

# REFERAT Ældreudvalget 2022-2025 d. 09-02-2022

**Mødedato** Onsdag d. 09. februar 2022 kl. 08:15

**Mødested** Byrådssalen, Nyborg Rådhus

## Indholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| Introduktion til demensstrategi for 2018-2025.....  | 3  |
| Udkast til handleplan for demensområdet i 2022.....   | 5  |
| Evaluering af projekt vedr. nedbringelse af sygefravær.....   | 9  |
| Handleplan for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.....                                      | 12 |
| Beredskabsmodel på ældreområdet.....  | 15 |
| Medarbejderomsætning på SOSU-området.....   | 17 |
| Kvalitetsstandarder for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, aflastning og æl | 20 |
| Anlægsbevilling til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ullerslev.....                 | 22 |
| Anlægsbevilling til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ørbæk.....                     | 25 |
| Status på venteliste til pleje- og ældrebolig pr 25. januar 2022.....                               | 27 |
| Orientering vedr. tidsplan for udbud af byggeri af nyt sundhedshus.....                             | 29 |
| Referat fra Seniorrådsmøde 19. januar 2022.....   | 31 |
| Orientering fra direktøren/chefen.....  | 32 |
| Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne.....  | 33 |
| Lukket: Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne.....  | 34 |
| Lukket: Orientering fra direktøren/chefen.....  | 35 |

# Punkt 1: Introduktion til demensstrategi for 2018-2025

## Sagsfremstilling

### 1. Introduktion til demensstrategi for 2018-2025

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2017-20611 | Initialer | NKL | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

I 2016 indgik regeringen og satspuljepartierne en aftale om udmøntning af 470 mio. kr. i en national demenshandlingsplan frem mod 2025. Demenshandlingsplanen blev publiceret i januar 2017 med et mål om, at alle 98 kommuner skal være demensvenlige i 2025.

I Nyborg Kommunes budgetaftale for 2018-2021 fremgår det på denne baggrund, at der skal udarbejdes en analyse af demensområdet. Analysen skal sikre, at Nyborg Kommune også i fremtiden er demensvenlig i henhold til den nationale demenshandlingsplan.

#### SAMMEN om demens

I januar 2018 godkendte Ældreudvalget et kommissorium, hvori det fremgår, at analysen af demensområdet skal involvere borgere, pårørende og samarbejdspartnere med henblik på at identificere eventuelle behov og anbefalinger for demensindsatsen. Sammen med den nationale handlingsplan skal analysen udgøre grundlaget for en ny demensstrategi.

22. februar 2018 inviterede Nyborg Kommune til et åbent dialogmøde, hvor ca. 250 deltagere gav deres besyv med på spørgsmål som "Hvordan skaber vi de bedste rammer for det gode liv med demens?". De mange input blev behandlet og oversat til strategi i en tværgående arbejdsgruppe med repræsentanter fra Ældreudvalget, Seniorrådet, Ældre Sagen og Alzheimerforeningen samt ledere og medarbejdere fra Nyborg Kommune.

29. maj 2018 sendte Ældreudvalget strategien "SAMMEN om demens – Nyborg Kommune som demensvenlig kommune" i høring frem til 2. august 2018. Strategien blev præsenteret på et høringsmøde 11. juni 2018 og endeligt godkendt i Byrådet 28. august 2018.

Strategiens vision er, at:

- Nyborg Kommune er en demensvenlig kommune, hvor borgere med demens og deres pårørende kan leve et trygt og værdigt liv med indflydelse på eget liv
- Demensindsatsen i Nyborg Kommune hviler på et stærkt fundament af dialog, viden og kompetencer samt medborgerskab på tværs af generationer

Strategiens fem veje til en demensvenlig kommune er:

1. Sammen om en stærkere forebyggende indsats
2. Sammen om en tidlig opsporing og udredning af borgere med demens
3. Sammen om det meningsfulde liv som borger med demens
4. Sammen om det meningsfulde liv som pårørende
5. Sammen om demens som lokalsamfund og medborgere

#### Fra strategi til handling

Strategiens udmøntning koordineres i årlige handleplaner, der har til formål at oversætte strategiens vision og indhold til konkrete projekter. Handleplanerne udarbejdes under inddragelse af Nyborg Kommunes tværgående Demensgruppe, der er nedsat som en del af demensstrategien for at fortsætte det involverende samarbejde på demensområdet.

