

Omsorg og ældres møde den 06. juni 2024

Mødelokale F8 kl. 15.00

Referat

40 . Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Fraværende:

Morten Skovgaard (V), Poul Erik Skov Christensen (A), Inge Messerschmidt (O)

41 . Beslutning om ændring af hyppighed for revision af kvalitetsstandarder

Resume

Den nuværende lovgivning stiller kun i enkelte tilfælde krav om, hvor hyppigt kvalitetsstandarder på ældre- sundheds-, og socialområdet skal revideres. Som led i arbejdet med frisættelse, forelægges udvalget i denne sag forslag om at ændre hyppigheden for revision af kvalitetsstandarderne, på nær kvalitetsstandarder der ifølge lovgivningen skal opdateres hvert år, fra hvert år til hvert andet år. Ved at ændre hyppigheden af revisionsprocessen, vil man kunne frisætte ressourcer i afdeling for Visitation og Hjælpemidler, afdeling for Voksenstøtte samt i driften og i administrationen.

Administrationen foreslår, at gyldighedsperioden for de nuværende kvalitetsstandarder, på nær de kvalitetsstandarder der ifølge lovgivningen skal opdateres hvert år, forlænges til 2025.

Kvalitetsstandarderne revideres igen i år 2025 med henblik på ikrafttrædelse i 2026.

Sagen behandles sideløbende på møder i Børn, familier og forebyggelse, Unge fritid og idræt, Job, erhverv og kultur, Omsorg og ældre samt Social og sundhed i juni 2024.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Omsorg og ældre over for Økonomiudvalget og Byrådet anbefaler, at:

1. Godkende ændring af hyppigheden for revision af kvalitetsstandarderne fra hvert år til hvert andet år, på nær de kvalitetsstandarder der ifølge lovgivningen skal opdateres hvert år.
2. Godkende, at gyldighedsperioden for de nuværende kvalitetsstandarder forlænges til og med 2025, på nær de kvalitetsstandarder der ifølge lovgivningen skal opdateres hvert år.

Beslutning

Anbefalet.

Fraværende:

Morten Skovgaard (V), Poul Erik Skov Christensen (A), Inge Messerschmidt (O)

Sagsfremstilling

Byrådet i Frederikssund har stort fokus på arbejdet med frisættelse. Byrådet i Frederikssund Kommune har på møde 25. oktober 2023 desuden påpeget, at frisættelse og afbureaukratisering er et centralt tema både på nationalt og lokalt plan. Omdrejningspunktet er at arbejde med vaner og kultur, som står i vejen for, at medarbejderne kan løse kerneopgaverne bedst muligt til gavn for borgerne, men også at have fokus på at fjerne unødige regler og arbejdsgange. Ved at arbejde med disse forhold kan der skabes bedre rammer for, at medarbejderne kan bruge deres faglighed til at skabe løsninger med udgangspunkt i borgernes behov.

I Frederikssund Kommune har det hidtil været praksis at foretage en årlig revision af kvalitetsstandarderne. I 2023 er der således foretaget en administrativ revision af kvalitetsstandarderne i henhold til gældende lovgivning og Ankestyrelsens praksis.

Som en del af arbejdet med frisættelse foreslår administrationen, at ændre hyppigheden for revision af kvalitetsstandarderne, på nær kvalitetsstandarder som er omfattet af servicelovens §§ 79 a (forebyggende hjemmebesøg), 83 (personlig hjælp og pleje), 83 a (rehabiliteringsforløb) og 86 (genoptræning), fra hvert år til hvert andet år. Administrationen foreslår, at gyldighedsperioden for de nuværende kvalitetsstandarder forlænges til 2025. Kvalitetsstandarderne revideres igen i år 2025 med henblik på ikrafttrædelse i 2026.

Revisionsprocessen kræver et stort ressourcetræk på medarbejdere i administrationen, Afdelingen for Voksenstøtte, Visitation og Hjælpemidler samt i enkelte tilfælde i driften. Ved at ændre hyppigheden af revisionen vil der således kunne frigives medarbejdertimer, der i stedet kan anvendes på de respektive afdelingers kerneopgave, herunder administrativ understøttelse af driften, og dermed skabe værdi for borgere og pårørende.

Det er administrationens vurdering, at en ændring af hyppigheden for revision af kvalitetstandards fra ét til to år ikke vil have negativ betydning for den service der ydes til borgerne, blandt andet fordi ændringer som følge af ændret lovgivning eller praksis fra Ankestyrelsen vil blive foretaget løbende. Derimod er der administrationens vurdering, at ændringen af hyppigheden vil frigøre ressourcer, der i stedet kan anvendes på at understøtte drift og myndighed i varetagelse af kerneopgaverne for borgerne.

Der gøres endvidere opmærksom på, at det i Aftale mellem regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) og Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti og Radikale Venstre om en reform af ældreområdet fremgår, at en række krav til kommunerne vil blive afskaffet, herunder krav om årligt fastsatte kvalitetsstandarder og krav om forebyggende hjemmebesøg. Kommunerne vil fortsat være forpligtede til at arbejde forebyggende. Ældreloven forventes at træde i kraft 1. juli 2025. Det vides på nuværende tidspunkt ikke præcist hvordan disse elementer udmøntes i en lov, men det vil få indflydelse på i hvilket omfang og hvor ofte, der skal udarbejdes kvalitetsstandarder på ældreområdet.

