

Kommentarer til Omsorg og Ældre 6.6.2024 fra Rådet for handicap, psykiatri og udsathed

41. Beslutning om ændring af hyppighed for revision af kvalitetsstandarder

Baggrunden for ønsket om ændring af hyppigheden for revision af kvalitetsstandarderne er et ønske om at reducere det administrative tidsforbrug forbundet hermed og dermed frisætte ressourcer.

Det fremgår dog af sagen, at kvalitetsstandarderne **altid** vil blive ændret ifm lovgivningsændringer, ændringer i kommunens serviceniveau (sfa budgetvedtagelser), principmeddelelser fra Ankestyrelsen mv.

Rådet savner et tidsmæssigt estimat på, hvad en årlig revision af kvalitetsstandarderne koster i administrativt tidsforbrug og hvor stort et tidsforbrug, der potentielt kan "frisættes".

Rådet ser kvalitetsstandarderne som et **politisk og økonomisk styringsinstrument**, der skal sikre, at det er politikerne og ikke de enkelte visitatorer, der fastlægger kommunens generelle serviceniveau.

Kvalitetsstandarderne danner grundlaget for de udførende medarbejderes daglige indsats – de skaber en rød tråd fra politik til det faktiske serviceniveau, og de bidrager til, at serviceniveauet leveres inden for budgetrammen – **og derfor er det vigtigt, at de altid er helt opdateret** og i overensstemmelse med de beslutninger, der tages i budgetprocessen.

Ved at ændre hyppigheden for revisionen fra hvert år til hvert andet år risikerer kvalitetsstandarderne at blive afkoblet fra den årlige budgetproces og dermed forringes kvalitetsstandardernes styringsegenskab.

Endelig bidrager kvalitetsstandarderne til at tydeliggøre over for borgerne, hvilken indsats der er vedtaget, der skal ydes i Frederikssund kommune.

Rådet kan derfor ikke anbefale den foreslåede ændring.

De politisk udpegede i Rådet står udenfor ovennævnte anbefaling.

42. Beslutning om ny tilsynsmodel på ældreområdet for 2024

Der lægges op til en ny midlertidig tilsynsmodel for 2024 indtil Ældre reformen slår igennem for 2025, hvorefter de kommunale tilsyn erstattes af et nyt tværkommunalt ældretilsyn.

Rådet er enig i, at tilsynet bør være uanmeldt, ligesom det er en god idé at tage udgangspunkt i de samme målepunkter som tidligere, således at det er muligt at foretage sammenligninger og vurdere udviklingen over tid.

Mht de anvendte metoder: interviews med borgere og leder samt journalgennemgang, så bør det overvejes ligeledes at interviewe personalet, sådan som det har været praksis hidtil.

43. Drøftelse af udkast til SOSU-uddannelsesstrategi "Uddannelse af fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere"

Rådet synes, det er positivt, at Frederikssund Kommune er rigtig godt på vej – og på nogle områder endda på forkant med indsatserne ift de nationale initiativer. Det er resultatet af flere års indsats, at Frederikssund Kommune i dag har ry, som et godt uddannelsessted

Vi er enige i, at uddannelsesindsatsen er et helt centralt initiativ i rekrutteringsindsatsen til ældreområdet.

I den forbindelse har vi noteret os, at der stadig er et udviklingspotentiale ift at mindske frafaldet på uddannelserne, hvis målet om en 7%'s reduktion i 2026 skal realiseres.

44. Orientering om årsredegørelse for magtanvendelser

Rådet har noteret sig, at der er tale om en betydelig stigning i antallet af magtanvendelser (fra 4 til 14) for borgere, der er bosat i tilbud beliggende i Frederikssund kommune, men hvor Frederikssund ikke er handlekommune.

Der er til gengæld stort set tale om status quo for de af kommunens borgere, der er i tilbud beliggende udenfor kommunen (fra 12 til 13).

Rådet har den opfattelse, at magtanvendelse aldrig kan stå alene, men ALTID skal ses i sammenhæng med en socialpædagogisk faglighed og indsats - uanset hvor mange eller få borgere, der er tale om. Det er vigtigt, at indsatsen følges op med kompetenceudvikling af medarbejderne, og at disse har adgang til materialer, der giver viden, anbefalinger samt redskaber og metoder til forebyggelse af magt og voldsomme episoder, sådan at magtanvendelse begrænses til et absolut minimum.

45. Orientering om initiativer for rekruttering, tilknytning og kompetenceudvikling på ældreområdet

Rådet synes, det er positivt og fremsynet, at der er tale om en dobbelt strategi både for tiltrækning og fastholdelse af nye medarbejdere.

Det er glædeligt, at fokus på trivslen på arbejdspladserne gennem opbygning og understøtning af gode arbejdsfællesskaber, ser ud til at have givet resultater i form af faldende personaleomsætning.

Arbejdet med at få personalet op i tid ser ud til at være lykkedes gennem fleksibel vagtplanlægning, som i højere grad tager hensyn til medarbejdernes ønsker.

Løbende kompetenceudvikling gennem hele ansættelsen er meget positivt.

Til gengæld nævnes det, at de nationale muligheder for efteruddannelse af sundhedsuddannede med evt. tilskud kun i mindre grad benyttes da der er tale om dyrere og længerevarende kurser, der forudsætter erstatning med vikar i driften.

Rådet vil gerne gøre opmærksom på, at det stadig er muligt at benytte **jobrotation** som et redskab til

sende medarbejdere i videreuddannelse eller opkvalificering i en kortere eller længere periode, hvor en kvalificeret ledig får mulighed for at fungere som vikar for medarbejderen: begge dele med tilskud.