Medlemmerne i Demensgruppen er:

- Berit Jensen, leder af demens- og aktivitetsområdet (formand)
- Lisbeth Langæble, Seniorrådet
- Peter Enevold, Ældre Sagen
- Ole Skovsbøll, Handicaprådet
- Rikke Berg Petersen, plejecenterleder
- Marianne Sørensen, distriktsleder
- Kirsten Lund-Petersen, Demensteamet
- Helle Sørensen, Klubben

· Nadia Dahl Kleding, konsulent

Demensstrategien for 2018-2025 er vedhæftet som bilag sammen med et oversigt over udmøntningen af strategien frem til nu og de godkendte handleplaner for 2019-2021.

Leder Berit Jensen og konsulent Nadia Dahl Kleding deltager med en præsentation af strategien og arbejdet med strategiens indsatsområder frem til nu.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Sagen afgøres i**

Ældreudvalget.

### **Bilag**

450-2022-16943 Bilag: Nyborg Kommunes Demensstrategi 2018-2025

450-2022-24013 Bilag: Status på udmøntning af demensstrategi

450-2022-22064 Bilag: Demenshandleplan 2019

450-2022-22065 Bilag: Demenshandleplan 2020

450-2022-22066 Bilag: Demenshandleplan 2021

### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Til efterretning.

Leder Berit Jensen deltog ikke på mødet.

### **Bilag**

Bilag: Nyborg Kommunes Demensstrategi 2018-2025

Bilag: Status på udmøntning af demensstrategi

Bilag: Demenshandleplan 2019

Bilag: Demenshandleplan 2020

Bilag: Demenshandleplan 2021

## Punkt 2: Udkast til handleplan for demensområdet i 2022

### Sagsfremstilling

#### 2. Udkast til handleplan for demensområdet i 2022

|         |              |           |     |       |
|---------|--------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2022-451 | Initialer | NKL | Åbent |
|---------|--------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

Byrådet godkendte i august 2018 strategien ”SAMMEN om demens”, som er Nyborg Kommunes strategi for en demensvenlig kommune i årene 2018-2025. Strategiens udmøntning koordineres i årlige handleplaner med konkrete projekter og indsatser.

Handleplanerne udarbejdes i administrationen under inddragelse af Nyborg Kommunes Demensgruppe, der er nedsat som en del af demensstrategien. Demensgruppen er et bredt sammensat forum for vidensdeling, samarbejde og tværfaglig kvalificering.

Demensgruppens medlemmer er:

- Berit Jensen, leder af demens- og aktivitetsområdet (formand)
- Lisbeth Langæble, Seniorrådet
- Peter Enevold, Ældre Sagen
- Ole Skovsbøll, Handicaprådet
- Rikke Berg Petersen, plejecenterleder
- Marianne Sørensen, distriktsleder
- Kirsten Lund-Petersen, Demensteamet
- Helle Sørensen, Klubben
- Nadia Dahl Kleding, konsulent

#### Udkast til handleplan for 2022

Handleplanens indsatser og projekter er fordelt på fem overordnede fokusområder, som fremgår i skemaet nedenfor. Fokusområderne 1-4 er videreført fra 2021. Fokusområde 5 er tilføjet efter anbefaling fra Demensgruppen og erstatter fokusområdet ”Borgerdrevet udvikling”, idet borgerbudgettet på demensområdet er afsluttet ved udgangen af 2021.

| Fokusområde                    | Status på 2021   | Forslag til handleplan for 2022   |
|--------------------------------|--|---|
| <b>Demenscenter Tårnparken</b> | <b>Indsats: Demenscenter Tårnparken</b><br>Demenscenteret er et møde-, være- og lærested, som er indrettet med demensvenlige løsninger inde og ude. Demenscenteret indeholder aktivitets- og aflastningstilbud i Klubben og Oasen samt tilbud om støtte og vejledning. Centeret danner løbende ramme om nye projekter på demensområdet (se også Tværgående projekter). Videreføres i 2022. | <b>Indsats: Demenscenter Tårnparken</b><br>Igangværende og kommende indsatser i demenscenteret i 2022: <ul style="list-style-type: none"><li>· Officiel indvielse</li><li>· Udbredelse af kendskab til centeret</li><li>· Etablering af hjælpemiddeludstilling</li><li>· Etablering af fleksible kontorlokaler</li><li>· Etablering af vild sansehaver</li><li>· Etablering af flere tilbud til yngre borgere med demens ’ude af huset’</li><li>· Fokus på tilbud til pårørende</li></ul> |

