igen dokumenteret, at Københavns Kommune bruger færrest penge på botilbudsområdet for handicappede.
- Kommunens årlige arbejdsmiljørapporter peger på alvorlige konsekvenser i Borgercenter Handicap.
- Det samme gør medlemsundersøgelsen, borgernes og de pårørendes oplevelser og erfaringer.

Iværksættelse af en genopretningsplan fremtræder som en hastesag. De mange års økonomiske besparelser på botilbudsområdet har igangsat en negativ spiral. Denne hvidbogs formål er at dokumentere denne spiral og vise en vej ud af den.

Først fik mennesker med handicap livskvalitet, så blev den sparet væk

Set i et historisk perspektiv har mennesker med udviklingshandicap altid haft ringere levevilkår end andre (hvilket også gælder andre udsatte grupper).

Mennesker med udviklingshandicap har som gruppe ikke mange magtressourcer og er op gennem historien i vidt omfang blevet behandlet som ikke-mennesker eller som en "overskudsbefolkning". Livet foregik på store institutioner, hvor fiksering, krænkelser og overgreb fandt sted. Mange mennesker med udviklingshandicap blev steriliseret. Mange blev deporteret til ø-anstalter, og

sociallovgivningen var i flere årtier dybt indgribende og stigmatiserende for de nederste i samfundet, herunder de udviklingshandicappede.

I en kortere historisk periode fra sidst i 1950'erne og frem til få år ind i det nye årtusinde, den såkaldte normaliseringsperiode, skete der betydelige forbedringer af levevilkårene, både i forhold til økonomi, boligsituation, fritidsaktiviteter, sundhed og ikke mindst værdighed.

[Birgit Kirkebæk, Iver Hornemann Møller: "Afhægtet – Mennesker med udviklingshandicap og deres levevilkår, 2020]

Det begyndte for alvor at gå ned ad bakke for de udviklingshandicappedes levevilkår, da amterne blev nedlagt i 2007, og handicapområdet kom under kommunerne. Samtidig med den ændrede struktur og finansiering af handicapområdet blev kommunerne presset af statslige besparelser, der fik og fortsat har den konsekvens, at kommunerne år efter år formindsker tilskuddene til de udviklingshandicappede.

Mindre botilbud er blevet nedlagt og erstattet af større og mere "rationelle" enheder med blandede målgrupper. Flere botilbud samles under én leder, amternes specialtilbud bliver nedlagt, personaleressourcer bliver reduceret, og generelt bliver budgetterne beskåret.

Ankestyrelsen gav medhold i mere end hver tredje klage over en kommunal sag i 2022.

De mange klagesager i Ankestyrelsen [jf. *Danmarkskort med kommunale sammenligninger via sm.dk*] er en tydelig indikator på, at retssikkerheden for borgere med handicap halter gevaldigt. Der er for eksempel særligt mange fejl i sager vedrørende visitation til borgere, der har behov for et botilbud, hvilket har den konsekvens, at borgere visiteres til mindre egnede botilbud, og dermed ikke får den hjælp og støtte, de har behov for.

Ankestyrelsen skal udover at behandle klager også føre tilsyn med, at kommunerne overholder lovgivningen. I de seneste 10 år har styrelsen behandlet 500.000 klager, men ingen kommuner er blevet sanktioneret.

[Radio 24syv, 24.02.2023]

I 2009 kaldte Erik Fabrin, formand for Kommunernes Landsforening (KL), specialområdet for en gøgeunge set i forhold til kommunernes økonomi. Kommunernes Landsforening (KL) og mange kommuner har sidenhen fastholdt retorikken og angiver handicapområdet, og dermed de handicappede medborgere, som årsag til, at der må foretages besparelser på de andre velfærdsområder.

[Tidsskriftartikel: "Gøgeungerne skal ud af systemet", Rudi Holm, Erik Fabrin 2009]

Kommunerne har i de seneste mange år underbudgetteret handicapområdet i deres årlige budgetter. En strategi, der på den ene side får regnskaberne til at vise et merforbrug, og på den anden side er en

anledning til at foretage besparelser. Det siger sig selv, at bukserne ikke passer, hvis de er tre numre for små.

Evalueringsrapporten på handicapområdet og Rigsrevisionens rapport (2022) er begge blevet lagt på hyl- den og har indtil nu ikke ført til nogle forandringer. Der tegner sig et bil- lede af en vigende eller manglende socialpolitisk og medmenneskelig solidaritet blandt beslutningstager- ne og bredt i befolkningen.

Farvel til fagligheden

Ved det københavnske socialudvalgs godkendelse af budgetforslag for 2019 blev det besluttet, at der skulle gennemføres en økonomianalyse i Socialforvaltningen.

Analysen blev gennemført af kon- sulentfirmaet PWC og blev forelagt udvalget december 2019.

Formålet var at give inspiration til de effektiviseringer, som forvaltningen var pålagt. Analysen har bl.a. fokus på handicapområdet for at finde langsigtede effektiviseringer. Social- udvalget har siden 2019 anvendt rapportens analyser og anbefalinger.

[Københavns Kommune – Socialforvalt- ningen. Økonomianalyse, november 2018]

Socialudvalget vedtog i forbindelse med andenbehandlingen af budget 2019, at der på handicapområdet blev udarbejdet og indført kvalitets- standarder med vejledende lavere serviceniveauer end det, der var gældende.

Man forventede at finde størst be- sparelse på botilbudsområdet via en ændring af målgruppen og en reduk- tion af eksterne pladser. Besparel- serne på botilbudsområdet skulle sikres ved, at borgere med et mode- rat støttebehov (VUM-udredning C) ikke længere skulle være omfattet af målgruppen for et botilbud.

I sommeren 2019 sendte en række faglige organisationer et bekym- ringsbrev til samtlige borgmestre i Københavns Kommune, fordi de frygtede konsekvenserne af de vold- somme nedskæringer på hele det specialiserede socialområde og især handicapområdet.

De faglige organisationer gav i bre- vet udtryk for, at handicapområdet (og socialpsykiatrien) var så trængt, at man nærmede sig en nedsmelt- ning af både den faglighed, der var oparbejdet gennem mange år, og af de eksisterende tilbud. Det var organisationernes vurdering, at nedbrydningen skete i et tempo, hvor skaderne ville vise sig at være uoprettelige. Med alvorlige conse- kvenser for medarbejdere, med tab af faglighed og medarbejderflugt. Som nævnt tidligere har man i so- cialforvaltningen og i socialudvalget anvendt PWC's rapport og økonomi- ske analyser som baggrund for sta- digt flere besparelser siden 2019.

Problemet er, at der dermed er en overvægt af økonomiske hensyn frem for faglige vurderinger, når der træffes beslutninger for et område i frit fald.

Her fire år senere ser vi med stadig større frustration, at de faglige or- ganisationers forudsigelser desvær- re har holdt stik. I mange af kom- munens botilbud for voksne med udviklingshandicap ser vi medarbej- derflugt og rekrutteringsproblemer og et omfattende vikarforbrug. Og dem, der mærker konsekvenserne, er de mennesker, der har sværest ved at komme til orde.

Et samfund kendes på, hvordan man behandler de svageste.

Det må være på tide, at vi taler om hvilke politiske og menneskelige vi- sioner, der skal være grundstenene for vores fælles velfærd. Hvad er det for et samfund, vi ønsker at være med til at skabe? Hvordan kan vi forene vores kræfter og finde fælles platforme for dialog? Hvordan spiller vi hinanden gode, så vi kan opnå ud- vikling fremfor afvikling?

Lad os starte med at tale om det.

Handicapkonvention og lovgrundlag

FNs Konvention om Rettigheder for Personer med Handicap.

Artikel 19: Retten til et selvstændigt liv og til at være inkluderet i samfundet

Deltagerstaterne anerkender, at alle personer med handicap har lige ret til at leve i samfundet med samme valgmuligheder som andre, og skal træffe effektive og passende foranstaltninger til at gøre det lettere for personer med handicap fuldt ud at nyde denne rettighed samt fuldt ud at blive inkluderet og deltage i samfundet, herunder ved at sikre:

- a) *at personer med handicap har mulighed for at vælge deres bopæl, samt hvor og med hvem de vil bo, på lige fod med andre og ikke er forpligtet til at leve i en bestemt boform,*
- b) *at personer med handicap har adgang til et udvalg af støttetilbud i hjemmet og på boligområdet samt andre lokale støttetilbud, herunder den nødvendige personlige bistand for at kunne leve og være inkluderet i samfundet samt for at forebygge isolation fra eller udskillelse af samfundet,*

I Københavns kommune har borgerne ikke mange muligheder for selv at vælge deres bopæl. De bliver tilbudt en bolig, de oftest må takke ja til, og hvis de siger nej, kan der gå længe, førend de igen bliver tilbudt en bolig. Det fremgår tydeligt af FN's handicapkonvention artikel 19, at perso-

ner med handicap skal have mulighed for at vælge deres bopæl, og med hvem de vil bo. Så her er der langt fra intentionerne i konventionen til virkelighedens verden.

I samme artikel under punkt b fremgår det, at de skal have et udvalg af støttetilbud i hjemmet, herunder den nødvendige bistand for at kunne leve og være inkluderet i samfundet for at forebygge isolation fra eller udskillelse af samfundet. Heller ikke her lever kommunen op til sit ansvar.

Som man vil kunne læse senere i denne hvidbog, viser både spørgeskemaundersøgelse fra Landsforeningen for Socialpædagogers (LFS), de gennemførte pårørendeinterview, og LEV's pårørendeundersøgelse, at der ikke er tilstrækkelig støtte til at være inkluderet i samfundet.

Artikel 25: Sundhed

Deltagerstaterne anerkender, at personer med handicap har ret til at nyde den højest opnåelige sundhedstilstand uden diskrimination på grund af handicap. Deltagerstaterne skal træffe alle passende foranstaltninger til at sikre, at personer med handicap har adgang til sundhedsydelser, som tager hensyn til køn, herunder sundhedsrelateret rehabilitering.