Ændringer i lovgivning, praksis og det lokalt fastsatte serviceniveau vil løbende blive opdateret i kvalitetsstandarderne

Administrationen følger løbende ændringer i lovgivning eller Ankestyrelsens praksis, der kan have betydning for indholdet af kvalitetsstandarderne. Administrationen vil således løbende opdatere kvalitetsstandarderne, når det er nødvendigt, eksempelvis på baggrund af lovændringer eller nye principmeddelelser fra Ankestyrelsen. Sådanne ændringer i kvalitetsstanderne vil blive forelagt relevante fagudvalg som redaktionelle ændringer, når de foretages. Hvis der foretages ændringer i serviceniveauet for en kvalitetsstandard som følge af lokalpolitiske beslutninger, fx i forbindelse med budgetvedtagelsen, vil de reviderede kvalitetsstandarder blive forelagt relevante fagudvalg, Økonomiudvalget og Byrådet.

Ifølge lovgivningen skal en række kvalitetsstandarder revideres årligt eller hvert andet år

Kvalitetsstandarder omfattet af servicelovens §§ 83 (personlig hjælp og pleje), 83 a (rehabiliteringsforløb) og 86 (genoptræning) skal jævnfør § 1 i Bekendtgørelse 2014-12-27 nr. 1575 om kvalitetsstandarder for hjemmehjælp, rehabiliteringsforløb og træning efter servicelovens §§ 83, 83 a og 86 revideres en gang årligt.

Kvalitetsstandard for forebyggende hjemmebesøg skal revideres en gang årligt, jævnfør § 4 i Bekendtgørelse om tilrettelæggelse af samt kvalitetsstandarder for de forebyggende hjemmebesøg efter servicelovens § 79 a. Disse kvalitetsstandarder vil derfor blive revideret årligt og første gang inden udgangen af 2024. De reviderede kvalitetsstandarder vil blive forelagt til godkendelse i relevante fagudvalg.

Det er også lovbestemt, at kommunen skal udarbejde kvalitetsstandarder for kvindekrisecentre og kvalitetsstandard for behandling for stofmisbrug efter servicelovens § 101, men her er der ikke krav om, at de skal revideres årligt. Kvalitetsstandarderne på disse områder skal revideres hvert andet år.

Baggrund: Kvalitetsstandarderne skal oplyse om serviceniveau, være et styringsværktøj og forventningsafstemme

Ifølge servicelovens § 138 § kan Kommunalbestyrelsen inden for lovens rammer træffe beslutning om at fastsætte generelle vejledende serviceniveauer for den lokale udmøntning af hjælp efter loven. Ifølge serviceloven er kommunerne forpligtiget til at udarbejde kvalitetsstandarder for kvindekrisecentre efter servicelovens § 109, herberger efter servicelovens § 110, forebyggende hjemmebesøg efter servicelovens § 79a, personlig og praktisk hjælp efter servicelovens § 83, rehabiliteringsforløb efter servicelovens § 83a samt kommunal genoptræning og vedligeholdelsestræning efter servicelovens § 86. For øvrige bestemmelser i serviceloven er der ikke lovkrav om udarbejdelse af kvalitetsstandarder.

Frederikssund Kommune har udarbejdet kvalitetsstandarder for en række bestemmelser i serviceloven og sundhedsloven. I dag godkendes kvalitetsstandarderne i Byrådet efter indstilling fra fagudvalgene og er gældende for et år ad gangen. De gældende kvalitetsstandarder for 2024 blev godkendt i Byrådet den 20. december 2023 (sag 228). En oversigt over kvalitetsstandarderne fordelt på udvalgenes ressortområder er vedlagt sagen som bilag.

Kvalitetsstandarderne indeholder information til borgerne om den støtte, de kan forvente at få fra kommunen. Samtidig er en kvalitetsstandard et arbejdsredskab for kommunens medarbejdere, når der skal visiteres til eller leveres indsatser. Kvalitetsstandarderne har som udgangspunkt fire formål:

- Information om det kommunale serviceniveau inden for bestemte indsatser.
- Politisk og økonomisk styringsværktøj for kommunalpolitikere.
- Støttekatalog for kommunens medarbejdere i forhold til serviceniveau og udførelse af støtte
- Skabe gennemsigtighed i forhold til blandt andet rammer for kommunale indsatser med henblik på forventningsafstemning og dialog mellem borgere og kommunens medarbejdere.

Inddragelse

Sagen er sendt i høring i Rådet for handicap, psykiatri og udsathed samt Seniorrådet.

Høringssvar fra Seniorråd:

I denne sag indstiller administrationen, at hyppigheden for revision af kvalitetsstandarderne på ældre-, sundheds- og socialområdet ændres fra hvert år til hvert andet år (med få undtagelser jf. lovgivningen) for at frisætte ressourcer i forvaltningen.

Samtidig foreslår administrationen at nuværende kvalitetsstandarder (med få undtagelser jf. lovgivningen) forlænges til 2025.

Seniorrådet finder det relevant, hvis der kan spares ressourcer i forvaltningen til andre opgaver og har derfor ingen bemærkninger til sagen.

Forvaltningens indstilling tages til efterretning.