|                                  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| <b>Viden og kommunikation</b>    | <p><b><u>Indsats: Tag del og bliv klogere på demens</u></b> Indsatsen sætter fokus på et demensvenligt forenings- og kulturliv. Indsatsen skal understøtte, at borgere med demens og pårørende til borgere med demens inkluderes og fastholdes i forenings- og kulturlivet. Indsatsen er forankret i Demensgruppen og flyttes fra 2021 til 2022 som følge af Covid-19.</p>   | <p><b><u>Indsats: Tag del og bliv klogere på demens</u></b> Indsatsen igangsættes i 2022 med en temaaften om demens og betydningen af at være demensvenlig. I indsatsen etableres et frivilligt, lokalt korps af Demensveninstruktører, der skal sikre demensvenlighed på tværs. Som led i indsatsen uddannes Byrådet til Demens-venner v/ Alzheimerforeningen.</p>   |
|                                  | <p><b><u>Indsats: Fremtidsfuldmagter</u></b> Indsatsen har i 2021 markeret et styrket fokus på et allerede vigtigt fokusområde. Indsatsen videreføres til 2022.</p>  | <p><b><u>Indsats: Fremtidsfuldmagter</u></b> Indeholder i 2022 udbredelse af viden om fremtidsfuldmagter i relevante projekter, materialer og aktiviteter.</p>  |
| <b>Kompetencer og samarbejde</b> | <p><b><u>Indsats: Tværgående og praksisnær kompetenceudvikling</u></b> Indsatsen er fortløbende med det formål at styrke medarbejdernes viden og kompetencer. Indholdet udvikles løbende i tråd med aktuelle behov, projekter og puljer. <u>Afsluttet i 2021:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Fyraftensmøder om demens</li> <li>· Kompetenceprogram for SOSU-medarbejdere (overgået til drift)</li> </ul>   | <p><b><u>Indsats: Tværgående og praksisnær kompetenceudvikling</u></b> Indhold i 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Kompetenceudvikling i Værktøjskassen v/ Nationalt Videnscenter for Demens</li> <li>· Kompetenceudvikling i Beboerkonferencen v/ Sundhedsstyrelsen Uddybes under 'Tværgående projekter'.</li> </ul>  |
| <b>Tværgående projekter</b>      | <p><b><u>Projekt: SammenOmDemens (app)</u></b> Projektet er ejet af Syddansk Universitet (SDU) og støttet af TrykFonden. Nyborg Kommune er partner og bidrager med demensfaglig sparring, lokalt indhold til vidensbank og organisering af testpanel. I 2020 gennemførte SDU workshops med test og kvalificering af den første prototype, som er videreudviklet i 2021. Som følge af Covid-19, der har forsinket udvikling og test i både 2020 og 2021, forventes app'en klar til drift ultimo 2022.</p> | <p><b><u>Projekt: SammenOmDemens (app)</u></b> I 2022 gennemføres tests af app'en med borgere, pårørende og frivillige samt dataindsamling til færdigudvikling af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Vidensbank med viden om demens og tilbud i Nyborg Kommune</li> <li>· Hjælpefunktion, der registrerer, hvis borger er faretruet og kan kontakte pårørende eller frivillig "Vejviser"</li> <li>· Aktivitetsportal til aktiviteter for borgere med og uden demens</li> </ul> |
