

01: Voldsom vækst i efterspørgslen på bostøtte og botilbud

04: Flere og flere kommunalt ansatte nærmer sig pensionsalder

MOMENTUM. 11. ÅRGANG. 13. UDGAVE
KL. 20. AUGUST 2019

Voldsom vækst i efterspørgslen på bostøtte og botilbud

Flere og flere voksne danskere med et handicap eller psykiske vanskeligheder bor i botilbud eller får støtte i eget hjem, hvilket har kraftigt medvirket til, at udgifterne på det specialiserede socialområde er steget med 1,8 milliarder kroner på kun fem år. Alt tyder på, at udviklingen fortsætter, og KL vil derfor have den nye regering til at forholde sig til, hvordan kommunerne overkommer de økonomiske udfordringer på området, uden at det kommer til at gå ud over andre områder.

Antallet af voksne danskere, der på grund af et handicap eller psykisk sygdom har brug for hjælp til at klare tilværelsen i eget hjem eller må bo i et botilbud, er på bare tre år steget med knap 5.000 helårspersoner. Fra 2015 til 2018 er antallet steget fra omkring 59.000 til omkring 64.000, hvilket svarer til en stigning på 8,3 procent. Det er især personer med psykiatriske diagnoser, der står bag stigningen i antallet af personer, der bor i botilbud el-

ler får bostøtte, da 79 procent af stigningen er personer med en psykiatrisk diagnose. Det viser en ny opgørelse fra KL, hvor man på baggrund af data fra 37 kommuner har opregnet udviklingen til landsplan.

Sorø Kommune er en af de kommuner, som oplever, at flere og flere beder kommunen om hjælp. Det har henover de seneste tre år resulteret i ekstraudgifter på 21,5 millioner kroner, forklarer borgmester Gert Jørgensen.

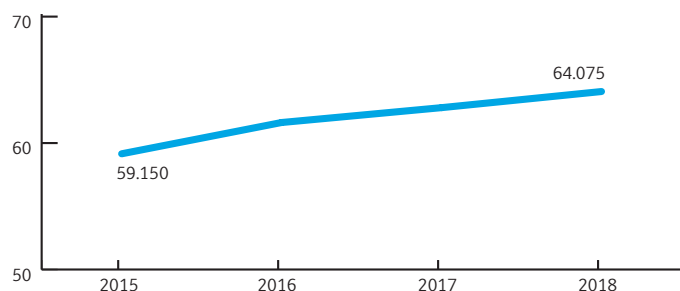
»Det er en stor udfordring for en lille kommune som vores. 21 millioner kan lyde af lidt ud af vores serviceramme på 1,2 milliarder kroner, men det er et område, hvor det er vanskeligt at foretage en økonomisk prioritering inden for området, da ydelserne tildeles efter servicelovens paragraffer og det enkelte individ. Og det vil sige, at der kun er en mulighed tilbage, og det er at nedprioritere noget andet,« siger Gert Jørgensen.

Han understreger, at ekstraudgifterne kommer til at betyde rigtig meget.

»De skal findes på andre områder og får betydning for antallet af pædagoger, lærere, sosu-personale og andre, men det er jo også områder, hvor der er et stort pres i øjeblikket,« siger Gert Jørgensen og efterlyser derfor bedre økonomiske rammer til at kunne klare stigningerne.

Sorø Kommune er langt fra den eneste kommune, der har store økonomiske udfordringer. Fra 2012 til 2017 er udgifterne

Udviklingen i antal personer der bor i botilbud eller modtager socialpædagogisk støtte, 2015-2018 (Helårsmodtagere)

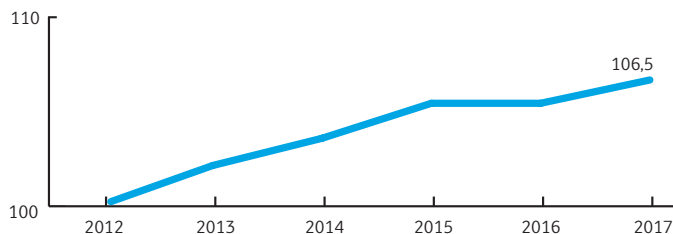


Note: Antal 18+årige helårsmodtagere, der bor på et botilbud og/eller får socialpædagogisk støtte efter § 85, 105, 107 eller 108.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. Data fra 37 kommuner (opregnet til landsplan og afrundet til nærmeste 25).