Serviceoven § 81

Formålet med at yde støtte efter denne lov til voksne med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne

eller med særlige sociale problemer er at sikre, at den enkelte får en sammenhængende og helhedsorienteret indsats, der modsvarer den enkeltes behov. Støtten skal ydes med det formål at styrke den enkeltes egne muligheder og eget ansvar for at udvikle sig og udnytte egne potentialer, i det omfang det er muligt for den enkelte. Desuden er formålet at medvirke til at sikre, at den enkelte kan fastholde sit aktuelle funktionsniveau, og at yde kompensation, omsorg og pleje. Indsatserne til voksne skal således

- 1) forebygge, at den enkeltes problemer forværres,
- 2) understøtte den enkeltes muligheder for at fastholde egne ressourcer eller fremme øget selvstændighed samt forbedre den enkeltes sociale og personlige funktion,
- 3) forbedre mulighederne for den enkeltes livsudfoldelse gennem kontakt, tilbud om samvær, aktivitet, behandling, omsorg og pleje,
- 4) fremme inklusion i samfundet, herunder medvirke til at øge den enkeltes mulighed for deltagelse i uddannelse, beskæftigelse og sociale relationer, og
- 5) sikre en helhedsorienteret støtte med tilbud afpasset efter den enkeltes særlige behov i egen bolig, herunder i botilbud efter lov om almene boliger m.v. eller i botilbud efter denne lov.

Serviceovens §81 er egentlig ret tydelig i, hvilke krav der stilles til kommunens forpligtelse i forhold til beboere på kommunens bosteder. Vi mener dog ikke, at Københavns kommune lever op til disse forpligtelser. De årelange besparelser, som har ramt bostederne, betyder, at beboerne udelukkende får tilgodeset deres basale behov.

Der er ikke tid til at

- 1) **forebygge, at den enkeltes problemer forværres.**

Dette kræver en specialiseret indsats, som ikke kan ydes af personalet, enten fordi de er presset af for lidt tid til for mange beboere, eller fordi indsatsen ydes af en vikar, som ikke har kendskab til beboerens behov.

- 2) **understøtte den enkeltes muligheder for at fastholde egne ressourcer eller fremme øget selvstændighed samt forbedre den enkeltes sociale og personlige funktion.**

Heller ikke dette punkt lever kommunen op til, igen grundet arbejdspresset eller vikarer.

- 3) **sikre en helhedsorienteret støtte med tilbud afpasset efter den enkeltes særlige behov i egen bolig, herunder i botilbud efter lov om almene boliger m.v. eller i botilbud efter denne lov.**

Besparelserne på bostederne gør, at botilbuddet på ingen måde er afpasset den enkeltes særlige behov.

Personalet kender ikke beboernes særlige behov på grund af de store udskiftninger blandt personalet og det store forbrug af vikarer. Der er ikke tid til at sætte sig ind i, hvilke behov den enkelte beboer har. Dette kan føre til konflikter, når beboeren ikke føler sig forstået.

Det manglende fokus på den enkeltes særlige behov har på sigt store konsekvenser for beboerne. De lever i miljøer, som ikke passer til deres behov. Det kan føre til udadreagerende adfærd, depression eller alkoholmisbrug og kan bedst beskrives som langvarigt omsorgssvigt.

Handicappolitik og socialstrategi

Københavns Kommune har udarbejdet handicappolitikken siden 2005. Den seneste Handicappolitik er vedtaget i juni 2023 og gælder for tre år.

Som de tidligere Handicappolitikker er der mange gode intentioner, men når vi ser i bakspejlet, er der langt mellem de gode intentioner og virkeligheden. I stedet for at indfri intentionerne i handicappolitikken, har man gennemført voldsomme besparelser.

Det er problematisk, at der ikke er fokus på virkelighedens verden. Hvis man ikke kender niveauet for den reelle service og kvalitet i opgaveløsningen, ved man heller ikke, hvor hårdt det rammer, når man konstant svinger sparekniven. Hvordan skal man også kunne evaluere effekten af politiske beslutninger, hvis man ikke kender serviceniveauet fra starten? Med andre ord er det nemt at skrive sig ud af problemerne, men fine ord og intentioner mister deres betydning, når man med den anden hånd skærer i ressourcerne.

Foruden en handicappolitik har kommunen også arbejdet med en socialstrategi "En by med plads til alle" som udløb ved udgangen af 2022 og er erstattet af nogle strategiske indsatsområder.

Socialstrategien "En by med plads til alle" bliver videreført i borgercentrenes omstillingsplaner, der gælder frem til 2024. I den nyest opdaterede version af strategien indgår bl.a. intentioner om "Et værdigt liv", "Et selvstændigt liv", En helstøbt og langsigtet løsning" og "En sund og faglig stærk organisation".

De nævnte intentioner fordrer udvikling og understøttelse af medarbejdernes faglighed og grundigt kendskab til den enkelte borger, som forudsætning for at kunne yde den rette hjælp, omsorg og udviklingsstøtte til borgeren. Det kræver tid, kontinuitet og stabilitet i indsatsen. Den høje personaleomsætning og de løbende besparelser, som i disse år præger botilbuddene, er i direkte modstrid med de formulerede intentioner.

Udover de indarbejdede besparelser, der ligger i omstillingsplanen på handicapområdet, har botilbuddene været gennem besparelser, der har svækket antallet af medarbejdere.

Også her i 2023 er der midt i budgetåret udmeldt besparelser i botilbuddene for minimum 20 mio. kr.

Derfor opleves det næsten som en hån imod borgerne at tale om "En by med plads til alle" endsige "Et værdigt liv". LFS og Handicapaktivisterne kan kun bakke op om intentionerne, men er samtidig stærkt bekymrede for hvordan målene skal sikres:

- Når der ikke er sammenhæng mellem opgaverne og den tid, der er til rådighed.
- Når der ikke er sammenhæng mellem medarbejdernes forudsætninger og borgernes behov.
- Når der ikke er tid til den nødvendige faglige refleksion.
- Når sygefraværet er stigende [manglende kolleger].
- Når ledelsesspændet ikke bliver reduceret.

Handicapområdet er økonomisk hårdt presset

Generelt er landets kommuner under et økonomisk pres på grund af budgetloven, som blev vedtaget i 2012, og som har virket siden 2014.

Loven indebærer, at der hvert år bliver bestemt et udgiftsloft for kommunernes service- og anlægsudgifter. Samtidig er der indført økonomiske sanktioner, hvis kommunerne overskrider deres budget.

Siden 2011 har kommunerne haft en økonomisk trussel hængende over hovedet, når budgetterne skulle lægges. Hvis ikke alle 98 kommuner samlet set overholder de aftalte rammer, skal de betale pengene tilbage. Risikoen for sanktioner ved en samlet overskridelse af budgetrammen har betydet at kommunerne i flere år har haft et mindreforbrug end aftalt i de årlige budgetforhandlinger.

Konsekvensen er, at kommunernes pengekasse bugner af milliarder, men de må ikke bruge dem. Udover at flere kommuner har penge på kiste-bunden, de ikke må bruge, går det også ud over den kommunale autonomi. Når den økonomiske styring er stram, er der ikke meget plads til selvbestemmelse og kommunale visioner.

Der er ingen tvivl om, at kommunernes økonomi er under pres, men når

det er sagt, så peger al dokumentation på, at Københavns Kommune i særlig grad har svunget sparekniven ud over botilbudsområdet for voksne med handicap, sammenlignet med andre kommuner.

Besparelser koster dyrt

Det er ikke kun ledere, medarbejdere, pårørende og borgere, der oplever at botilbudsområdet for voksne udviklingshandicappede er økonomisk hårdt presset. Det samme erkender socialborgmesteren, som til LFS Nyt udtaler:

“Jeg er fuldt ud klar over, at handicapområdet er nødlidende, og at det kalder på handling”. Og videre udtaler socialborgmesteren: “Jeg har mødt pressede medarbejdere, der mangler tid til den direkte borgerkontakt, som synes, de er underlagt virkelig meget kontrol, og som bruger meget tid på administrative opgaver og praktisk arbejde som fx rengøring”.

Tidligere chefjurist i Socialforvaltningen, Københavns Kommune, Sanne Møller, skriver i et debatindlæg i Altinget [18.01.2023], at **“Hver dag træffes der afgørelser, som er socialt, økonomisk og menneskeligt katastrofale og videre problemet er, at det økonomiske korte hensyn vinder over borgerens retssikkerhed og rigtige forebyggende, genoptrænende og langsigtede løsninger”.**

Det er en kendt sag, at de økonomiske besparelser har hærget botilbudsområdet i mange år, og at borgerne i sidste ende er dem, der betaler den største pris i form af mistrust, kompetencetab og generelt et fattigere liv end det, der tidligere var muligt.

Men at spare helt ud over kanten vil i sidste ende vise sig at blive dyrt for kommunen:

- Når borgere over lang tid ikke er blevet imødekommet på sine behov, må kommunen ud og købe dyre private tilbud.
- Når belastningerne for medarbejderne bliver så voldsomme, at de bliver langtidssyggemeldte.
- Når de generelle arbejdsvilkår bliver så ringe, at der konstant skal søges og introduceres nye medarbejdere.
- Når botilbud igen og igen bryder sammen og skal bygges op igen.
- Når kommunen bruger millioner af kroner på eksterne vikarer fra dyre vikarbureauer. Eksempelvis var udgifterne til eksterne vikarer i Borgercenter Handicap i 2022 på 31,7 mio. kr. I 2021 var de eksterne vikarudgifter på 17,8 mio. kr. [Årlig drøftelse af arbejdsmiljø- og miljøområdet, 2022]

Udgifter til botilbud

Københavns Kommune er en af de 98 kommuner i landet, som bruger færrest penge på borgere med handicap.