|                                  | <p><b><u>Projekt: Implementering af Værktøjskassen</u></b> Projektet indeholder kompetenceudvikling og støtte til at implementere Værktøjskassen v/ Nationalt Videnscenter for Demens.</p>   | <p><b><u>Projekt: Implementering af Værktøjskassen</u></b> I 2022 vil medarbejdere i Demenscenter Tårnparken, primært demenskoordinatorer, gennemføre hhv. individuelle samtaler, samtalegrupper for</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>Projektet varer til udgangen af 2022.</p> <p>I 2021 er der afholdt faglige temadage for medarbejdere, som efterfølgende har faciliteret samtalegrupper for borgere og pårørende med brug af Værktøjskassen.</p>  | <p>borgere med demens, samtalegrupper for pårørende samt kursusforløb for pårørende med brug af Værktøjskassen. På baggrund af erfaringer i projektet vil Værktøjskassen herefter indgå i driften.</p>  |
|  | <p><b>Projekt: Afprøvning af Beboerkonferencen</b> Projektet indeholder kompetenceudvikling og støtte til at afprøve Beboerkonferencen v/ Sundhedsstyrelsen. Projektet indgår ikke i handleplanen for 2021, da det er igangsat ultimo 2021 efter ansøgning til Sundhedsstyrelsen. I 2021 har borgere og medarbejdere deltaget i en førmåling.</p>   | <p><b>Projekt: Afprøvning af Beboerkonferencen</b> I 2022-2023 gennemføres metodeafprøvning og virkningsevaluering hos Jernbanebo, Plejecenter Svanedammen og Plejecenter Egevang. Metoden Beboerkonferencen blev udviklet i 2011-2014 til arbejdet med udadreagerende adfærd hos borgere med demens på plejecentre.</p>  |
|  | <p><b>Projekt: Kultur, fællesskab og frirum</b></p> <p>Projektet gennemføres fra november 2020 til november 2023 med midler fra Sundhedsstyrelsens pulje ”Flere, bedre og mere fleksible aflastningstilbud til mennesker med demens, der skal sikre pårørende et frirum fra sygdommen”.</p> <p>Projektets tilbud (se højre kolonne) er i 2021 igangsat i et mindre omfang end planlagt som følge af Covid-19.</p> | <p><b>Projekt: Kultur, fællesskab og frirum</b></p> <p>I 2022 videreføres projektets aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Månedlig kulturcafé med fx musik, hvor borgere med demens kan deltage alene eller med familie/venner</li> <li>· Samtalegrupper for hhv. borgere med demens og pårørende, der afholdes i samme tidsrum for at understøtte muligheden for deltagelse, samt efterfølgende tilbud om fællesspisning</li> </ul> |
| <p><b>2021: Borgerdrevet udvikling</b></p> <p><b>2022: Pårørende</b></p> | <p><b>Projekt: Borgerbudget: Sammen om demens</b> Projektet blev igangsat i 2019. I 2021 blev fristen for afholdelse af projekter i borgerbudgettet yderligere forlænget til 31. december 2021 som følge af Covid-19. Administrationen udarbejder en samlet evaluering af borgerbudgettet i første kvartal i 2022.</p>  | <p><b>Projekt: Pårørende i fokus</b></p> <p>Projektet indeholder en undersøgelse af livskvalitet, ønsker og behov hos pårørende til mennesker med demens. Undersøgelsen skal styrke og målrette nuværende og fremtidige indsatser/tilbud til pårørende i Nyborg Kommune.</p>  |