Høringssvar fra Rådet for handicap, psykiatri og udsathed:

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.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Bilag

- Bilag 1. Oversigt over udvalgenes kvalitetsstandarder

42 - Beslutning om ny tilsynsmodel på ældreområdet for 2024

Resume

Byrådet besluttede med budget 2024-2027 at hjemtage tilsyn med omsorgscentre, de midlertidige pladser og træningstilbuddene i kommunen. Tidligere varetog rådgivningsfirmaet BDO tilsynsopgaven på sundheds- og ældreområdet. I denne sag præsenteres Omsorg og ældre for en ny tilsynsmodel, som skal erstatte de tidligere BDO-tilsyn.

Indstilling

Administrationen indstiller til Omsorg og ældre, at:

1. Godkende ny tilsynsmodel på sundheds- og ældreområdet.

Beslutning

Godkendt.

Fraværende:

Morten Skovgaard (V), Poul Erik Skov Christensen (A), Inge Messerschmidt (O)

Sagsfremstilling

Kommunen skal i henhold til servicelovens § 151 føre tilsyn med egne tilbud efter servicelovens §§ 83, 83a og 86. Denne tilsynsopgave har hidtil været udliciteret til rådgivningsfirmaet BDO, som har ført tilsyn med kommunens fem omsorgscentre, friplejecenteret Attendo Lærkevej, "Rehabilitering" og de "Midlertidige Pladser" samt genoptrænings- og vedligeholdelsestræningstilbuddene i Forebyggelse og Træning. I forbindelse med budget 2024 besluttede Byrådet at hjemtage tilsynsopgaven.

Tilsynsopgaven med fritvalgsleverandører af personlig pleje og praktisk hjælp efter servicelovens § 83, herunder tilsyn med Døgnplejen, foretages i en særskilt proces jf. Tilsynspolitikken 2024, og indgår derfor ikke i forslaget om den midlertidige tilsynsmodel.

Med den nye ældrereform lægges der imidlertid op til at afskaffe de kommunale tilsyn, som erstattes af et nyt tværkommunalt ældretilsyn i 2025. Nedenfor præsenteres derfor forslag til en ny, midlertidig tilsynsmodel på sundheds- og ældreområdet for 2024.

Lovmæssige krav til udførelsen af tilsyn

Ifølge retssikkerhedsloven § 16 har kommunen pligt til at føre tilsyn med hvordan de kommunale opgaver løses, herunder indholdet af tilbuddene og måden opgaverne udføres på. Tilsynets primære formål er at undersøge, om borgerne modtager den pleje, hjælp og støtte, som de er berettiget til, og om kvaliteten af plejen er tilfredsstillende. Derudover skal tilsynet omfatte kontrol med tilbuddenes personale, bygninger og økonomi jf. servicelovens §148a. Der er ingen krav til, hvordan tilsynet skal tilrettelægges, og hvor omfattende tilsynet skal være.

Da kommunens tilsyn med tilbuddenes økonomi foretages løbende via økonomiopfølgning, stikprøver samt bilagskontrol, indgår dette ikke i den midlertidige tilsynsmodel.

Midlertidig tilsynsmodel på sundheds- og ældreområdet

Udgangspunktet for det midlertidige tilsyn med kommunens tilbud har været at lave en enkel og ubureaukratisk model, som minimerer medarbejderressourcerne, som er forbundet med opgaven i tråd med tankerne bag kommunens frisættelsesdagsorden.

Med den midlertidige tilsynsmodel lægges der op til fortsat at lade tilsynsbesøgene i kommunen være uanmeldte. Ved uanmeldte besøg har medarbejdere og ledere på tilbuddene ikke mulighed for at forberede sig på tilsynet, som ved anmeldte besøg. Uanmeldte besøg giver således et mere virkelighedstro billede af borgernes hjælp. Med denne model anvendes der alene medarbejderressourcer under selve tilsynsbesøget. Tilsynene vil blive udført af to medarbejdere fra sekretariatene i hhv. Center for Voksenstøtte og Omsorg og Center for Sundhed, Forebyggelse og Ældre.

Den midlertidige tilsynsmodel tager udgangspunkt i de samme målepunkter, som BDO hidtil har taget udgangspunkt i, med henblik på at kunne følge udviklingen i tilbuddenes kvalitet, og leve op til de lovgivningsmæssige krav til tilsyn. Den nye tilsynsmodel vil tage udgangspunkt i interviews, observationer og journalgennemgange hos tre borgere fra hvert tilbud, hvilket er samme antal borgere, som inddrages i forbindelse med de nationale ældretilsyn. Foruden interviews med tre borgere på hvert tilbud, vil der være observationer af tilbuddenes aktiviteter. Der vil ligeledes foretages journalgennemgang for at sammenholde borgernes svar med det, der er dokumenteret i borgerjournalerne. Dette med henblik på at vurdere, om der dokumenteres korrekt og i en tilfredsstillende kvalitet. Desuden vil der være interviews med lederne af de respektive tilbud for at understøtte udvikling og læring i forlængelse af tilsynene.

Såfremt der er politisk opbakning til ovenstående tilsynsmodel, vil der blive ført tilsyn med tilbuddene i andet halvår af 2024. I forlængelse af tilsynene udarbejdes der tilsynsrapporter fra alle tilbuddene, som forelægges det politiske udvalg til orientering i foråret 2025.