Hvert andet år udgiver landets seks største kommuner i samarbejde rapporten 6-by nøgletal. Formålet er at sammenligne udgifts- og serviceniveauer på tværs af kommunerne.

Københavns Kommunes service-niveau på botilbudsområdet for voksne borgere med handicap har i mange år ligget lavest og gør det fortsat.

Århus	2.972
Odense	2.186
Ålborg	3.122
Esbjerg	3.833
Randers	3.693
København	1.963

Tabellen viser en oversigt over udgifter til botilbud for voksne med handicap i kr. pr. indbygger ml. 16-66 år. [6 by-nøgletal, 2021]

Gennemsnitsudgiften på tværs af kommunerne pr. indbygger ml. 16-66 år er 2.961 kr.

Gennemsnitsudgiften på tværs af kommunerne – *undtaget København* – er 3.161 kr.

I Danmarks Statistik [01.01.2021] er der i København 638.117 indbyggere, heraf er der 473.977 indbyggere mellem 17-66 år.

Med udgangspunkt i gennemsnitsudgiften for de fem kommuner, som København sammenligner sig med, svarer det til, at botilbudsområdet

for voksne borgere med handicap mangler ca. 569 mio. kr. årligt på budgettet, hvis botilbudsområdet skal være på niveau med gennemsnitsgiften.

Ifølge Ekspertudvalget for Socialområdet, Delrapport 1 – foreløbige anbefalinger til en bæredygtig faglig og økonomisk udvikling af socialområdet, maj 2023, er København en af de få kommuner, der i perioden 2018 til 2021 har en negativ udvikling i udgifter på botilbudsområdet.

Visitation

Administrativ revisitation

Langt hovedparten af de voksne borgere med udviklingshandicap bor i dag i botilbudslignende boliger efter Almenboliglovens § 105, stk. 2. Der har for kommunen været stærke økonomiske incitamenter til at visitere borgerne til denne boligform, dels fordi kommunen har undgået at bruge anlægsmidler, og dels fordi der gives statstilskud til denne boligform.

Med denne økonomiske tænkning er konsekvensen, at der er borgere, der er visiteret til et botilbud efter ABL's § 105, men som i stedet burde modtage et tilbud efter Servicelovens §108.

I perioden 2015/2016 foretog kommunen en administrativ revisitation af stort set alle de borgere, der var visiteret til en botilbudsplads efter

Servicelovens § 108, til en bolig efter ABL's § 105, stk. 2 og støtte efter Servicelovens § 85. I dag har kommunen kun et fåtal af pladser efter Servicelovens § 108, hvilket medfører, at der er stort risiko for, at der ikke er de rette tilbud til borgere, som rettelig burde visiteres til et længerevarende botilbud efter Serviceloven.

Rigsrevisionen skriver

“Kommunerne har forsyningspligt og skal derfor sørge for, at der er de nødvendige tilbud efter serviceloven, herunder tilbud efter servicelovens § 108. Kommunerne i Ankestyrelsens analyse giver dog udtryk for, at der generelt mangler pladser på botilbuddene, og at kommunerne på grund af pladsmangel kan blive nødt til at visitere borgere, herunder borgere med komplekse problemstillinger, til mindre egnede botilbud”.

[“Forvaltningen af handicapområdet”, Rigsrevisionens beretning afgivet til Folketinget med Statsrevisorernes bemærkninger, marts 2022]

Oversigt over botilbudspladser i København, fordelt på §§’er

Botilbud til midlertidigt ophold efter Servicelovens § 107:	126 pladser
Botilbud til længerevarende ophold efter Servicelovens § 108:	47 pladser
Botilbudslignende botilbud til længerevarende ophold efter Almenboliglovens § 105:	779 pladser

(Opgjort fra centrenes hjemmesider, september 2022)

Ifølge Ankestyrelsen vurderes borgeren i en almenbolig selv at kunne administrere et lejeforhold efter leje-loven med alt, hvad dette indebærer i form af underskrivning af lejekontrakt mv.

Ankestyrelsens principafgørelse 72-14 om botilbud mv.

“Borgerens udviklingsalder var vurderet til 1-4 år, og den ned-satte funktionsevne var af en sådan beskaffenhed, at borgeren ikke var i stand til at påtage sig de forpligtelser eller udnytte de rettigheder, der følger af et leje-forhold. Det gav sig bl.a. udtryk ved, at borgeren ikke kunne udnytte et køkken eller bad og havde behov for et mindre værelse tæt på fællesarealerne og personalet. Borgeren var end-videre udadreagerende og øde-lagde køkken og toilet.”

[Ankestyrelsens hjemmeside]

I november 2016 udsendte Social- og Indenrigsministeriet et hyrdebrev til kommunerne, hvoraf det fremgår: “Kommunen er forpligtet til at følge sin egen afgørelse. En afgørelse om

visitation til en boform efter service-lovens § 107 eller § 108 kan således kun udmøntes i form af en anvisning til et døgnophold oprettet efter disse bestemmelser. Borgeren kan endvidere kun anvises et botilbud oprettet efter § 107 eller § 108, som er godkendt af socialtilsynet efter socialtilsynsloven. I nogle tilfælde har kommunerne imidlertid – ud over at de har truffet afgørelse om visitation til en boform efter service-lovens § 107 eller § 108 i forhold til den enkelte borger – også efterføl-gende truffet afgørelse om anvisning af en ældre- og handicapbolig efter almenboligloven. Kommunen har i den forbindelse vurderet, at borge-ren opfyldte visitationsbetingelserne for at få anvist en almen ældre- og handicapbolig”.

Skærpede visitationskrav

Samtidig har kommunen hen over årene skærpet visitationen til bo-tilbud, således at de borgere, der tidligere modtog hjælp, støtte og omsorg i et botilbud, ikke har sam-me mulighed i dag.

Ifølge 6-by nøgletal for 2021 vise-rer København færre borgere med handicap til et botilbud, forstået som antal helårspersoner pr. 1.000 indbyggere mellem 18-66 år.

Århus	4,4
Odense	3,4
Ålborg	3,9
Esbjerg	5,4
Randers	6,8
København	2,3

Konsekvensen af denne stramme visitationspraksis er en markant

skjult besparelse og viser, at kom-munen hen over årene har skærpet visitationskriterierne markant for muligheden for at modtage hjælp og støtte i et botilbud.

Kommunen har med sin visitations-praksis valgt at lade økonomien være styrende frem for den enkelte borgers behov, og dermed har kommunen tilsidesat borgereres retssikkerhed.

Aktivitetsbaserede takster

Kommunen har hen over årene re-duceret de aktivitetsbaserede tak-ster (VoksenUdredningsMetoden – VUM), det vil sige de takster, der knytter sig til de direkte borger-rettede personaletimer.

VUM kategorier	2019	2023
B	84.000	54.000
C	145.200	114.000
D	260.400	222.000
E	534.000	489.600
F	944.400	898.800
G	1.239.600	1.231.200

[Svar til Laura Rosenvinge, MB, d.d. 10.03.2023]

Som det fremgår af tabellen, er der sket et betydeligt fald i taksterne, der udtrykker personalenormeringen i botilbuddene. Også før 2019 er der sket betydelige reduktioner i de akti-vitetsbaserede takster.

Når de enkelte botilbud får færre økonomiske midler til de enkelte borgere, betyder det, at der bliver færre medarbejdere til at tage vare på borgerne.

Hen over årene har konsekvensen været en betydelig reduktion af

stillinger. Særligt i 2019 og i 2022 betød det i mange botilbud stillingsreduktioner. Men også i 2023 skal botilbuddene nedlægge stillinger og udskyde ansættelser.

Omstillingsplanen

Borgercenter Handicaps faglige og økonomiske omstillingsplan 2021-2024 "Faglig ambition og retning i BCH "Et godt liv med deltagelse i fællesskabet" har en indarbejdet besparelse på godt 30 mio. kr. hvert år i planperioden.

I 2022 og 2023 er der flyttet økonomiske midler væk fra servicerammen på bekostning af kerneydelsen til de borgere, der har et livslangt behov for et kvalificeret botilbud. De mange millioner er gået til at finansiere konsulenter og projekter. Blandt andet med det formål at øge udflytningsflowet for borgere, der bor i et midlertidigt botilbud.

Den bagvedliggende filosofi i planen er at styrke borgernes selvstændighed, så de kan klare sig i egen bolig. Planens strategi understreges af kommunens stramme visitationskriterier.

Planens begreber om rehabilitering, selvstændighed og deltagelse i sociale fællesskaber (inklusion) knyttede sig tidligere til visioner om borgernes autonomi, brugerinddragelse og frigørelse. I dag anvender omstillingsplanen begreberne selvstændighed og rehabilitering som styringsredskab til økonomiske besparelser.

At leve et selvstændigt liv i omstillingsplanens forstand bliver i sin yderste konsekvens til et liv uden

hjelpeforanstaltninger og et liv i ensomhed.

Selvstændighed for borgere med udviklingshandicap er blevet det nye buzz-ord. Et positivt ladet ord, for hvem ønsker ikke at se ens pårørende vokse og gro og få muligheden for at udfolde sit fulde udviklingspotentiale.

Forudsætningen for den form for selvstændighed kræver kendskab til borgeren, faglig viden, kontinuitet og tid mv. Forudsætninger som i mange botilbud er ikkeeksisterende.

Presset for at øge det såkaldte udflytnings-flow skaber ikke kun utryghed blandt pårørende, men også blandt borgerne på bostederne.

[Mor, jeg skal passe på med at sige, at jeg kan noget, så sender de mig bare ud i egen lejlighed, og det er jo heller ikke sikkert, jeg kan det i morgen].

Kommunens ønske om en hurtigere gennemløbstid på kommunens bosteder, påvirker nogle borgere med stress og angst, og ansvaret for eget liv føles tungt og håbløst.