I 2019 underskrev Nyborg Kommune en interesselikendegivelse til 'Forskningscenter LIDEM – Livet med demens', som er et samarbejde mellem Syddansk Universitet, Odense Universitetshospital og University College Lillebælt. Dette engagement videreføres i 2022 med henblik på vidensdeling og muligt samarbejde med LIDEM og andre kommuner.

Udkast til handleplan for demensområdet i 2022 er vedhæftet som bilag. Heri uddybes de fem fokusområder, tilhørende projekter og deres relevans i forhold til demensstrategien.

Leder Berit Jensen og konsulent Nadia Dahl Kleding deltager med en præsentation af handleplanen.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget godkender administrationens udkast til en handleplan for demensområdet i 2022.

### **Sagen afgøres i**

Ældreudvalget.

### **Bilag**

450-2022-22045 Bilag: Udkast til demenshandleplan 2022

### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Godkendt. Sendes i høring i Seniorrådet og i Handicaprådet.

Leder Berit Jensen deltog ikke på mødet.

### **Bilag**

Bilag: Udkast til demenshandleplan 2022

## Punkt 3: Evaluering af projekt vedr. nedbringelse af sygefravær

### Sagsfremstilling

#### 3. Evaluering af projekt vedr. nedbringelse af sygefravær

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2021-38685 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

Nyborg Kommune modtog i 2018 midler kr. 1.184.000 fra puljen Nedbringelse af sygefravær i ældreplejen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering (STAR).

Formålet med projektet var at reducere sygefraværet i ældreplejen med primært fokus på hjemmeplejen, sygeplejen og på Jernbanebo. Udvalget godkendte i februar 2020 en strategien for at forebygge og nedbringe sygefravær på SOSU-området (vedhæftet) og efterfølgende blev en handleplan godkendt i marts 2020 (vedhæftet).

Præmissen i projektet har været, at sygefravær skal forstås, håndteres og nedbringes i det kollegiale fællesskab, så alle byder ind med de gode løsninger for at styrke arbejdsfællesskabet og arbejdsmiljøet. Kommunens og afdelingens kerneopgave og værdier har været et centralt omdrejningspunkt.

I projektet var der bl.a. afsat midler til at MED-udvalg og TRIO-grupper kunne arbejde med lokale problemstillinger vedr. sygefravær, og der var afsat midler til planlægning, gennemførelse og opfølgning på personalemøder med en ekstern organisationspsykolog, som omhandlede sygefravær og trivsel.

I projektet har lederne arbejdet med at

- spotte sygefraværs mønstre
- anvende en ny analyseportal til sygefraværsstatistik, der giver et bedre og mere nuanceret billede af kort, mellemlangt og langt sygefravær
- foretage og gennemføre forebyggende sygefraværssamtaler

Projektet blev afsluttet 31. december 2021, og der er i den forbindelse udarbejdet en selvevaluering af indsatsen (vedhæftet). Evalueringen beskriver de indsatser og aktiviteter, der har haft størst effekt. De vigtigste nedslag i evalueringen er beskrevet i nedenstående oversigt.

| Indsatsområde   | Indsatser/aktiviteter med størst effekt  |
|---|--|
| <i>Forebyggelse af sygefravær og eventuelle arbejdsmiljøproblemer</i>   | <b>Mindsket ledelsesspænd i alle hjemmeplejedistrikter ved ansættelse af assisterende ledere med personaleansvar</b><br><br><b>Struktureret arbejde med et paradigme- og kulturskifte på ældreområdet, som pågår i samarbejde med en organisationspsykolog. Dette sikrer en fælles teoretisk ramme og værktøjskasse til arbejdet med sygefravær</b><br><br><b>Struktureret arbejde med lokale handleplaner i en inddragende proces i MED-udvalgene, som tager afsæt i ovenstående teoretiske ramme</b> |
| <i>Systematiseret samarbejde mellem kommunens HR-ansvarlige for ældreplejen og jobcentrets sygedagpengeafsnit</i> | <b>Samarbejde og dialog med HR-afdelingen med fokus på, at procedurer og retningslinjer for samarbejdet samt håndtering af sygefravær vurderes og optimeres, så de afspejler den virkelighed, arbejdspladserne står i</b>  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Samarbejde med HR-afdelingen om praktisk håndtering af sygefraværdata, herunder undervisning af lederne i at trække og anvende analyserapporter på medarbejderniveau som et redskab i den forebyggende indsats</p>  |
| <p><i>Fremrykket indsats for sygemeldte i ældreplejen</i></p>       | <p>Fokus på at give lederne viden og redskaber til at vurdere risikoen for, at en sygemelding bliver længerevarende. I samarbejde med HR-afdelingen undervises lederne i at analysere fraværdata og aflæse mønstre i fraværet, der kan understøtte de proaktive og forebyggende handlemuligheder.</p> <p>Fokus på at styrke ledernes viden om de eksisterende muligheder i forhold til at sikre en fremrykket indsats. Dette i samarbejde med HR-afdelingen.</p> |
| <p><i>Brug af gradvis tilbagevenden med iboende progression</i></p> | <p>Udvikling af en ”Kom godt tilbage”-model i samarbejde med HR-afdelingen med afsæt i eksisterende muligheder</p> <p>Fokus på at styrke ledernes viden om mulighederne for en gradvis tilbagevenden og den fleksible arbejdsplads</p>   |

Projektets gennemførelse blev udfordret af Covid-19, som gjorde det svært at vurdere projektets primære indsatser, da disse ikke var mulige at gennemføre som følge af de forbehold og restriktioner som Covid-19 har medført. Der er i samme periode været et stigende sygefravær som følge af Covid-19. Dette skyldes bl.a. regler for hjemsendelse og isolation ved symptomer eller kontakt samt bivirkninger efter vaccination samt udsættelse af operationer, foranlediget af nedsat aktivitet på sygehusene. Covid-19 har således i sig selv påvirket sygefraværstatistikken negativt, hvilket gør det svært at vurdere virkningen af de enkelte indsatser i projektet.