Udgiftsudvikling på det specialiserede voksenområde 2012-2017 (%)

Indeks: 2012 = 100



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af kommunale regnskabstal.

Af Jens Baes-Jørgensen, jjr@kl.dk

Analyse: Mette Egsdal, KL's Analyse- og Makroenhed

til udsatte voksne med handicap eller psykiske vanskeligheder steget med 1,8 milliarder kroner.

For Kurt Houlberg, professor i kommunaløkonomi ved VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, er der heller ingen tvivl om, at stigningerne presser kommunerne.

»Ser man på udviklingen de senere år, så adskiller udgifts-udviklingen på det specialiserede socialområde sig fra de fleste andre kommunale udgiftsområder ved, at der her er stigende problemer med at overholde budgetterne og en væsentlig stigning i udgifterne,« siger Kurt Houlberg.

Kommunerne skal have bedre rammer

I KL er formand Jacob Bundsgaard også meget opmærksom på udviklingen og understreger, at det bliver et vigtigt punkt i økonomiforhandlingerne mellem KL og regeringen om kommunernes økonomi for 2020, som skydes i gang den 21. august.

»De svageste borgere i vores samfund skal have den rette hjælp, og det er bekymrende, at vi i disse år ser en stor stigning i antallet af borgere, som modtager hjælp. Det betyder, at alt for mange mennesker har det så dårligt, at de har brug for hjælp, og at udgifterne stiger og sætter pres på kommunerne landet over. Der bliver prioriteret meget skarpt på området, og alligevel skal pengene til de stigende udgifter ofte findes på eksempelvis plejehjem, daginstitutioner eller skoler, og det er uholdbart,« siger Jacob Bundsgaard.

Han påpeger, at det er svært for kommunerne at forudse antallet af borgere, der har brug for hjælp.

»Og når en enkelt indsats kan koste op mod flere millioner kroner, har vi ud over økonomi også behov for at drøfte retningen for socialpolitikken, så vi sikrer, at vi også i årene, der kommer, kan hjælpe de borgere, der har behov,« siger Jacob Bundsgaard.

Social- og Indenrigsminister Astrid Krag skriver i et skriftligt svar til Momentum, at hun ser frem til økonomiforhandlingerne med kommunerne, og at man kommer til at mærke, at der er kommet en ny regering uden dog at love konkrete beløb.

»Nu sidder der en socialdemokratisk regering for bordenden, og det gør en forskel. For vi mener, at pengene skal følge med,

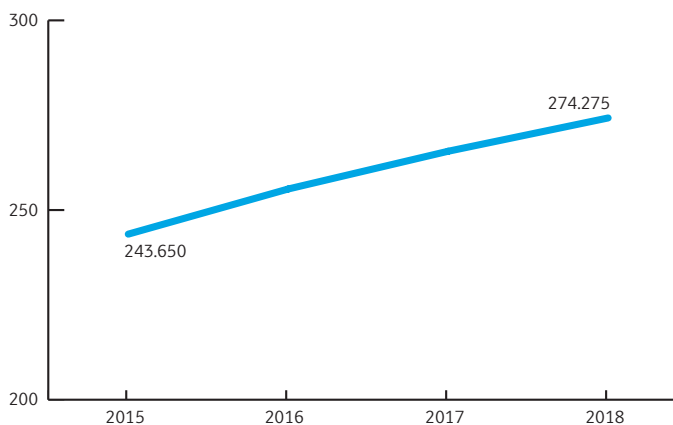
når vi bliver flere børn og ældre, og dermed jo også sagt, at velfærden for os kommer før skattelettelser,« siger Astrid Krag.