Inddragelse

Sagen er sendt i høring i Rådet for handicap, psykiatri og udsathed og Seniorrådet. Forud for de politiske behandlinger sendes tilsynsrapporterne til høring i seniorråd, handicapråd og de respektive beboer-pårørenderåd.

Høringssvar fra Seniorrådet:

Administrationen fremlægger en midlertidig tilsynsmodel, der er enkle og uanmeldte.

Seniorrådet bakker op om den foreslåede midlertidige model for tilsyn.

Høringssvar fra Rådet for Handicap, psykiatri og udsathed:

Der lægges op til en ny midlertidig tilsynsmodel for 2024 indtil Ældrereformen 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.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser. Der er tale om udmøntning af initiativ vedtaget med budget 2024-2027 med en tilhørende årlig besparelse på 0,12 mio. kr.

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

Resume

Nærværende sag orienterer Omsorg og ældre om "Uddannelse til fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere - Strategi for social- og sundhedsuddannelserne", der danner rammen for udviklingen af uddannelsesindsatsen i Frederikssund Kommune.

Sagen udgør den første af to sager på dagsordenen, der orienterer om rekrutterings-, tilknytnings- og kompetenceudviklingsindsatserne på ældreområdet. Den anden sag (sagsnr. 45) orienterer om initiativer for rekruttering, tilknytning og kompetenceudvikling på ældreområdet.

Uddannelsesindsatsen er ét helt centralt initiativ i rekrutteringsindsatsen til ældreområdet.

Indstilling

Administrationen indstiller til Omsorg og ældre, at:

1. Drøfte udkast SOSU-strategien "Uddannelse til fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere".
2. Tage strategien til efterretning.

Beslutning

Drøftet og taget til efterretning.

Fraværende:

Morten Skovgaard (V), Poul Erik Skov Christensen (A), Inge Messerschmidt (O)

Sagsfremstilling

Omsorg og ældre blev i forbindelse med beslutning om at styrke praktikvejlederfunktionen forelagt et udkast til strategi for SOSU-elevområdet i juni 2022 (sag nr. 58). Strategien danner rammen for den fælles udvikling af uddannelsesindsatsen i Frederikssund Kommune. Det er et dynamisk dokument, som løbende udvikles og tilpasses situationen på området. Siden udvalget sidst så strategien, er der sket meget på området både nationalt og i Frederikssund Kommune og strategien har derfor udviklet sig i takt hermed. Omsorg og ældre får derfor en status på strategien "Uddannelse til fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere" (se bilag), der rummer igangværende og fremtidige indsatser på SOSU-elevområdet.

I marts 2023 kom "Nationalt rammepapir om roller og ansvar for skole og oplæringsvirksomheder på social- og sundhedsassistentuddannelsen", der er en del af den politiske aftale "5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent" fra juni 2021. Rammepapiret er udarbejdet af KL, Danske Regioner, FOA, Danske SOSU-skoler og Børne- og Undervisningsministeriet. Det forpligter skolerne og oplæringsvirksomhederne til sammen at få flere elever til at gennemføre social- og sundhedsassistentuddannelsen gennem fire indsatsområder (se bilag). I januar 2024 kom Regerings udspil, "Forberedt på Fremtiden III" fra januar 2024, der indeholder initiativer til at afhjælpe med aftagende søgning og højt frafald på uddannelserne og imødekomme den stigende efterspørgsel på SOSU-medarbejdere (se bilag). I strategien er indsat et bilag med en oversigt, der giver et hurtigt overblik over, hvordan Frederikssund Kommune arbejder med initiativerne i de to nationale udspil. Her ses det, at Frederikssund Kommune er rigtig godt på vej – og på nogle områder på forkant med indsatserne. De enkelte indsatser indgår desuden også i selve strategien.

Arbejdet med social- og sundhedsuddannelserne har været højt prioriteret i Frederikssund Kommune de seneste år og der har været investeret i området blandt andet med indførelse af de personlige vejledere i januar 2023, som følger eleverne tæt gennem deres uddannelsesforløb. Prioriteringerne og de iværksatte initiativer har båret frugt; Frederikssund Kommune har et godt ry som uddannelsessted og ansætter – modsat flere kommuner i Nordsjælland – dét antal elever,

som vi er forpligtet til af den 5-årige lærepladsaftale fra 2021. Der er dog stadig udviklingspotentialer i SOSU-elevindsatsen. Særligt i forhold til at forebygge frafald, da Frederikssund – i lighed med landets øvrige kommuner – oplever, at mange elever stopper på uddannelserne.

Målet for strategien "Uddannelse til fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere" er, at Frederikssund Kommune vedbliver at være et godt uddannelsessted, der uddanner dygtige medarbejdere – og at flere af eleverne bliver i Frederikssund Kommune efter endt uddannelse. Strategien adresserer de tre faser, som eleverne står overfor fra de overvejer at blive uddannet, til de er færdiguddannet og i job. Til hver fase er der tilknyttet en eller flere målsætninger, som der arbejdes med at opnå gennem en række indsatser. Nogle af dem er iværksat, mens andre er under planlægning. Eksempler på indsatser udviklingen af de personlige vejlederes funktion, en systematisk indsats for at styrke oplæringsvejlederne, styrkelsen af samarbejdet mellem Sundhed og Uddannelse og Jobcenteret samt et fokus elever med særlige støttebehov.