Omstillingsplanens bundethed til økonomiske besparelser og optimeringslogikker præger i høj grad hele tænkningen omkring øget flow (udflytning) af borgere i midlertidige boformer, og er således i høj grad med til at bestemme indsatserne i botilbuddene og dermed socialpædagogernes rolle.

En forstørret centraladministration

Ifølge Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed bruger Københavns

Kommune flere penge på administrative støttefunktioner og chefer i forvaltningen end landsgennemsnittet, og færre penge på decentrale ledere end landsgennemsnittet.

I perioden fra 2020 til 2021 brugte kommunen flere penge per indbygger til administrative støttefunktioner og chefer, og i samme periode brugte kommunen færre penge til decentrale ledere.

Gennem årene er der sket en større og større sammenlægning af botilbud under én leder, og den udtyndede og manglende ledelse har været omkostningsfuld for flere botilbud.

Kommunens udgifter til administration og ledelse

- KK brugte 6.157 kr. per indbygger til Administrative støttefunktion og chefer i 2020.

- KK brugte 6.260 kr. per indbygger til Administrative støttefunktion og chefer i 2021.

Det forventede beløb ifølge Benchmarkenheden burde være 4.650 kr. pr. indbygger.

- KK brugte 1.447 kr. per indbygger til decentrale ledere i 2020.

- KK brugte 1.436 kr. per indbygger til decentrale ledere i 2021.

Det forventede beløb ifølge Benchmarkenheden burde være 1.642 kr. pr. indbygger.

[Indenrigsministeriets Benchmarkingenheds hjemmeside]

Hvordan lægger man budgetter?

Hvordan kan det være at kommunerne ikke kan regne? Mange kommuner har i 2023 budgettet afsat alt for få penge til handicapområdet – altså færre penge, end de brugte året før.

Derfor har kommunerne varslet besparelser på handicapområdet midt i budgetåret. De sidste fem til seks år har kommunerne bevidst planlagt at have mindre budgetter, end det faktiske behov viste.

Så svaret er desværre nok, at kommunerne kan regne – for de har nemlig regnet ud, at når de afsætter for få penge på budgettet, så er de jo nødt til at finde besparelser på området.

I budgetforslag 2022 for København kunne man læse, at der blev bevilget 22,5 mio. kr. til handicapområdet, svarede til at hvert botilbud fik 1,5 stilling.

Det var dog ikke tilfældet. I stedet blev de 22,5 mio. kr. (i budgetårene 2022-2025) fordelt på en række konsulentstillinger. Med andre ord ikke stillinger, som indgik i botilbudenes vagtplaner, forstået som stillinger, der indgik i det daglige direkte arbejde sammen med borgerne.

Samtidig oplevede flere botilbud i begyndelsen af 2022, at de måtte ud og afskedige medarbejdere.

Og også i 2023 oplever botilbudene, at de midt i budgetåret skal ud og finde besparelser på et to-cifret millionbeløb, hvilket har som konsekvens, at der endnu engang skal afskediges medarbejdere i botilbuddene.

Eksempel på besparelser i botilbud midt i budgetåret 2023:

Botilbud 1:

- Ingen barselsvikar for afdelingsleder.
- Nedlæggelse af en sundhedsfaglig stilling.
- Nedlæggelse af stilling i internt dagtilbud.
- Genansættelse af nattevagt udsættes til næste budgetår.
- Nedlæggelse af to ledige pædagogiske stillinger.
- Barselsvikariat for pædagogiske stilling besættes ikke.

Botilbud 2:

- Udskydelse af besættelse af afdelingslederstilling.
- Afvikling af en medarbejderstilling.

Botilbud 3:

- Indførelse af klippekort i forhold til brug af vikarer.
- A, B, C opgaveprioritering.
- Færre ledsageressourcer.
- Vakante stillinger besættes ikke umiddelbart.
- Ingen efteruddannelse til medarbejdere.

Personalesituationen i kommunens botilbud

Reglerne for det psykiske arbejdsmiljø er skrevet ind i Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, 1. november 2020.

Det fremgår af bekendtgørelsens §5, at "Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt".

Det fremgår af bekendtgørelsens §7, at "Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i denne bekendtgørelse psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med følgende:

1. Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
2. De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
3. Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
4. Den måde som arbejdet udføres på.
5. De sociale relationer i arbejdet".

De særlige bestemmelser, som knytter sig til enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø er:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder

mobning, og seksuel chikane

- Arbejdsrelateret vold

Når vi indleder dette afsnit med at referere til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, er det fordi det er vores opfattelse, at mange af kommunens botilbud er præget af belastende arbejdsmiljø, som i alvorlig grad påvirker både medarbejdere og borgere.

Undersøgelse blandt LFS-medlemmer på handicapområdet

LFS gennemførte i sommeren 2022 en spørgeskemaundersøgelse til de medlemmer, der på daværende tidspunkt arbejdede inden for handicapområdet i Københavns Kommune.

Spørgeskemaet blev sendt til 538 LFS-medlemmer, hvoraf 111 deltog i undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på ca. 20 procent.

49 procent svarede, at de inden for de seneste to år havde overvejet at søge væk fra handicapområdet i Københavns Kommune. Den primære årsag var arbejdsvilkårene.

42 procent af de pædagogiske medarbejdere udtrykker i undersøgelsen, at det sker ind imellem, at de har svært ved at dække borgernes fundamentale behov, mens 18% ofte oplever det.

"Beboernes tage-op eller lægge-i-seng-tider bliver styret af, hvor mange personaler der er på arbejde – dette skaber dårlig trivsel for be-

boerne. Det går især ud over de beboere, der har mindst selvbestemmelsesret og ikke kan sige fra," skriver en medarbejder og en anden supplerer:

"Når der ikke er nok bemanning, så kommer beboerne ikke i bad. Det er også tit, at beboerne ikke kan møde op til tandlægetider eller andre aftaler, fordi der ikke er personale nok til at tage med."

[Citat fra LFS-medlemsundersøgelse 2022]

Nogle respondenter skriver, at de er nødt til at undlade skal-opgaver, fordi det ellers vil gå ud over beboerne:

"Jeg nedprioriterer administrative opgaver og prioriterer borgernes fundamentale behov som mad og drikke, hygiejne [ren ble/toiletbesøg, bad mv.]."

Halvdelen, 49 procent, af respondenterne oplever ind imellem, at de må overtræde borgernes ret til selvbestemmelse.

En pædagog skriver, at der ikke er ressourcer til at imødekomme borgerens behov for at ville noget andet, fx hvis de ikke længere har lyst til at være i dagtilbud. "De kan på trods af høj alder ikke få lov til at gå på pension," mens en anden supplerer:

"Der er fx en beboer, der skal op 6.30 eller lidt i 7 hver morgen, fordi der ikke er tid i dagvagten til, at en kan blive hos beboeren, mens vedkommende får sondemad. Beboeren

[...] sover videre i sin stol eller vågner op og får en krampe, lige efter at vedkommende er blevet sat over i stolen, fordi borgeren mistrives med at blive taget op så tidligt.”

[Citat fra LFS-medlemsundersøgelse 2022]

Personalepolitisk Redegørelse

Som en del af Københavns kommunes Personalepolitiske Redegørelse 2023 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt nuværende og tidligere ansatte i ni faggrupper på de store velfærdsområder.

Overordnet viste resultaterne, at de vigtigste årsager til fratrådte ansattes jobskifte væk fra Københavns Kommune var:

- Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- Ledelsen på arbejdspladsen
- Forholdet mellem den tid der var til rådighed og de opgaver, der skulle løses.

På baggrund af ovennævnte opsummeres i Personalepolitiske Redegørelse 2023, at et godt arbejdsmiljø er afgørende for at fastholde kvalificeret arbejdskraft, og at synlig, tillidsbaseret og anerkendende ledelse er vigtigt for de ansatte.

Nedenfor beskriver vi den virkelighed, der gør sig gældende.

Personaleflugt og rekrutteringsudfordringer

Botilbudsområdet for voksne med funktionsnedsættelse i Københavns Kommune har i adskillige år været præget af en høj grad af personale-

omsætning. En personaleomsætning der er så høj, at der tegner sig et billede af personaleflugt fra området.

Personaleomsætningen i botilbud for voksne med funktionsnedsættelse	
2017	35 %
2021	47%.

[Forvaltningens svar til Laura Rosenvinge, MB, d. 18.05.2022]

Professor og arbejdsmiljøforsker Peter Hasle, Syddansk Universitet, har i anden sammenhæng udtalt, at når hver fjerde medarbejder hvert år forlader Klimaministeriet, er “der tale om et voldsomt højt tal”.

Han mener, at alle alarmklokker burde ringe i ministeriet. “Det er voldsomt omkostningsfuldt for en arbejdsplads, at en fjerdedel af medarbejderne forlader stedet hvert år. Normalt tælles personaleomsætning i encifrede tal. Der må jo være en årsag til, at folk stopper”.

[Information, d. 16.02.2023]

Samtidig med den stigende personaleflugt har handicapområdet massive rekrutteringsproblemer.

Det fremgår af de seneste to rapporter om “Årlig drøftelse af arbejdsmiljø- og miljøområdet”, at det særligt er handicapområdet, der har sværest ved at rekruttere medarbejdere, idet antallet af ansøgere per stilling ligger lavest i Borgercenter Handicap.

Samtidig viser tallene i de to rapporter, at antallet af ansøgere er markant faldende i perioden fra 2019 til 2022. Fra 13,2 ansøgere per stilling i 2019 til 8 ansøgere i 2022.