Flere får psykiatrisk diagnose

Ser man på, hvorfor kommunerne oplever, at flere har brug for hjælp på baggrund af et handicap eller psykiske vanskeligheder, så er der ifølge kommunalforsker Kurt Houlberg en vifte af forskellige forklaringer.

»En væsentlig grund er, at flere bliver diagnosticeret, og det vil sige, at der potentielt er flere, der har brug for en særlig indsats på grund af fysiske og/eller psykiske problemstillinger. Samtidig ser vi den glædelige udvikling, at flere med et handicap som eksempelvis Downs Syndrom lever længere. Men økonomisk

Udvikling i antal personer i den voksne befolkning med en psykiatrisk diagnose



Note: Antal borgere (unikke CPR-numre) i den voksne befolkning (18+ årige) med minimum en psykiatrisk diagnose igennem de foregående fem år (20 år for ADHD og autismespektrumforstyrrelser) i forbindelse med kontakt til hospitalspsykiatrien. Afrundet til nærmeste 25.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Sundhedsdatastyrelsen (Landspatientregisteret).

Andelen af personer i befolkningen med minimum én psykiatrisk diagnose fordelt på aldersgrupper (%)

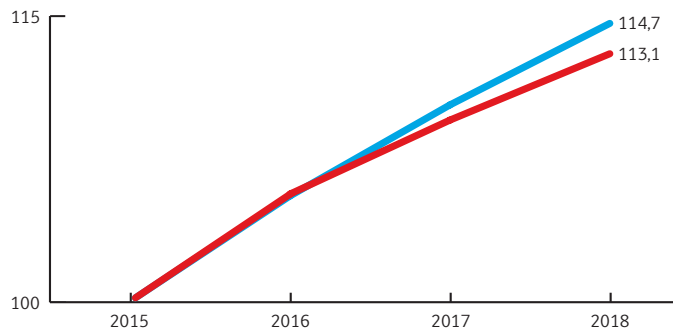
13-17 år	9,1
18-29 år	10,9
30-59 år	6,0
60+ år	3,2

Note: Antal borgere (unikke CPR-numre) i den voksne befolkning (18+ årige) med minimum en psykiatrisk diagnose igennem de foregående fem år (20 år for ADHD og autismespektrumforstyrrelser) i forbindelse med kontakt til hospitalspsykiatrien. Afrundet til nærmeste 25.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Sundhedsdatastyrelsen (Landspatientregisteret).

Udviklingen i henholdsvis antal indsatstagere og antal personer i befolkningen med en psykiatrisk diagnose (%)

2015 = indeks 100



■ Indsatstagere med en psykiatrisk diagnose

■ Borgere i hele befolkningen med en psykiatrisk diagnose

Note: Udviklingen dækker aldersgruppen 18+.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Sundhedsdatastyrelsen (Landspatientregisteret). Data fra 37 kommuner.

betyder det så også, at de har behov for støtte igennem længere tid end tidligere,« siger Kurt Houlberg.

KL's opgørelse viser, at antallet af voksne med en psykiatrisk diagnose er steget fra omkring 243.000 i 2015 til omkring 274.000 i 2018. Opgørelsen viser samtidig, at antallet af diagnoser har stor indflydelse på den kommunale indsats, da stigningen i antallet af personer, der får en kommunal indsats på grund af en psykiatrisk diagnose, stiger i samme takt som antallet, der får en psykiatrisk diagnose.

Det er især blandt de unge, der sker en stigning i antallet, der har en psykiatrisk diagnose. Hele 9,1 procent af de 13-17-årige og 10,9 procent af de 18-29-årige har mindst en psykisk diagnose mod 6 procent af de 30-59-årige og 3,2 procent af de +60-årige.

Ifølge Kurt Houlberg skal kommunerne derfor regne med en fortsat øget efterspørgsel efter bostøtte eller botilbud i de kommende år.

»Fordi antallet af psykiatriske diagnoser især har været stigende i børne- og ungdomsgrupperne, så vil man alt andet lige forvente, at udfordringen vil være ved, hvis man ikke finder andre måder at tilbyde ydelser og service på, som er i stand til at afhjælpe problemerne, som de borgere har,« siger Kurt Houlberg.