Inddragelse

"Uddannelse af fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere" er en dynamisk strategi. Den udvikles og tilpasses løbende i et samarbejde på tværs af medarbejdere og samarbejdspartner – elever, oplæringsvejledere, driftsledere, Sundhed og Uddannelse, Jobcenteret, HR, SOSUH, FOA og MED-udvalgene på området. Alle involverede bliver løbende inddraget i udviklingen af indsatserne og udformningen af nye initiativer på uddannelsesområdet.

Høringssvar fra Seniorrådet:

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

Der synes generelt at være udfordringer vedrørende uddannelse af SOSU-medarbejdere, både hvad angår antal og kvalitet. I Frederikssund er frafald under uddannelsen stort, større end landsgennemsnit.

Seniorrådet ser frem til at modtage resultatet af Omsorg og Ældre's drøftelse og eventuelle beslutninger om tiltag på dette område.

Høringssvar fra Handicap psykiatri og udsathed:

Rådet synes, det er positivt, at Frederikssund Kommune er rigtig godt på vej – og på nogle områder endda på forkant med indsatserne i forhold til 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 i forhold til at mindske frafaldet på uddannelserne, hvis målet om en 7%'s reduktion i 2026 skal realiseres.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Bilag

- Uddannelse af fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere udkast)
- Bilag 1 Nationalt rammepapir om roller og ansvar for skole og oplæringsvirksomheder på social- og sundhedsassistentuddannelsen
- Bilag 2 Forberedt på fremtiden III - Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje

44 - Orientering om årsredegørelse for magtanvendelser

Resume

I denne sag forelægges Omsorg og ældre en redegørelse om indberettede magtanvendelser over for voksne borgere med varig psykisk funktionsnedsættelse for 2023 til orientering.

Indstilling

Administrationen indstiller til Omsorg og ældre, at:

1. Tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Morten Skovgaard (V), Poul Erik Skov Christensen (A), Inge Messerschmidt (O)

Sagsfremstilling

Omsorg og ældre modtager årligt en redegørelse om antallet af indberettede magtanvendelser foretaget over for voksne borgere med varig psykisk funktionsnedsættelse. Redegørelsen omfatter både pleje- og sundhedsområdet samt handicap- og psykiatriområdet og er vedlagt som bilag.

I nærværende sagsfremstilling er der fremhævet den del af indberetningerne, der relaterer sig til Omsorg og ældres ressortområde, som omfatter pleje- og sundhedsområdet. Handicap- og psykiatriområdet ligger under Social og sundheds ressortområde.

Magtanvendelsesudvalget under Center for Voksenstøtte og Omsorg har til opgave, på vegne af kommunalbestyrelsen, at administrere bestemmelserne i servicelovens kapitel 24 -24 b om magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten.

Formålet med lovgivningen er at begrænse magtanvendelser og andre indgreb i selvbestemmelsesretten til det absolut nødvendige samt at øge retssikkerheden. I erkendelse af, at der kan være situationer, hvor det er nødvendigt at gribe ind i borgerens ret til selvbestemmelse, er der i serviceloven fastsat nærmere regler om, i hvilke situationer og hvordan sådanne tvangsmæssige foranstaltninger er tilladt.

De gældende regler for magtanvendelse trådte i kraft 1. januar 2020. Reglerne om magtanvendelse omfatter blandt andet afværgehjælp (§ 124 c), fastholdelse, tilbageholdelse eller at føre personen tilbage til dennes bolig eller andet opholdsrum (§ 124 d), Særlige døråbnere ved yderdøre (§ 125), Anvendelse af stofselere (§ 128), Tryghedsskabende velfærdsteknologi, for eksempel i form af fald- og anfaldsalarmer eller lokaliserings- og sporingssystemer til personer (§ 128 b), Kortvarig fastholdelse i hygiejnesituationer (§ 136 a). I bestemmelserne indgår regler, der særligt gælder for personer med betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne, som er en konsekvens af demens eller anden erhvervet og fremadskridende mental svækkelse.

Reglerne stiller krav til medarbejdernes vurderinger i de akutte situationer, hvor magtanvendelse i sidste ende kan blive en løsning. På samme måde stiller reglerne krav til de lokale leders ansvar for kontinuerligt at forebygge magtanvendelser og bistå evaluering og refleksion, i situationer, hvor magtanvendelse er blevet udført. Endvidere betyder reglerne, at de lokale ledere har et ansvar for at vurdere nødvendigheden af de magtanvendelser, som der ikke skal forhåndsansøges om.

Dette gælder eksempelvis kortvarig fastholdelse i personlige hygiejnesituationer af personer med demens eller anden erhvervet og fremadskridende mental svækkelse.

Det skal pointeres, at magtanvendelse er en undtagelsesvis mulighed, når alt andet er afprøvet. Udgangspunktet for det faglige arbejde er (i henhold til serviceloven) altid, at den faglige indsats skal ske med respekt for borgerens integritet og selvbestemmelse. Magtanvendelser skal begrænses mest muligt og må aldrig erstatte omsorg, pleje og socialpædagogisk støtte. Indgrebet skal endvidere stå mål, med det der søges opnået.