Ledige stillinger og opslag uden ansættelse i Borgercenter Handicap	
Rekrutteringsbehovet i Borgercenter Handicap (BCH) er stigende.	
2021	2022
834 ledige stillinger, heraf 647 på udførerområdet.	901 ledige stillinger, heraf 699 på udførerområdet

2021	2022
Andelen af opslag uden ansættelse i BCH	
27%.	31%

[Rapporterne: Årlig drøftelse af arbejdsmiljø- og miljøområdet, 2021 og 2022]

Medlemsundersøgelsen blandt ansatte i botilbud for voksne med funktionsnedsættelse peger på, at der både er ansatte, der overvejer eller har besluttet at holde op med at arbejde i deres nuværende job.

Fra medlemsundersøgelsen

“Det er første gang i de 23 år, at jeg har overvejet at holde op på handicapområdet pga. generelt for få ressourcer, da der hele tiden er flere langtids-sygemeldinger, kollegaer der holder op samt store udfordringer med at få vikar”.

“Har overvejet det, især pga. den afsindig dårlige normering. 2-3 medarbejdere skal forholde sig til 27 borgere. Det er jo uværdigt overfor borgerne, da adskillige af dem bliver overset og ikke får den omsorg, de behøver, fordi vi ikke har tid til det”.

“Flere gange har jeg overvejet at stoppe og finde noget andet. Vi har gennem længere tid været meget presset på personale. Men grundet min alder, rimelig kort afstand til arbejde og gode kollegaer, er jeg blevet. Det er ikke pga. vores ledere, jeg bliver. De er ikke anerkendende nok”.
[Citat fra LFS-medlemsundersøgelse 2022]

Fastholdelsen af ledere og medarbejdere er voldsomt udfordret, idet den gennemsnitlige ansættelsesperiode er kort.

Korte ansættelsesperioder

De medarbejdere, der har fratrådt deres stilling i perioden 2017-marts 2022, har været ansat i KK i gennemsnit 2,98 år.

ansat i 1,75 år eller mindre,	50%
ansat i 6,67 år	10%
ansat i 10,05 år.	5%

[Forvaltningens svar til Laura Rosenvinge, MB, d. 18.05.2022]

Det fremgår af omstillingsplanen for handicapområdet, at en stor del af medarbejderne er unge, nyuddannede eller ufaglærte, der har sparsom viden om handicapområdet og en lav praksis-erfaring. Sammenhængen mellem den høje personaleomsætning og den vigende faglighed er et faresignal på, at botilbudsområdet har alvorlige “revner”.

[Et godt liv med deltagelse i fællesskab. Omstillingsplan 2021-2024, Borgercenter Handicap]

Undersøgelse foretaget af Rambøll for Socialpædagogisk Landsforbund dokumenterer, at der er en positiv sammenhæng mellem andelen af fastansatte med en socialpædagogisk uddannelse i borgernære stillinger og sandsynligheden for at fastholde personale. Og der er en negativ sammenhæng mellem få ansatte med en socialpædagogisk uddannelse i borgernære stillinger og ansattes fravær.

[Rapport: Betydning af uddannede socialpædagoger på socialområdet, 2021]

Fra medlemsundersøgelsen

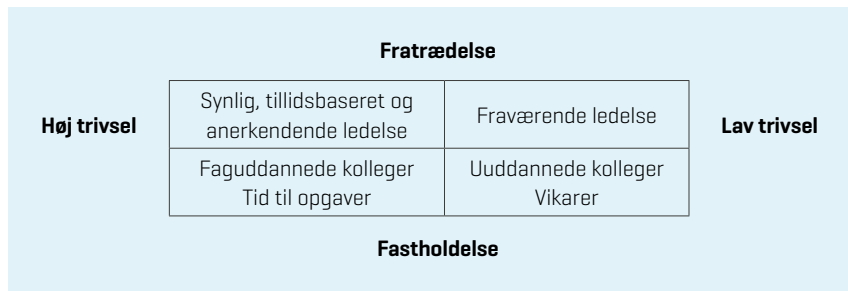
“For få faste kollegaer og mange vikarer. Mangel af tid til pædagogiske refleksioner og sparring med kolleger, og udførelse af pædagogiske opgaver med borgerne”.

“Jeg har ikke haft faste kolleger på min rulle [vagtplan] i over 18 måneder, jeg bliver givet opgaver, jeg ikke får tid til at udføre”.

“Oplever ofte, der bliver ansat unge og uuddannet personale, og derfor kan det være svært at sparre fagligt kompetent”.
[Citat fra LFS-medlemsundersøgelse 2022]

Det fremgår af kommunens Personalepolitiske Redegørelse 2023, at høj trivsel blandt kollegaer mindsker sandsynligheden for fratrædelse, bl.a. blandt socialpædagoger.

Analysen belyser ligeledes, hvordan ledelsesspændet og medarbejder-sammensætningen påvirker personaleomsætningen fratrædelse i Københavns Kommune.



Sygefravær

I kommunens rapport "Årlig drøftelse af arbejdsmiljø- og miljøområdet, 2021, fremgår det, at sygefraværet er steget blandt personalet i botilbuddene ift. 2020, 2019 og 2018. Antallet af hændelser om vold og trusler om vold er markant højere for medarbejdere, der har været ansat i kortere tid, sammenlignet med de medarbejdere, der fx har været ansat fem år eller mere. Samtidig viser rapporten, at antallet af hændelser om vold og trusler om vold er markant større i Borgercenter Handicap end i de to øvrige centre i Socialforvaltningen.

Arbejdsmiljørapporten dokumenterer, at der har været en stigning i antallet af psykosociale forløb i "Tidlig Indsats" fra 2020 til 2021 i alle tre centre (Borgercenter Børn og Unge, Borgercenter Voksne og Borgercenter Handicap), og at stigningen i antallet af forløb i særlig grad er sket blandt socialrådgivere og pædagoger.

Behovet for akut krisehjælp hos SOS International [krisehjælp] har været faldende fra 2017 til 2020, men er steget fra 2020 til 2021. De væsentligste henvendelsesårsager hos SOS er voldsomme hændelser, vold og trusler samt stress og udbrændthed.

Denne stigning gælder både for hændelser med og uden fravær, og stigningen ses på tværs af anciennitet. Antallet af hændelser er markant højere i BCH end de to andre centre.

Tallene fra arbejdsmiljørapporten 2022 kan desværre ikke benyttes her, da kommunen har valgt at slå opgørelserne for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø sammen, så de reelle tal for disse to områder ikke kan aflæses.

Sygefravær

I 2021 var det gennemsnitlige sygefravær 13,4 sygefraværsdagsværk i SOF. I BCH, udfører, var sygefraværet 18,1. I 2022 var sygefraværet i BCH, udfører, på 19,3%.

Kommunens måltal for 2021-2022 var 13,5 fraværssdage.

I perioden 2017-2021 har 19% af socialpædagogerne ved botilbud for voksne med funktionsnedsættelse haft en længerevarende sygdomsperiode på over 14 dage. 13% af samme gruppe har haft en længerevarende sygdomsperiode på over 31 dage.

[Forvaltningens svar til Laura Rosenvinge, MB, d.d. 18.05.2022]

Fra medlemsundersøgelsen

"Har en bekymring for ikke at kunne holde til det store arbejdspress. 3 kollegaer ud af en gruppe på 7 er langtidssyge pga. stress, og flere har symptomer på stress. Kæmpe bekymring".

"Jeg har været på en § 108 institution i mere end 8 år, hvor antallet af langtidssygemeldinger og udskiftning af personale har været så eklatant voldsomt, at det kan undre, at ingen udefra har grebet ind. Det er jo i sidste ende med udgangspunkt i arbejdets karakter, at sygemeldinger og udskiftning af personale har taget afsæt".

"Jeg er sygemeldt med stress og angst på grund af arbejdet".
[Citat fra LFS-medlemsundersøgelse 2022]

Belastninger i arbejdet

De alvorlige tegn på belastninger i arbejdet i kommunens botilbud er udover personaleflugten, stigningen i sygefravær og stigningen i antallet af psykosociale forløb.

Rammerne for udøvelsen af det faglige arbejde er snævret ind. Der mangler tid til kerneopgaven, hvilket forværres af, at der bruges stadig mere tid til administrations- og dokumentationsopgaver. Det opleves, at man har mindre indflydelse på det pædagogiske arbejde. De faglige værktøjer er styret oppefra, og de snævre rammer sætter begrænsninger for borgernes med- og selvbestemmelse.

Arbejdsmiljøundersøgelser indenfor det socialpædagogisk område viser, at en af de væsentligste årsager til stress er manglende sammenhæng mellem krav og ressourcer.

Ressourcer handler både om det rigtige antal medarbejdere til opgaven, men handler også om at medarbejderne har de faglige kompetencer som opgaven kræver og ikke mindst om samarbejde. Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og medarbejdere imellem.

[Forskningsudredning – Psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk arbejde, Team Arbejdsliv, 2013]

En medarbejder, der oplever balance mellem belastninger og ressourcer, vil føle sig kompetent og opleve, at hun/han har rimelig kontrol over sit arbejde. Når der ikke er balance, og hun/han overvældes af krav, som hun/han føler sig ude af stand til at håndtere, træder stressreaktionen ind. Alvorlig stress opstår, når den enkelte oplever, at omgivelsernes krav over længere tid overstiger vedkommendes ressourcer.

Fra medlemsundersøgelsen

“Der er kun lige tid til det aller mest nødvendige. År efter år er betingelserne for at støtte beboerne i at opnå størst mulig livskvalitet blevet forringet. Salamimetoden har været brugt, indtil der overhovedet ikke er mere pølse tilbage”.

Har en bekymring for ikke at kunne holde til det store arbejdspress. Tre ud af syv er langtidssyge pga. stress og flere har symptomer på stress.

Samt en reel bekymring for at blive udsat for vold fra beboere pga. for få ressourcer.”

“Borgere som er voldsom/udadreagerende/selvskadende flytter ind og skal bo sammen med ældre beboere. Personalet har ikke erfaring med den adfærd og der er ikke ressourcer/personale til den ekstra opgave. Samt ny borger mistrives. Til sidst kan det blive så voldsomt, at der skal vagter til hjælp.”