Gentænkning nødvendig

Kurt Houlberg forklarer, at det også bliver nødvendigt at gentænke indsatsen på det specialiserede socialområde, da det kan blive svært at finde personale og penge til at klare udfordringen. En udfordring som ikke bliver mindre af, at man også på andre områder oplever stigende efterspørgsel på kommunale indsatser.

»Hvis man aggregerer de stigende behov på områder som ældre, børn og de psykisk- og fysisk handicappede, så tegner det til, at der næppe vil være tilstrækkeligt med midler eller kvalificeret personale til, at man kan løfte opgaven på samme måde og med samme serviceniveau, som man har i dag. Men det er grundlæggende en politisk prioritering, hvad man ønsker at fordele på de forskellige grupper,« siger Kurt Houlberg.

Derfor skal man ifølge KL-formand Jacob Bundsgaard i økonomiforhandlingerne ud over et økonomisk løft drøfte behovet

for at se på, hvordan vi håndterer udfordringen med et stigende antal borgere med en psykiatrisk diagnose og deraf stigende efterspørgsel om hjælp fra kommunerne.

»Et økonomisk løft er en vigtig forudsætning for at kunne klare den øgede efterspørgsel og styrke området i form af investeringer i viden, kvalitet og tidligere indsatser. Allerede i dag er der stort fokus på forebyggelse, rehabilitering og tidlige og sammenhængende indsatser, men indtil videre har det ikke reduceret presset på udgifterne. Så vi må også drøfte, om de nuværende rammer og redskaber er de rette i forhold til at kunne leve op til de forventninger, der er til indsatserne,« siger Jacob Bundsgaard.

Han understreger samtidig, at hvis regeringen ønsker at opfylde velfærdslofterne fra valgkampen, så vil de blive mødt med et krav om, at de bliver finansieret, så det ikke går ud over den øvrige velfærd.

Social- og Indenrigsminister Astrid Krag ser det stigende antal børn med en psykiatrisk diagnose som et tydeligt tegn på, at vi skal have endnu mere fokus på at sætte ind ved de første tegn på mistrivsel.

»Man skal ikke være så syg, at man får en diagnose, før der er hjælp at hente for barn og familie. Tidlige forebyggende indsatser gælder også de voksne. Vi skal ikke acceptere, at en psykiatrisk diagnose fører til yderligere marginalisering og for eksempel arbejdsløshed, som igen kan resultere i en social deroute. Vi skal tværtimod investere i, at også voksne lærer at mestre livet med en psykisk lidelse.«

I Sorø Kommune efterspørger borgmester Gert Jørgensen også en dialog med Christiansborg om rammerne for det specialiserede socialområde og advarer om, at nye tiltag ikke er en gratis omgang, der kan tørres af på kommunerne.

»Når vi har at gøre med et område, som er hængt op på servicelovens bestemmelser, og man vedtager nye lovforslag eller retigheder, så er det klart, at hvis der ikke følger penge med til det, så får det økonomiske konsekvenser i kommunerne, og så skal vi lave en omprioritering på for eksempel børn- eller ældreområdet, som er det, der fylder mest. Men der er jo også grænser for, hvor langt vi kan blive ved med det,« siger Gert Jørgensen.

Flere og flere kommunalt ansatte nærmer sig pensionsalder

Af Rasmus Giese Jakobsen, ragj@kl.dk

Analyse: Christian Larsen og

Elvi Hygum Toftgaard, KL's Arbejdsgiverpolitisk Center

13 procent af de ansatte i kommunerne er nu over 60 år, og flere end hver fjerde er over 55 år. De næste fem år forventes ca. 45.000 at trække sig tilbage, og det vil presse velfærden i en tid, hvor der i forvejen er rekrutteringsproblemer til især omsorgsfagene. Derfor stiger behovet for, at flere erfarne medarbejdere bliver på posten. Større anerkendelse, omskoling og mere dialog med den enkelte er nogle af nøglerne til at få dem til at blive.