### Ny pulje til nedbringelse af sygefravær i ældreplejen

Regeringen, Venstre, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Alternativet, Liberal Alliance og Kristendemokraterne har 19. november 2021 indgået aftale om udmøntning af reserven til foranstaltninger på social-, sundheds- og arbejdsmarkedsområdet for 2022-2025.

Som en del af aftalen er der afsat midler til puljen *Nedbringelse af sygefravær i ældreplejen*. Puljen har til formål at forebygge og nedbringe sygefravær på plejehjem og i hjemmeplejen. Målgruppen er ansatte på plejehjem og i hjemmeplejen og ansøgerkredsen er hjemmeplejeenheder, private leverandører i den udførende ældrepleje, kommunale plejehjem, selvejende institutioner og friplejehjem i ældreplejen.

Alle midlerne udmøntes i en ansøgningsrunde i 2022, hvor der i alt afsættes 10 mio. kr. Der kan med ansøgningspuljen opnås støtte i årene 2022-2025.

Som opfølgning på det afsluttede projekt, anbefaler administrationen, at den nye pulje søges for at fastholde og implementere erfaringerne med håndtering og forebyggelse af sygefravær. Puljen forventes offentliggjort i 2022.

### Økonomiske konsekvenser

Der er udarbejdet samlet regnskab for projektperioden 1. oktober 2018 til 31. december 2021 (vedhæftet). Regnskabet viser et samlet forbrug på kr. 649.431,71. Heraf løn til projektledelse kr. 287.755,95, løn til task-force-medarbejdere kr. 24.225, Eksterne konsulenter kr. 322.450,76 og revision kr. 15.000.

Dermed er der et mindreforbrug på kr. 535.168,29, som er tilbagebetalt til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Mindreforbruget skyldes primært, at projektets gennemførelse blev udfordret af Covid-19, hvorfor mange indsatser er rykket og nogle indsatser derfor ikke er nået at blive gennemført.

Nyborg Kommune har medfinansieret frikøb af ledere og medarbejdere i forbindelse med deltagelse i workshops, personalemøder m.m. Den samlede egenfinansiering udgør kr. 347.650,24.

### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget tager orientering om evaluering af projektet til efterretning, samt godkender, at der udarbejdes en ansøgning, når den nye pulje offentliggøres.

### **Sagen afgøres i**

Ældreudvalget

### **Bilag**

450-2021-266961 Selvevaluering december 2021

450-2022-23350 Nedbringelse af sygefravær Regnskab 2018-2021 pr. 260122

### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Godkendt.

### **Bilag**

Selvevaluering december 2021

Nedbringelse af sygefravær Regnskab 2018-2021 pr. 260122

## Punkt 4: Handleplan for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær

### Sagsfremstilling

#### 4. Handleplan for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær

|         |               |           |     |       |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2022-5248 | Initialer | NIB | Åbent |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|

### Sagsfremstilling

Nyborg Kommune har gennem flere år haft fokus på sygefravær og følges gennem månedlige afrapporteringer.

I 2018 var det gennemsnitlige sygefravær i hele Sundheds- og Omsorgsafdelingen 17,4 dage pr. fuldtidsansat. Pr. august 2021 er sygefraværet 20,5 sygedage pr. fuldtidsansat. Social- og sundhedshjælperne har pr. august 2021 18,7 sygedage årligt pr. årsværk. Social- og sundhedsassistenter har 24 sygedage årligt pr. årsværk. Sygefraværet har de seneste år især været udfordret af Covid-19 og udsættelse af operationer på grund af sygehusenes nedsatte aktivitet.