[Citat fra LFS-medlemsundersøgelse 2022]

Den manglende sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer, herunder muligheden for nødvendig faglig refleksion og samarbejde med kollegaer bliver over tid til alvorlige belastninger for de tilbageblivende medarbejdere og for borgerne i botilbuddene.

I følge “Forskningsudredning – psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk arbejde, 2013” peger den gennemgående forskningslitteratur på, at de væsentligste belastninger i arbejdet udgøres af:

- Rollekonflikt/-uklarhed
- Manglende ressourcer
- Manglende kollegial og ledelsesmæssig støtte
- Mængden af opgaver
- Vold, trusler og negative handlinger

At blive mødt med høj faglig kvalitet er helt afgørende for den enkelte borgers livskvalitet, og det er på samme tid vigtigt for medarbejderne at kunne udfolde sin faglighed i samarbejdet med den enkelte borger.

Fagligheden skal ligeledes sikre medarbejdernes trivsel i arbejdet, idet fagligheden er en nødvendig “rustning”, når medarbejderne oplever følelser af **utilstrækkelighed** [når de efter egen mening ikke lykkes med det socialpædagogiske arbejde] og **afmagt** [når rammerne ikke faciliterer det socialpædagogiske arbejde på en hensigtsmæssig måde].

Den negative spiral betyder, at medarbejdere bliver syge af at gå på arbejde. Nogle medarbejdere kommer aldrig tilbage til området eller faget, og nogle ender desværre med at ryge helt ud af arbejdsmarkedet.

Den negative spiral betyder også, at borgere mister livskvalitet, færdigheder, tryghed og støtte, når de nødvendige ressourcer og faglighed ikke er til stede. Der er tale om meget store menneskelige omkostninger på både kort og langt sigt.

Det belastende arbejdsmiljø, som findes i mange af kommunens botilbud, påvirker socialpædagogens mulighed for at anvende sin faglighed, hvilket bidrager til belastningsfaktorer, der resulterer i personaleflugt, mistrivsel mv.

Fra medlemsundersøgelsen

“Der er top-down besluttede værktøjer som skal anvendes, fx forandringskompasset i nogle år. LiMo og nu pædagogisk plan i Domus. Der er overordnede krav med fokus på selvhjulpenhed og udvikling. Dokumentationskrav spiser tid til pædagogisk arbejde for og med beboerne.”

“Igennem mine første tre år har jeg haft stor mulighed for at udfolde min faglighed, men de kommende år ser jeg lidt skeptisk på. Jeg arbejder i et hus med stor differentiering af målgrupper og her frygter jeg, at fagligheden bliver for en-dimensionel, samt ikke bliver individuelt tilpasset den enkelte borger.”

“Der er meget praktisk arbejde vi laver, og ofte er vi ikke så mange på arbejde, at der er tid til at lave pædagogiske ting med borgerne”.

“Rengøringsopgaverne er mange, da beboerne ofte lever i kaos. Det levner ikke megen tid til pædagogiske udviklingsopgaver”.

Ingen økonomi til at lave aktiviteter med beboerne – det påvirker livskvalitet, relationsarbejde og selvstændighed af borger”.

[Citat fra LFS-medlemsundersøgelse 2022]

De mange års personalereduktion, sammenlægning af botilbud (læs: reduceret ledelse), personaleflugt og utilstrækkelig faglighed med videre i mange af kommunens botilbud for voksne med udviklingshandicap har alvorlige konsekvenser for såvel medarbejdere som borgere.

Trivsel (og sundhed) på arbejdspladsen og høj faglighed er hinandens forudsætninger. Men det kommer ikke af sig selv.

Gode rammer og vilkår skal understøtte, at socialpædagogerne kan lykkes med at skabe livskvalitet for borgerne.

Gode rammer og vilkår er med til at sikre et godt arbejdsmiljø, som skaber forudsætninger for fastholdelse af medarbejdere, som reducerer belastninger i arbejdet, og som minimerer langtidssygefraværet.

Socialrådgiverne i BCH

I forbindelse med medlemsundersøgelsen blev undersøgelsens spørgsmål også sendt til socialrådgiverne i Borgercenter Handicap.

Her svarede mere end 55% ja til, at de inden for de seneste to år har overvejet at holde op med at arbejde indenfor handicapområdet i Københavns Kommune.

Blandt de uddybende besvarelser var de tungest vejende årsager, at lønnen ikke modsvarer jobbet, og at mængden af sager/opgaver er for stor. Arbejdsbyrden beskrives som den største grund til, at man ikke oplever at kunne udfolde sin faglighed.

I undersøgelsen oplever hver tredje socialrådgiver, at det er svært at lægge arbejdsrelaterede problematikker fra sig i fritiden.

Mere end 40% svarer, at de ofte eller indimellem har oplevet tegn på forråelse hos dem selv. Disse tegn på forråelse opstår eksempelvis, hvis man føler sig udbrændt, stresset eller oplever afmagt.

Stemmer fra borgere

Handicapaktivisterne har gennemført interviews (juli 2023) med tre borgere, to borgere, der bor på bosted og én borger, der efter mange år på bosted for få måneder siden er flyttet i egen lejlighed.

Borgerne har valgt tre temaer, som har størst betydning for deres liv lige nu. Bortfald af de såkaldte ledsagemidler har her stort fokus fra borgernes side. Vi har valgt at gengive borgernes input ordret.

Ledsagemidler

Der er ikke længere ressourcer til at komme på tur med de andre på bostedet og vores pædagoger.

Før i tiden kunne vi tage på ture til Bakken, Tivoli, på café, ture til Malmø for at købe julegaver.

Vi har også været på udlandsrejser. Sjællands Festival er lavet for os, men vi kan ikke deltage, for vores pædagoger må ikke tage med. Det savner man så meget.

Før måtte vi betale for vores pædagoger, hvis vi skulle noget, fx en kop te efter tandlægerne, en middag på restaurant. Det må vi heller ikke mere, så hvis vi skal spise middag, skal vi spise hver for sig. Engang måtte pædagogerne spise i bussen, mens vi sad på restauranten.

Jeg føler mig mere ensom, fordi man er så meget på bostedet.

Vi oplever ikke så meget, vi kommer ikke ud i samfundet.

Når man går i en gruppe, føler man sig mere godkendt, som den man er.

Vi har også brug for at være i et fællesskab med andre, der er ligesom os, hvor alle har udfordringer.

Vi er helt afhængig af vores pårørende nu. Men det er jo ikke alle der har pårørende.

Vores livskvalitet er ikke den samme mere. Vi glemmer, hvad frihed er.

“Der er som led i effektiviseringsforslagene fra budget 2019 sket et bortfald af personalets ledsagelse af borgere til aktiviteter”

[Nina Eg Hansen, svar på spørgsmål fra Laura Rosenvinge og Caroline Stage, 14. Maj 2019.]

Selvstændighed

Det store fokus på at lære borgerne selvstændighed fylder også for borgerne:

Jeg har det på to måder med ordet selvstændighed. På den ene side er det dejligt, at jeg selv kan køre i tog. En anden borger med handicap lærte mig at tage toget til Jylland, det var dejligt.

På bostedet er det svært at få hjælp. Pædagogerne siger hele tiden “det kan du selv”, eller “hvorfor kan du ikke det?”. Fordi jeg er autist, er der mange ting, jeg ikke kan tåle at røre ved, fx madvarer eller creme, når jeg beder om hjælp til at smøre sol-creme på, siger de, det kan du jo selv, så tør jeg ikke spørge igen.

En anden fortæller: De fokuserer kun på det gode. Det dårlige, det man ikke kan, vil de ikke tale om. Men de arbejder jo med mennesker med handicap. De skærer alle over en kam. De finder aldrig frem til det, vi skal have hjælp til.

Der er lavet en mestringsapp. Her skal vi med vores pædagog opsætte nogle mål, og så skal vi give os selv stjerner for, hvor godt vi klarer det. Jeg synes, det er umenneskeligt at skulle score sig selv.

Det er et stort pres, fordi der er så mange forventninger, jeg bliver så stresset.

Det er ikke altid, jeg tør sige, at jeg kan noget, så kan jeg nok ikke blive boende på bostedet.

Vi ved jo fra dengang med kvalitetsstandarder, at de gerne vil have, vi flytter ud.

Mine pædagoger bruger meget tid på at dokumentere. Så der er ikke så meget hjælp.

“I Center for Selvstændig Bolig og Beskæftigelse skaber vi rammer og muligheder for øget selvstændighed og livskvalitet for borgere med handicap”.

[Københavns Kommunes hjemmeside]

Flytte i egen bolig

Også mangel på støtte i forbindelse med flytning til egen bolig fylder:

Jeg er flyttet fra bosted til egen bolig for tre måneder siden. Jeg ved ikke, hvor systemet er blevet af.

Jeg fik nogle papirer på bostedet fra en flyttevejleder, men jeg fik ingen hjælp til at flytte, det måtte mine pårørende gøre. Så holdt flyttevejlederen op, og den nye kom aldrig.

Jeg har nu boet i min lejlighed i tre måneder, men har ikke set nogen fra kommunen. Jeg har kun en app, hvor jeg skriver med kommunen. Men de kommer ikke.

Jeg vil gerne have hjælp til at gå til øjenlæge, så jeg forstår, hvad han siger, men der er ingen.

“Flyttevejledning er en intensiv, fleksibel og tidsafgrænset indsats på 3 mdr. efter indflytning i egen bolig.”

[Københavns Kommunes hjemmeside]

Stemmer fra pårørende

Ved midtvejsevalueringen af kommunens handicappolitik 2018-2022 blev borgere og pårørendes perspektiver på implementeringen inddraget. 70% af respondenterne var pårørende til borgere med handicap.