På plejehjem, kommunekontorer og i børnehaver bliver der flere og flere ansatte med mange år på bagen. En ny Momentum-analyse viser, at andelen af kommunalt ansatte over 60 år er steget fra 7,8 procent i 2010 til 13 procent i 2019. Samtidig viser analysen, at hele 26 procent i 2019 er over 55 år.

Det betyder, at kommunerne kan se frem til, at omkring 45.000 ansatte trækker sig tilbage de næste fem år, og frem mod 2028 er det over 100.000 kommunalt ansatte, der kan være gået på efterløn eller pension.

I en tid med stort behov for arbejdskraft på især ældreområdet kan det lægge et pres på velfærden, og derfor er det vigtigt, at man nu for alvor tager fat på arbejdet med at få flere ældre medarbejdere til at udskyde deres tilbagetrækning. Sådan lyder det fra blandt andre KL og FOA.

»Vi går en tid i møde, hvor især det markant stigende antal ældre vil øge behovet for arbejdskraft i kommunerne. I det lys er det vigtigere end nogensinde, at vi i kommunerne værdsætter og italesætter de værdifulde erfaringer og kompetencer, som vores seniormedarbejdere har oparbejdet gennem et langt arbejdsliv, og som er helt afgørende for vores arbejdsmarked

og for at kunne levere vores ydelser til borgerne,« siger Michael Ziegler, formand for KL's Løn- og Personaleudvalg.

Udfordringen med aldrende medarbejdere er særlig stor i kommunerne, forklarer Mona Larsen, seniorforsker hos Det Nationale Forsknings- og Analysecenter – VIVE med særligt fokus på ældre på arbejdsmarkedet.

»Kommunerne adskiller sig fra arbejdsmarkedet som helhed, fordi kommunerne har en større andel ældre ansatte end resten af arbejdsmarkedet. Selvom tilbagetrækningsreformen har fået alle til at trække sig senere tilbage, så er der stadig en forskel, hvor de kommunalt ansatte i gennemsnit trækker sig tidligere tilbage. Det skyldes formentlig, at der arbejder en høj andel kvinder i kommunerne, og kvinder trækker sig tidligere tilbage end mænd,« siger Mona Larsen.

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i kommunerne var i 2018 63,9 år, mens den var 64,6 år på resten af arbejdsmarkedet.

Markant flere ældre sosu-ansatte

Blandt de fem største personalegrupper er andelen af +60-årige med 17,8 procent højst blandt administrations- og IT-personale i kommunerne. Herefter følger social- og sundhedspersonale med 13,8 procent, og her er det værd at bemærke, at andelen er mere end fordoblet fra 6,4 procent i 2010.

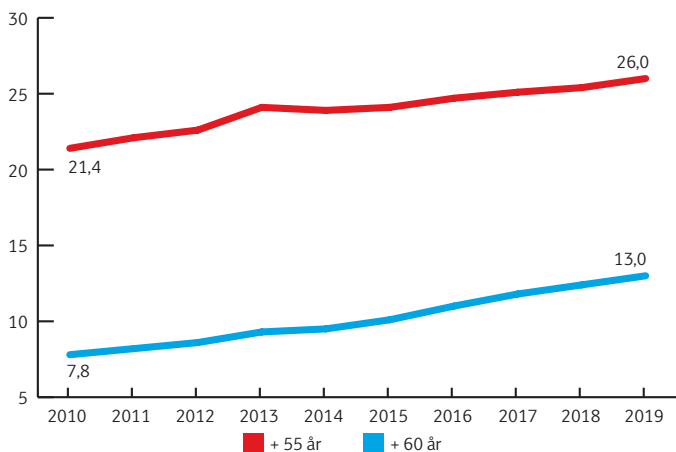
Forbundsformand for FOA Mona Striib er helt enig i, at der skal gøres noget for at få flere af hendes medlemmer til at blive længere på arbejdsmarkedet.