Indberettede magtanvendelser i 2023 på Omsorg og ældres område

Pleje- og sundhedsområdet omfatter kommunens fem omsorgscentre, Døgnglejen og Rehabiliteringsafdelingen. Af bilag 1 side 8 fremgår det, at der på dette område er et markant fald i antallet af indberetninger af magtanvendelse fra otte til en i årene 2022 til 2023. Generelt vurderes antallet af indberetninger de seneste år at være lavt. Ifølge bilaget side 9, var der 11 indberetninger i 2020 og fem indberetninger i 2021. Indberetningerne drejer sig primært om demente borgere. Der arbejdes forebyggende, og i forbindelse med komplicerede plejesituationer bruges demenskonsulenterne. Konsulentbistanden bidrager til, at medarbejderne finder nye pædagogiske metoder til at håndtere svære situationer, som i yderste fald ellers ville kunne ende med magtanvendelse.

Indberetningen fra 2023 kommer fra et af kommunens omsorgscentre. Magtanvendelsen, kortvarig fastholdelse i hygiejnesituation efter § 136 c, blev vurderet til at falde inden for bestemmelsens anvendelsesområde. Indgrebet blev på denne baggrund vurderet til at være berettiget.

Administrationens vurdering

Antallet af magtanvendelser kan anses for lavt set i relation til antallet af demente borgere på omsorgscentrene og er et område, hvor der bør være et fokus på magtanvendelsesreglerne omkring fysisk guidning §124b og § 136 c og d, som er særlige for demente borgere.

Det er administrationens vurdering, at der på de tilbud i kommunen, hvorfra der er indberettet magtanvendelser, arbejdes pædagogisk med at forebygge disse. Dog giver det lave antal indberetninger i 2023 anledning til, at administrationen vil have et ekstra fokus på, at rammerne for både kompetenceudvikling og den nødvendige opmærksomhed på lovgivning og forebyggelse er til stede i kommunens tilbud. Ligeledes vil administrationen fortsat arbejde på at sikre, at tilbuddene har let adgang og kendskab til vejledningsmulighederne i magtanvendelsesudvalget samt undervisning vedrørende reglerne om magtanvendelse i e-learningmodul.

Inddragelse

Sagen er sendt i høring i Rådet for handicap, psykiatri og udsathed og Seniorrådet.

Høringssvar fra Seniorrådet:

Seniorrådet ser med stor tilfredshed på det meget lille antal af magtanvendelser indenfor pleje- og sundhedsområdet.

Det er i den forbindelse vigtigt at holde fast i at sikre trivsel hos alle borgere og dermed forebygge magtanvendelser gennem undervisning og ved refleksion og evaluering af egen indsats. En undervisning der skal være obligatorisk for alle ansatte i pleje- og sundhedsområdet.

Med disse bemærkninger tager Seniorrådet orienteringen til efterretning.

Høringssvar fra Rådet for Handicap, psykiatri og udsathed:

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.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Bilag

- Årsredogørelse magtanvendelser 2023

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

Resume

Der er mangel på kvalificerede medarbejdere på ældreområdet i hele landet. I Frederikssund Kommune er der derfor fokus på både rekrutterings-, tilknytnings- og kompetenceudviklingsinitiativer, så vi kan tiltrække – og fastholde – dygtige medarbejdere. Nærværende sag orienterer Omsorg og ældre om igangværende initiativer.

Sagen udgør den anden af to sager på dagsordenen, der orienterer om rekrutterings-, tilknytnings- og kompetenceudviklingsindsatserne på ældreområdet. Den første sag (sagsnr. 43) omhandler om strategien for SOSU-uddannelsesområdet, der er en hjørnesten i arbejdet med rekruttering på området.

Indstilling

Administrationen indstiller til Omsorg og ældre, at:

1. Tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Morten Skovgaard (V), Poul Erik Skov Christensen (A), Inge Messerschmidt (O)

Sagsfremstilling

En grundlæggende forudsætning for en god og omsorgsfuld ældrepleje er, at der er nok medarbejdere til at løfte opgaven. Allerede i dag er der udfordringer med at få nok uddannet personale på ældreområdet. Fremskrivninger fra KL viser, at det bliver endnu sværere i de kommende år (se bilag). En stor gruppe medarbejdere på ældreområdet vil gå på pension, flere forlader fagene af andre årsager og samtidig er der få ansøgere til både sygeplejerske- og SOSU-uddannelserne. Både på nationalt hold og lokalt i Frederikssund Kommune arbejdes, der aktivt på at modgå udfordringerne, så vi også fremover har dygtige medarbejdere på ældreområdet.

På landsplan er der iværksat flere initiativer, der skal søge at afhjælpe manglen på arbejdskraft. Regeringens Robusthedskommission kom i 2023 med 20 anbefalinger, der skal sikre robusthed og bæredygtighed på sundheds- og ældreområdet. Flere af anbefalingerne er der siden indgået politiske aftaler om. "Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2024" fastslår for eksempel, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. Den indeholder også initiativer, der skal gøre det nemmere for pensionister at genoptage arbejdet. Derudover er der i Folketinget indgået aftaler, der skal sikre hurtigere autorisation af udenlandsk arbejdskraft, ligesom Regeringen i januar 2024 kom med et udspil om at styrke SOSU-uddannelserne.