I midtvejsevalueringen udtrykkes bl.a. en bekymring og kritik af levevilkårene i kommunens botilbud:

- Færre udviklingsmuligheder, mere utryghed og flere konflikter
- Mindre hjælp, lavere faglighed og mange vikarer
- Stor bekymring og frustration over forholdene.

[Bilag 3. Borgernes perspektiv på midtvejsevaluering på Københavns Kommunes handicappolitik 2018-2022, oktober 2020]

I februar 2022 gennemførte interesseorganisationen Lev en rundspørge blandt pårørende til voksne med udviklingshandicap i botilbud. Over 700 deltog i rundspørgen.

Rundspørgen tegner generelt et stærkt bekymrende billede af situationen i mange af landets botilbud for voksne med udviklingshandicap samt et billede af faldende kvalitet og faglighed i indsatsen over de senere år.

[Kvaliteten i indsatsen for voksne med udviklingshandicap i botilbud. En rundspørge blandt pårørende, februar 2022]

Handicapaktivisterne afholdt i oktober 2022 et "stormøde" for pårørende samt gennemførte tre fokusgruppeinterviews [oktober 2022 og januar 2023] med henblik på

at få de pårørendes vurdering af, hvilken retning botilbuddene har haft hen over de senere år.

De pårørendes subjektive oplevelser af situationen i kommunens botilbud, giver et tydeligt billede af, at botilbudsområdet for voksne med funktionsnedsættelser har alvorlige udfordringer i forhold til tabet af faglig kvalitet i indsatsen.

Personaleflugt

Pårørende har i de senere år oplevet alvorlige problemer med fastholdelse af personale, og at der mangler faguddannet personale.

Personalegennemstrømningen er stor, og pårørende oplever, at de nyansatte kun er kortvarigt ansat.

Pårørende oplever, at der er alvorlige rekrutteringsproblemer, og at der er for få kvalificerede ansatte.

Personaleflugten fører til mange ubesatte stillinger, som fører til mange vikarer og stigende sygefravær.

Den store omskiftelighed hos medarbejdere og ledere betyder bl.a.:

- At der er stor udskiftning i borgernes kontaktpersoner.
- At der ikke længere er fast kontaktperson.
- At borgeren omtaler forældres bolig som "hjemme", hvor det tidligere var bostedet.

- At borgere føler sig utrygge og urolige, blandt andet med uadægerende adfærd til følge.
- At pårørende oplever, at personalet gør alt hvad de kan, men at normeringen er for lav, og der er ingen tid til borgerne;

Jeg bliver så bekymret, når jeg på én og samme tid kan læse i diverse dokumenter, at handicapområdet har en stram økonomi, og at der alligevel skal spares penge. Jeg tager mit "barn" hjem ved sygdom, da bemandingen er lav, og det er ikke trygt.

Min søn vil gerne hjælpe på sin hjemmedag. Han vil gerne skifte sengetøj og selv lægge det i sin vaskemaskine, men pædagogerne har travlt og hiver selv sengetøjet af. Min søn bliver frustreret og siger pædagogen skal gå. Og så er det pludselig ham der er problemet, han er jo blevet vred?

Det er frustrerende, at den pædagogiske indsats nærmest er forsvundet, tænk hvis pædagogerne så det som en del af den pædagogiske praksis at give tid til at lægge en indsats i at inddrage beboerne.

Men så ville det tage lidt længere tid, før vasken blev sat over, den blev så ikke færdig før overlap, og det er måske det der er hele problemet.

- At borgere taber færdigheder og kompetencer.

”Hvordan kan to timers hjemmedag én dag om ugen, være med til at udvikle kompetencer eller bare vedligeholde dem, når de to timer også skal bruges på alle mulige praktiske ting?”

- At borgere resignerer, taler/kommunikere mindre, finder sig i tingenes tilstand, og bliver mindre aktive og engagerede.

Den massive personaleflugt har voldsomme konsekvenser

- Tab af faglig viden.

En far blev noget bekymret over følgende dialog:

Far: Jeg synes, at min datter igen ryster og rykker med hovedet mere, end hun plejer.

Nej, siger medarbejderen. Hun rækker bare med til musikken.

Medarbejderen anede ikke, at borgeren var i neurologisk behandling for ufrivillige hovedbevægelser.

- Tab af borgerens og bostedets historik.
- Tab af viden om de enkelte borgers forskellige udtryks- og reaktionsmønstre.
- Alvorlige belastningsreaktioner hos borgerne.
- Belastning af det tilbageblevne personale.
- Alvorlig risiko for ansvarsforflygtigelse og forråelse af personalet.

Som det har kunnet læses andetsteds i hvidbogen, så er høj trivsel en central forudsætning for at kunne fastholde medarbejderne.

Høj trivsel er for borgerne en forudsætning for at kunne leve det liv, der for den enkelte er det gode liv. Helt centralt for borgernes trivsel er tilliden til medarbejderne. Tillid er en handling, hvor man lægger mere eller mindre af sit liv i den andens hånd, og de mange brud i relationer på grund af den hastige personaleomsætning skaber utryghed og mistrivsel.

Borgeren er afhængig af medarbejderens hjælp og støtte og må igen og igen turde tilliden i mødet med endnu en ny medarbejder.

Men de mange brud, de mange misforståelser, den manglende relevante hjælp og støtte mv. er blevet en del af borgernes erfaringsverden, og tilliden er for nogle borgere blevet til mistillid, som enten har ført til resignation eller sammenbrud.

Personalereduktion

Pårørende har gennem en årrække oplevet, at der er færre medarbejdere ansat, at der er mange vikarer, og at de oplever langtidssygefravær blandt personalet.

Mange pårørende oplever, at der ikke bliver taget vare på deres familiemedlem, fx i forhold til at opdage sygdom, sikre sundhedstjek, at imødekomme helt enkle ønsker og behov.

Flere pårørende oplever, at de skal løfte flere og flere opgaver for deres

familiemedlem [tøjvask, rengøring, læge, tandlæge, frisør, køb af tøj].

En pårørende udtaler:

Min søn er ikke blevet vummet i nogle år. Jeg tør heller ikke rykke for det, for jeg er bange for, at de vummer ham til at være bedre, end han er. Han er jo selv til stede ved vumninngen, og det er svært at sidde og tale ham ”ned”, når han påstår, at han godt selv kan klare ting, han i virkeligheden ikke klarer selv.

På grund af en utilstrækkelig normering

- At konflikter mellem borgerne eskalerer.

Jeg oplever flere konflikter på min søns bosted, som personalet ikke har ressourcer til at løse. Med det resultat, at min søn ofte vælger at blive i sin egen lejlighed.

- At borgere ikke modtager den nødvendige hjælp og støtte.

Det er smerteligt at konstatere, at man kan få den tanke, at det måske er meget godt, at der ikke mere er tid til, at beboerne kan komme ud af huset. Min datter ser ofte forsømt og nærmest ulækker ud, fordi hun savler og i det hele taget er urenlig. Og på kørestolen kan man se, hvad der har været på menuen de sidste mange dage.

- At tidligere aktiviteter ikke længere eksisterer

Det er en stor økonomisk belastning for mig at sikre, at min søn kommer på ferie. Han kommer

ikke på ferie med bostedet, det er sparet væk. Han er derfor "tvunget" til at tage på ferie med sin aftenklub, og det koster kr. 15.000 for en uge. Jeg gruer for, hvornår invitationen til vinterferien til Norge kommer. Hvem skal betale den?

Hvis der skal være aktiviteter i fritiden, er det op til os som pårørende at tage os af det – det er der ikke hverken penge eller personale til længe. Deltagelse i Sjællands Festival blev fx aflyst i år, ligeså den årlige kolonitur. Ja, det er faktisk lidt uhyggeligt at tænke på, hvor fattigt livet ville blive, hvis vi ikke var der til at sætte lidt kulør på tilværelsen.

- At der er meget få aktiviteter til hverdag og i weekender.
- At borgere trækker sig ind i deres lejligheder med tiltagende isolation til følge.
- At der ikke længere er mulighed for fælles madlavning "i dag er der tale om foliomad".
- At der kun er ringe eller ingen mulighed for at komme uden for botilbuddene.
- At personalet mister deres arbejdsglæde, når der er for få kolleger, og de ikke kan tilgodese borgernes behov og ønsker (og det ender jo som regel i en opsigelse).

Som konsekvens af personaleflugt, personalemangel, og generelt reduktion af personale har de pårørende i stigende grad måttet overtage opgaver, som personalet tidligere var ansvarlige for.

Eksempler på pårørendeopgaver

- Nødvendig rengøring af borgerens lejlighed
- Vaske puder, dyner, gardiner mv.
- Skifte sengetøj
- Reparation af møbler, udskiftning af lamper, pærer
- Skifte sommer/vintertøj
- Tjekke fodtøj og indlæg
- Indkøb af tøj og div. toiletartikler
- Reparation af tøj
- Følge til læge, tandlæge, speciallæge, hospital
- Regulering af mad, slik, sodavand mv.

Og som en pårørende udtrykker:
"Jeg kan snart ikke mere".

En anden pårørende udtrykker:
Jeg bliver vanvittig af at læse om alle de gode intentioner, sætninger som: "Det gode Liv" – "Medarbejdere, hvis kompetencer udvikles" – "København skal være en by for alle". Og jeg har ovenikøbet læst: "De pårørendes rolle er dog ikke at påtage sig det arbejde som kommunen er forpligtet til at levere" – når intet – absolut intet af det er virkeligheden. Specielt den sidste er en hån mod mig som pårørende, som ikke bestiller

andet end at udføre opgaver, der burde ligge et andet sted.

Det, der næsten er mest forfærdeligt er, at det der står i love, bekendtgørelser, strategier, planer osv. aldrig passer med virkeligheden. Det der fx står om deltagelse i det almindelige liv, opretholde forbindelse med netværk, være del af foreningsliv og andre sociale sammenhænge er simpelt hen at stikke blår i øjnene på borgerne. Udsagnene, strategierne og planerne bliver udarbejdet af konsulenter og evt. politikere, der aldrig har været i nærheden af, hvordan et liv på et bosted er med den normering, der er i Københavns Kommune.