»Med flere plejekrævende ældre og små, der skal passes, i en tid, hvor der er meget små ungdomsårgange at rekruttere fra, så ser vi virkelig en udfordring, der hober sig op foran os. Vi medvirker meget gerne til, at man fastholder seniorer så lang tid som muligt,« siger Mona Striib.

Hun mener, at det for hendes medlemmer især handler om et godt arbejdsmiljø, hvis flere skal blive længere, men det er ikke gratis, understreger hun.

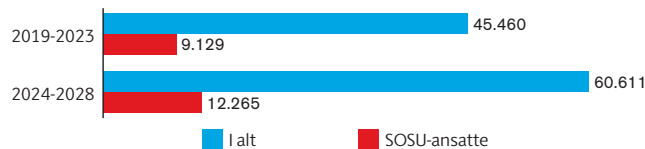
»Vi har muligheder, men velfærdssamfundet er nødt til at stille noget bedre økonomi til rådighed for kommunerne, så man ▶

Udvikling i andel +55-årige og +60-årige ansatte i kommunerne 2010-2019 (%)



Kilde: Kommunerne og Regionernes Løndatakontor.

Antallet af kommunalt ansatte, som forventes at trække sig tilbage til alderspension fra hhv. 2019-2023 og 2024-2028



Note: Alderspension forstået som efterløn, tjenestemand- og folkepension. Betydningen af de kommende års stigende efterløns- og folkepensionsalder er indregnet.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

kan ansætte på ordentlige ansættelsesvilkår og få langt flere på fuldtid, så arbejdsopgaverne hænger sammen. Det giver et bedre arbejdsmiljø, mindre sygefravær, større arbejdsglæde og derved mere lyst til at blive hængende flere år,« siger Mona Striib.

KL barsler med en seniorpolitik, hvor man vil komme med en række anbefalinger til kommunerne, som skal hjælpe dem med at beholde de erfarne medarbejdere.

Michael Ziegler forklarer, at en af anbefalingerne handler om, at de kommunale ledere skal være langt mere aktive i arbejdet med at sikre senere tilbagetrækning blandt de erfarne medarbejdere.

»Vores ledere og medarbejdere skal skifte fokus, så de ikke snakker med de erfarne medarbejdere om, hvornår de har tænkt sig at gå på pension, men i stedet taler om, hvad der skal til for at sikre, at de bliver længere. Dette handler også om, at vi skal blive bedre til at se bredt på mulighederne for den enkelte,« siger Michael Ziegler.

Seniorforsker Mona Larsen er helt enig i, at en forbedret dialog med den enkelte om ønsker og muligheder er den rette vej at gå.

»Bare fordi man når en bestemt alder, så er medarbejderne ikke ens og har ikke de samme behov. Derfor er det også svært at lave nogle generelle politikker, som rammer de rette behov på de rigtige tidspunkter for den enkelte. Det er meget forskelligt, hvad man kan, når man rammer 60 år. Man kan have enormt meget kapacitet tilbage, og man kan være nedslidt,« siger Mona Larsen.

At der er store forskelle, som kræver forskellige løsninger, er også oplevelsen i Sundhed & Omsorg i Aarhus Kommune, forklarer HR-chef for forvaltningen Vibeke Sjøgreen.

»Nogle vil have behov for at gå lidt ned i tid, mens andre har behov for mere fleksible arbejdstider, og andre for nye udfordrende opgaver. Det er som sådan ikke anderledes end blandt alle andre medarbejdere i forskellige livsfaser, hvor man kan have behov for nogle andre ting,« siger Vibeke Sjøgreen.

Det stiller krav til kommunernes ledere om, at de er meget opmærksomme og løbende har samtaler med medarbejderne.

»Det er ikke gjort med en årlig seniorsamtale, og man skal følge op på de aftaler, der er indgået, og hvis der opstår nye behov, skal man se, hvordan det kan løses. Men det skal også passe ind med kollegaerne i teamet,« siger Vibeke Sjøgreen.

Men selvom man gerne vil imødekomme medarbejdernes ønsker, er det ikke altid en helt enkel opgave.