Rekrutteringsudfordringen betyder, at der er rift om det uddannede sundhedsfaglige personale. Manglen på kvalificeret arbejdskraft er derfor også én af de tre udfordringer, som Frederikssund Kommunes ældrestrategi "Et sundt, aktivt og værdigt ældreliv" søger at adressere (Byrådet sag nr. 203 den 22. november 2023). Her har Byrådet prioriteret seks fokusområder på ældreområdet i perioden 2023-2027, herunder Rekruttering og fastholdelse samt kompetenceudvikling under overskriften Klædt på til opgaven. I strategien er fremhævet en række igangværende indsatser, der viser, at Frederikssund Kommune allerede er godt i gang.

Attraktive arbejdspladser

Personaleomsætningen blandt social- og sundhedspersonale i Frederikssund Kommune, dvs. hvor stor en andel af medarbejdere, der forlader arbejdspladserne over ét år, faldt fra 2020 til 2022. Personaleomsætningen var i 2022 19,0 procent. Landsgennemsnittet var 18,2 procent, mens det i omegnskommunerne var 22,2 procent. Tallet kan være en indikator på om medarbejderne trives på arbejdspladsen og er derfor interessant i forhold til tilknytningen. Strategien "Sammen om Frederikssund" sætter bl.a. fokus på, at Frederikssund Kommune er en attraktiv arbejdsplads. Her er der sat en række tværgående initiativer i gang på tværs af alle fagområder. Alle ledere har gennemgået udviklingsforløbet 'Sammen om Frederikssund – Ledelse i forandring', hvor gode arbejdsfællesskaber er et centralt element. Omsorgscentrene har siden 2022 haft et særligt fokus på at skabe stærke arbejdsfællesskaber, hvor medarbejderne i fællesskab bidrager til at lykkes med kerneopgaven og finde løsninger på de problemer, der opstår. Dette er til gavn for beboerne, men er også helt centralt for medarbejdernes trivsel i deres daglige arbejde.

I gennem de seneste år har der været et stærkt fokus på at mindske sygefraværet blandt medarbejderne, blandt andet i to projekter finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det kan være udfordrende som medarbejder ofte at arbejde sammen med vikarer, der ikke kender borgere og rutiner. Derfor er et lavt sygefravær også vigtigt for, at medarbejderne

trives og har lyst til at blive i jobbet.

Fokus på jobannoncer

Der har bl.a. også været arbejdet med at styrke rekrutteringssiderne på www.frederikssund.dk og med at udvikle kommunens jobannoncer, bl.a. i form af små videoer. Et arbejde, som ældreområdet har deltaget i og hvor en række ledere har fået hjælp og sparring på ordlyden i opslag, åbent hus initiativer mv. Lederne oplever, at det har haft en positiv effekt på rekrutteringen.

Op i tid på ældreområdet

Temaet op i tid, har været prioriteret i Frederikssund Kommune de seneste år. Som led i Sammen om Frederikssund har direktionen valgt et fokus, hvordan vi får medarbejdere op i tid (jf. sag nr. 60 1. juni 2023). 80 procent af medarbejderne på ældreområdet er ansat på deltid (se bilag).

Døgnplejen gennemførte fx en prøvehandling i 2023, der resulterede i, at 41 medarbejdere valgte at gå op i tid – det svarer til godt 13 procent af Døgnplejens medarbejdere. Tilsammen gik medarbejderne godt 100 timer op i tid, svarende til ca. 2,7 fuldtidsstillinger.

En af barriererne for at gå op på fuld tid er de traditionelle faste vagtplaner på sundheds- og ældreområdet. Der arbejdes derfor på alle arbejdspladser på ældreområdet for at skabe en mere fleksibel vagtplansstruktur. Det kan for eksempel være ved, at en aftensvagtstilling ikke altid er 28 timer, at man ikke pr. automatik skal arbejde hver anden weekend, hvis man vil arbejde fuld tid eller ved, at medarbejdernes ønsker i højere grad kan imødekommes.

I debatten om, at der er en deltidskultur på ældreområdet, er det vigtigt at huske, at deltid også er et redskab for at få seniorer til at blive på arbejdsmarkedet. En ny rapport fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at hver anden seniormedarbejder (50+) vil arbejde til en højere alder, hvis de har mulighed for at gå ned i tid, når de nærmer sig folkepensionen. Halvdelen af medarbejderne på ældreområdet i Frederikssund Kommune er fyldt 50 år, 19 procent er fyldt 60 år (se bilag). Mens nogle går op i tid, så vil andre altså gå ned i tid, så de udskyder pensionen og bliver på længere tid på arbejdspladsen. Hoved-MED igangsatte i 2023 et arbejde med en seniorpolitik. Den blev godkendt i Hoved-MED den 25. april 2024.

I december 2023 indgik KL en trepartsaftale med regeringen, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne om løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere på sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet. Aftalen indebærer, dels at alle nye stillinger på nævnte områder som udgangspunkt skal opslås på fuld tid, dels at alle fastansatte deltidsmedarbejdere i 2024, 2027 og i 2030 skal tilbydes at kunne gå på fuld tid.

Formålet med aftalen er at fastholde og rekruttere dygtige og engagerede medarbejdere og sikre, at flere medarbejdere arbejder på fuld tid. Frederikssund Kommune er i gang med at implementere aftale bl.a. på ældreområdet.