Mit "barn" betaler for rengøring, men da den er mangelfuld, træder man til som pårørende. Som familie følger man ens "barn" til læge, tandlæge, frisør, står for økonomi, køber tøj mv.

Omsorgssvigt

Personaleflugt, personalereduktion og manglende faglige kompetencer, kombineret med stort sygefravær, er de mest alvorlige risikofaktorer for, at omsorgssvigt finder sted i kommunens botilbud.

Pårørende oplever:

- At der sker forråelse blandt medarbejdere.

På min datters bosted er der lavet en liste over, hvad medarbejderen SKAL tage sig af [A], hvad de dernæst bør tage sig af [B], og sidst hvad de måske kan nå at tage sig af [C]. Der er ikke længere midler til at klare alle opgaverne. Det vidner om en forråelse, der både rammer beboere og medarbejdere. Hvornår vågner politikerne op?

- At der sker ansvarsforflygtigelse blandt medarbejdere.

Personalet giver udtryk for, at det er uoverskueligt at have flere hjemme i dagtimerne, hvis der opstår noget uforudset, der gør, at ens "barn" ikke kommer af sted på dagtilbud som planlagt. Som pårørende bliver man her kontaktet for at løse det.

Vores dagtilbud giver udtryk for, at borgere der ikke er helt friske, alligevel bliver sendt i dagtilbud, da bemandingen på bostederne er lav i dagtimerne.

- At medarbejdere ikke opdager/handler på sygdomstegn hos borgere.

"Jeg har oplevet, at personalet [kun én på arbejde] ikke opfattede, at min søn skulle køres på hospitalet. Kun fordi han også ringede til mig, fik jeg ham afsted".

- At der er et massivt svigt ift. vægtøgning og kost.

"Som pårørende oplever jeg det som om, at personalet føler sig fanget som en lus mellem to negle. De vil egentlig gerne yde omsorg i situationer, hvor det kan være nødvendigt at gå på kompromis med selvbestemmelsesretten. Men de tør ikke af frygt for ledelsen. Og det går ud over borgeren. Der burde være plads til at kunne tænke selvstændigt som menneske om, hvad der kræves i den enkelte situation".

- At borgere mister færdigheder/kompetencer.

Det sker, at der på grund af sygdom mv. kun er én medarbejder til at tage sig af 12 beboere. Det er helt grotesk.

- At borgerne trods deres udviklingshandicap hele

tiden skal være tilpasningsparate [nye medarbejdere, nye tilgange, nye metoder].

- At borgerne hele tiden befinder sig i en overlevelsessituation.

Plan for genopretning af Københavns Kommunes bosteder for voksne borgere med udviklingshandicap

Som det fremgår af de samlede data, er der brug for en plan for botilbudsområdet; både på kort og lang sigt. Genopretning kan kun ske ved politisk vilje og visionær nytænkning.

Vores bud er et forsøg på at kvalificere arbejdet med en genopretning af handicapområdet. Vi ønsker og håber, at vores bud på genopretningsplan både kan blive kvalificeret og videreudviklet i et samarbejde med alle interessenter.

Fremtidig ressourcetildelingsmodel

En fremtidig ressourcetildelingsmodel skal sikre, at der er sammenhæng mellem borgerens ressourcer og udfordringer og de faktiske personaleressourcer, der tildeles det botilbud, hvor borgeren bor.

I den ressourcetildelingsmodel, der benyttes i dag, er der ikke nogen faktisk sammenhæng mellem den enkelte borgers VUM-score og de personaleressourcer, der bliver brugt på borgeren. Samtidig har kommunen løbende udhulet økonomien i taksterne.

Etablering af eget vikarkorps

Der kan spares penge ved etablering af vikarkorps i de enkelte centre, dels

kan fx seniormedarbejdere, som var på vej til pension, tilknyttes. Desuden vil faste vikarer opnå en viden på området, som ofte mangler i dag.

Løn og ansættelsesvilkår for faste vikarer aftales lokalt i samarbejde med den relevante faglige organisation.

Der er sket en næsten fordobling af vikarudgifterne fra 2021 til 2022, og vi konstaterer samtidig, at bostederne i stigende grad undlader at ansætte vikarer ved sygefravær og vakante stillinger. Ved ikke at ansætte vikarer belastes det tilstedeværende personale, og så sættes dominoeffekten i gang med symptomer på arbejdsbelastninger, stress, opsigelser mv.

Fokus på visitation

Der er behov for at finde det rette tilbud til borgeren ved fremtidige visitationer. Visitation skal foregå på baggrund af faglige vurderinger.

Fejlvisiteringer har ofte store konsekvenser for både borgere, medarbejdere og hele botilbud, navnlig hvis der ikke tildeles de rette ressourcer til opgaven. Vi er klar over, at der indimellem sker "nødløsninger og lappeløsninger", og her må der være tillid til de faglige vurderinger, som ledelse og medarbejdere angiver – før skaderne er for store.

Københavns Kommune bør oprette flere bosteder efter servicelovens paragraf 108. Efter en årrække vil kommunen hermed have sine egne specialtilbud og undgå køb af dyre pladser hos private leverandører og i andre kommuner.

Ledsagemidler tilbage til bostederne

At genindføre ledsagemidler til bostederne er en lille økonomisk udgift, men har stor betydning for borgerne.

Det er en barriere for det sociale liv, at ledsagemidlerne er fjernet. Det betyder, at medarbejderne er forhindret i at foretage sig noget socialt sammen med bostedets borgere, hvis aktiviteten indbefatter betaling af en ydelse som fx et cafébesøg, biografbesøg mv. Disse aktiviteter vil også kunne styrke relations arbejdet, der er grundlæggende for udviklingen af forskellige kompetencer hos den enkelte borger.

Fastholdelse og rekruttering

I 2021 var der i botilbuddene en personaleomsætning på 47%. Strategier for fastholdelse og rekruttering bør derfor have flere strenge at spille på.

Onboardning er i dag en del af kommunens strategi for fastholdelse af nye medarbejdere, men spørgsmålet er, om indsatsen bliver givet den fornødne tid?

Der bør være øget fokus på botilbud med stor personalegennemstrømning, blandt andet under følgende temaer:

- Ledelsesspændet; hvor mange matrikler kan den enkelte leder dække, før det ikke er muligt at udvise nærværende og faglig ledelse?
- Sammenhængen mellem opgaver og ressourcer.
- Meningsfuld dokumentation med fokus på faglige vurderinger.
- Inddragelse af ledelse og medarbejdere ved visitation af nye borgere.
- Styrkelse af MED organisationen med henblik på at skabe arbejdsfællesskaber og øge kvaliteten af faglige vurderinger.

Styrke arbejdsfællesskaber

Københavns Kommune har løbende truffet politiske beslutninger om at styrke tillidsdagsordenen, hvor forudsætningen er stærke arbejdsfællesskaber med fokus på kerneopgaven, og som kendetegnes ved, at der er styr på roller, funktioner og opgaver. At der er høj grad af tillid og faglighed, og alle er med til at løfte ansvaret for at løse opgaven.

Udviklingen går desværre i den forkerte retning i Socialforvaltningen, så der er behov for at ændre kurs. Vi mener, der er brug for at investere i arbejdsmiljø og trivsel, styrke det faglige ledelsesrum og reel medarbejderindflydelse.

Man kan eksempelvis bruge de gode erfaringer fra Børne- og Ungeforvaltningen, hvor man længe har arbejdet målrettet med arbejdsfællesskaber og nu har taget hul på

næste fase: Struktur. Her arbejder man målrettet med inddragelse af medarbejdere, organisering af arbejdet, afprøvning og evaluering.

Investeringer frem for besparelser

Undgå åbning af budgettet midt i budgetåret, eller hvad med at have et helt år uden besparelser?

Man kan frygte, det vil svare til at tisse i bukserne for at holde varmen, men signalværdien er dog ikke til at tage fejl af.

Medarbejdere og ledere vil kunne fokusere på deres arbejdsopgaver uden hele tiden at skulle forholde sig til nye besparelsetiltag.

Med den store personaleflugt, det høje sygefravær og rekrutteringsproblemer er afskedigelse af medarbejdere midt i et budgetår dybt demotiverende i opgavevaretagelsen og skubber til yderligere personaleflugt.

Hvis ledelse og medarbejdere fik en oplevelse af, at der i stedet blev investeret i området, vil det forhåbentlig kunne genskabe tilliden til, at kommunen ønsker at genoprette området, og det kan betyde en længere fastholdelse af de ansatte.

København som visionært fyrtårn

København bør som landets største kommune være et stærkt og visionært fyrtårn, der går forrest med faglig kvalitet i løsning af kerneopgaven.

Fra øverste politiske niveau og til medarbejderen i borgernære relationer skal ambitionen være den samme: Vi står sammen om kerneopgaven.

Hvis kursen ikke ændres, risikerer kommunen at udvikle en strukturel forråelse, en forværret rekrutteringskrise og triste mediesager, hvor alle har tabt på forhånd.

Hvidbog

– om Københavns Kommunes botilbud for voksne med udviklingshandicap

Formålet med hvidbogen er:

- At skabe overblik over forholdene på bosteder for handicappede mennesker i Københavns Kommune.
- At give overblik over lovgrundlag.
- At give et overblik over de besparelser, der har ramt området.
- At give et overblik over, hvilke konsekvenser besparelser og nedskæringer har haft for personale, beboere og pårørende.
- At komme med anbefalinger, der kan inspirere til den nødvendige genopretning af området.

Publikationen udgives af:

LFS, Landsforeningen For Socialpædagoger
og Handicapaktivisterne