»Vi skal have vores medarbejdere der, hvor borgerne har brug for det, og det er en balancegang samtidig at skulle tilgodese medarbejdernes ønsker så meget som muligt,« siger Vibeke Sjøgreen.

Sporskifte kan give nye udfordringer

En mulighed for de senior-ansatte, der har brug for ændringer for at blive i jobbet, kan være et sporskifte, hvor man enten får nye opgaver på eget område eller skifter til en helt ny stilling. Det ser både KL og FOA store muligheder i.

»Det oplagte er at se på kompetenceudvikling inden for medarbejderens hidtidige arbejdsområde, så de kan løse nye opgaver, men kommunerne er store arbejdspladser, hvor der løses rigtig mange arbejdsopgaver, så vi skal også se på mulighederne for at bringe medarbejderens kompetencer og erfaring i spil på helt nye områder,« siger Michael Ziegler.

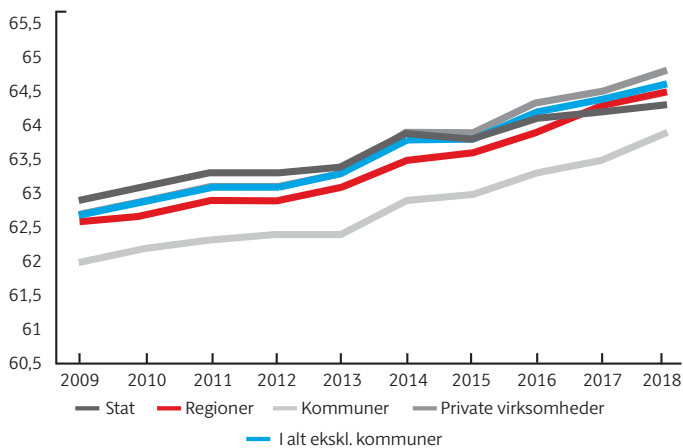
Mona Striib, forbundsformand i FOA, er klar til at tage del i et fælles ansvar for at flere skifter spor.

»Det er en mulighed for at komme væk fra det, der er fysisk tungt, når kadaveret ikke længere kan holde til det, og vi ser positivt på det, selvom vi godt ved, at det virkelig kan være op ad bakke, fordi folk har uddannet sig til et område, hvor de virkelig gerne vil arbejde. Det skaber en fælles opgave, men jeg tror det bliver fuldstændig nødvendigt, at vi om 10 år ser det som helt normalt,« siger Mona Striib.

Mona Larsen, VIVE, er enig, men ser det også som en stor opgave.

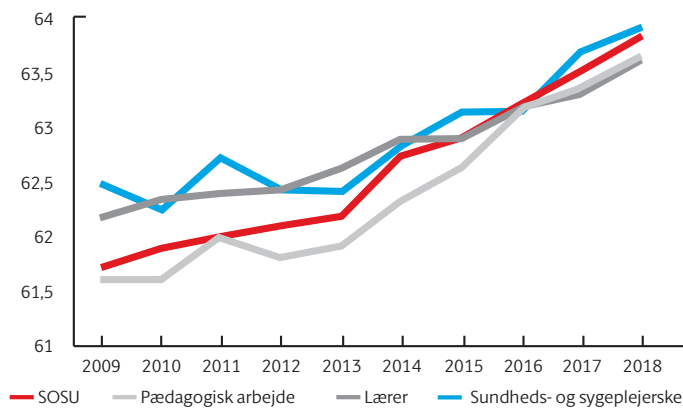
»I dag er vi ikke så gode til at skifte fag, men det vil være rigtig flot, hvis kommunerne som arbejdsgivere kan være foregangs- sektor og vise vejen til, hvordan man kan flytte folk til nye arbejdsfunktioner på en god måde,« siger Mona Larsen.