Kompetenceudvikling på ældreområdet

Kompetenceudvikling er vigtig for både at forblive på arbejdspladsen – og for at trække nye medarbejdere til. Løbende faglig udvikling er med til at skabe stærke faglige miljøer og sikre attraktive arbejdspladser. På ældreområdet har vi derfor fokus på at give nye medarbejdere en god introduktion. Siden 2022 har vi tilbudt alle nye medarbejdere på ældreområdet et fælles introduktionskursus over to dage, hvor der er fokus på bl.a. patientsikkerhed, dokumentation og hygiejne. Derudover har alle arbejdspladser genbesøgt og skærpet deres lokale introduktionsprogrammer.

Kompetenceudviklingen stopper ikke, når medarbejderne har været gennem deres introduktion. Den fortsætter gennem hele ansættelsen. Over de seneste år er der kommet større fokus på den løbende kompetenceudvikling i dagligdagen på ældreområdets arbejdspladser. Her lægges der fx læringselementer ind i forbindelse med triagering, tværfaglige borgerkonferencer mv. og der arbejdes også med sidemandsoplæring ude hos borgerne. Døgncare har fx indført et kompetencehjul, hvor der hver måned sættes fokus på et nyt fagligt fokus på tværs af alle faggrupper. Det kan for eksempel være sår, smerter eller respiration eller være temaer bestemt af årstiden (i sommerperioden sættes fokus på dehydrering og luftvejsinfektioner om vinteren), af utilsigtede hændelser, en pludselig høj forekomst af en bestemt infektion eller snakken i frokoststuen. Omsorgscentrene oplever, at der kommer flere og flere beboere med demenssygdomme og vil i 2. halvår 2024 gennemgå et praksisnært læringsforløb om demens i samarbejde med Sundhedsstyrelsen. Omsorg og ældre vil få en orientering om forløbet i august 2024.

Når kompetenceudviklingen indtænkes i dagligdagen er det med til at sikre et kontinuerligt fokus på faglig udvikling og understøtter et lærende miljø. Samtidig udfordrer større uddannelsesindsatser ofte driften. Selve kursusprisen er kun en del af udgiften. Opgaverne på ældreområdet kan ikke flyttes til andre dage og der skal derfor typisk bookes vikarer, når medarbejdere er på kursus. Der tænkes derfor i stigende grad i andre kompetenceudviklingsaktiviteter end traditionelle kurser og videreuddannelse, hvor medarbejderne er væk fra arbejdspladsen hele dage. Det gælder fx e-læring, hvor medarbejderne tilbydes e-læring i medicinbehandling, hygiejne og magtanvendelse.

Medarbejdere deltager dog også på egentlig uddannelse – og uddannelse af ufaglærte og SSH'er er begge indsatser i strategien for SOSU-uddannelserne. I 2023 deltog 110 medarbejdere i et medicinkursus i samarbejde med Frederikssund Apotek og fra 2024 afholdes 10 gange årligt et fælles kursus i hjertelungeredning, så alle medarbejdere på ældreområdet får genopfrisket deres kompetencer i hjertelungeredning hvert andet år.

Derudover er det muligt at benytte de nationale muligheder for efteruddannelse af sundhedsuddannede og få eventuelt tilskud her til (VEU-godtgørelse mv.) Det kunne fx være en uddannelse til borgernær sygepleje eller akademiuddannelsen i sundhedspraksis. Idet der ofte er tale om dyrere og længerevarende kurser, der forudsætter erstatning med vikar i driften, benytter ældreområdet sig kun i mindre grad heraf.

Inddragelse

Sagen er sendt i høring i Seniorrådet og Rådet for handicap, psykiatri og udsathed. Øvrig inddragelse er ikke vurderet relevant.

Høringssvar fra Seniorrådet:

Kommunerne står overfor en kolossal opgave med at rekruttere tilstrækkeligt kvalificeret personale til ældreplejeområdet.

Samtidig med det stigende antal ældre med plejebehov, er der ikke udvikling i tilgangen til plejeuddannelserne.

For Frederikssunds vedkommende er situationen den samme og personalet er aldrende, 50 % af personalet er over 50 år, 80 % arbejder på deltid, mange studerende opgiver deres studier i utide og personaleomsætningen er meget høj, 19,0%

(landsgennemsnittet er 18,2 %).

Orienteringen indeholder flere gode initiativer til imødegåelse af personalemanglen, flere af disse er allerede igangsat.

Frederikssund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, med vedligeholdelseskurser og et godt uddannelsessted. Så mange medarbejderne som muligt skal op på fuld tid og der skal tilbydes retrætestillinger. Udenlandsk arbejdskraft nævnes kun perifært og evt. private initiativer nævnes slet ikke.

Høringssvar fra Rådet for Handicap, psykiatri og udsathed:

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 at 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.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Bilag

- Bilag Medarbejderne på ældreområdet

46 - Meddelelser

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Morten Skovgaard (V), Poul Erik Skov Christensen (A), Inge Messerschmidt (O)

Sagsfremstilling

Kommende arrangementer indenfor udvalgets område:

Meddelelser:

Bilag

- Sagsliste og Årshjul Omsorg og ældre 2024 - juni 2024

47 - Underskrifter

Beslutning

-

Sagsfremstilling

Dette punkt erstatter det fysiske underskriftark. Når der trykkes "Godkendt" svarer det til at underskriftarket er underskrevet.