Pensionsalder fordelt på sektor 2009-2018



Data: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Alder ved overgang til folkepension eller efterløn for udvalgte personalegrupper i kommunerne 2009-2018

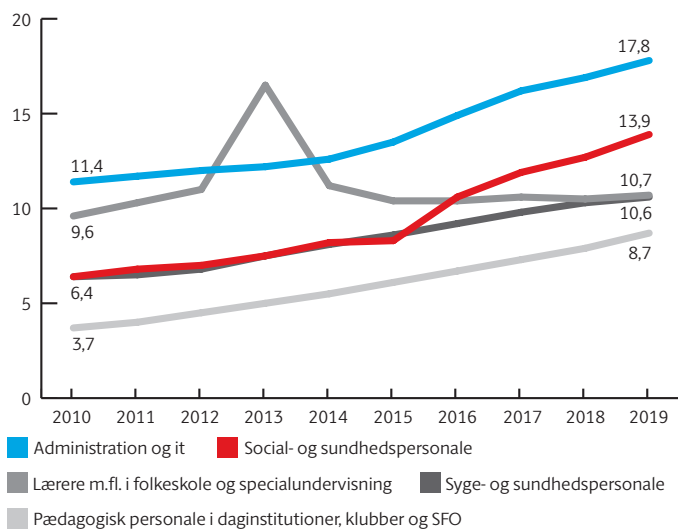


Data: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

I Sundhed & Omsorg i Aarhus Kommune har man talt med en række medarbejdere om muligheden for at skifte spor til eksempelvis mere administrative opgaver, men her har ønsket om at bevare borgerkontakten været så stærkt, at der ikke har været interesse for det. I stedet arbejdes der meget med at give nye muligheder inden for medarbejderens nuværende jobområde.

»Der er en del, der gerne vil uddannes, men de vil også rigtig gerne lære fra sig. Derfor kan man overveje mentorordninger for nyansatte, som kan være en god mindre fysisk belastende opgave for de erfarne og samtidig vigtigt for de nyansatte,« siger Vibeke Sjøgreen.

Udvikling i andel +60-årige ansatte i kommunerne fordelt på overenskomstområder 2010-2019 (%)



Kilde: Kommunerne og Regionernes Løndatakontor

Sig til medarbejderne, at I har brug for dem

Selvom det kan synes, som lidt af en supertanker, der skal vendes, når det handler om at få flere til at blive på jobbet i længere tid, så er der også nogle relativt lavthængende frugter, som man på det danske arbejdsmarked kan plukke.

»Man skal passe på med at miste dem, der kun går, fordi der ikke var nogen, der havde fortalt dem, at man faktisk gerne ville have, at de blev lidt længere. Vi har lavet studier, der viser, at hvis blot arbejdsgiveren mundtligt husker at give udtryk for, at de sætter pris på en ansat og gerne vil have dem til at blive, så kan det i sig selv være det, der skal til. Det er helt almindelig anerkendelse, som man har brug for, uanset hvilken alder man har,« siger Mona Larsen, seniorforsker på VIVE.

Samtidig peger hun på, at udfordring i nogle afdelinger kan handle om en kultur for at gå, lige så snart man kan.

»Nogle steder kan det være en kutyme, at man går til en given alder. Det ville være optimalt, hvis det almindelige var, at man blev længere, og man skulle have en særlig grund for at gå ved først givne lejlighed i stedet for, at der bliver kigget skævt til dem, der bliver på arbejdspladsen, selvom de er nået efterløns- eller folkepensionsalderen,« siger Mona Larsen.



MOMENTUM – 20. AUGUST 2019. 11. ÅRGANG. 13. UDGAVE
UDGIVER: KL

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR: KRISTIAN WENDELBOE

REDAKTION: JENS BAES-JØRGENSEN, RASMUS GIESE JAKOBSEN

MOMENTUM@KL.DK
WEIDEKAMPSPGADE 10, POSTBOKS 3370, 2300 KBH. S
Gratis elektronisk abonnement kan tegnes på
WWW.KL.DK/MOMENTUM

DESIGN: KONTRAPUNKT - LAYOUT: KL'S TRYKKERI
ARTIKLER KAN CITERES MOD KILDEANGIVELSE