Der kan være mange årsager til et højt sygefravær. For at sikre at dialogen kommer om alle aspekter dvs. faglige, organisatoriske, medarbejderorienterede og ledelsesmæssige aspekter, tager dialogen sit afsæt i en forskningsbaseret indsatsmodel for nedbringelse af sygefravær, der sigter mod at udpege områdets og arbejdspladsernes potentiale og udfordringer (vedhæftet).

Der er i 2020 i samråd med FOA, udarbejdet en strategi for at forebygge og nedbringe sygefraværet på SOSU-området (vedhæftet). Strategien er én af tre strategier som overordnet favner ”SAMMEN om den gode arbejdsplads”. De tre strategier sætter fokus på ”Rekruttering og fastholdelse”, ”Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær” og ”God ledelse”.

Strategien for forebyggelse og nedbringelse har en vision om, at i 2023 er sygefraværet pr. fuldtidsansat SOSU-medarbejder på ældreområdet reduceret til maksimalt 12 sygedage årligt pr. fuldtidsansat.

Strategien omfatter 5 temaer, der hviler på principper om et styrket og attraktivt arbejdsfællesskab, tydelig ledelse, en tidlig indsats, trivsel og social kapital.

Fokusområderne er:

- Fællesskabet - en berigelse for arbejdspladsen
- Ledelse med følgeskab
- Hverdag er der mest af
- Sygefravær er et fælles ansvar
- Kroppen skal holde.

Udvalget godkendte 3. marts 2020 en handleplan (vedhæftet) som fortsat er i proces, da arbejdet blev udfordret af Covid-19. Se nedenstående oversigt:

| Fokusområde:                                   | Indsatser  | Status                |
|--|--|-----------------------|
| Fællesskabet - en berigelse for arbejdspladsen | <ul style="list-style-type: none"><li>- Kerneopgave og værdier i fokus</li><li>- MED og TRIO: Fokus på lokale indsatser</li><li>- 3 i1-måling i Nyborg Kommune</li><li>- Introduktion for nye medarbejdere</li><li>- Fastholdelse af seniorer på arbejdspladsen.</li></ul> | J<br>K<br>J<br>J<br>K |
| Ledelse med følgeskab                          | <ul style="list-style-type: none"><li>- Lederudviklingsforløb</li><li>- Organisationsændring med styrket ledelse i hjemmeplejen</li></ul>  | J<br>J                |

|                                |  |                       |
|--------------------------------|--|-----------------------|
|                                | - Strategi for god ledelse   | J                     |
| Hverdag er der mest af         | - Kerneopgave og værdier i fokus<br>- Arbejdspladsens sociale kapital i fokus  | J<br>L                |
| Sygefravær er et fælles ansvar | - Fokus på sygefravær i samarbejdsaftale med ledere<br>- Indsats for viden om og håndtering af sygefravær<br>- Temadag for lederne om personalejura, herunder sygefravær<br>- Temadag for lederne om sygefravær i Sundheds- og Omsorgsafdelingen<br>- Målrettet indsats for arbejdspladser med særligt højt sygefravær | J<br>J<br>J<br>J<br>J |
| Kroppen skal holde.            | - Sundhedstilbud<br>- Forflytningspolitik<br>- Hygiejnepolitik<br>- Godt indeklima (luftfriskere)  | L<br>J<br>K<br>J      |

J= gennemført

K= arbejdes med løbende

L= ikke påbegyndt

Personaleafdelingen har udarbejdet en HR-strategi, som er godkendt i Hovedudvalget i januar 2022.

Formålet er:

- At løfte sygefraværsindsatsen i fællesskab ved at udveksle dokumentation og viden om arbejdspladser med et højt sygefravær.
- At aftale hvilke arbejdspladser, der skal fokus på for at nedbringe eller undgå et for højt sygefravær.
- At aftale eventuelle generelle indsatser på området, der kan nedbringe sygefraværet.
- At drøfte fastsættelse af mål og handleplaner lokalt.
- At designe indsatsen og afklare realistiske ressourcer til opgaven

Der følges ledelsesmæssigt op på strategien ved månedlig samtaler mellem direktør, personalechef, HR- og personalekonsulenter samt fagchef.

Der arbejdes videre med handleplanens indsatser ligesom der er yderligere fokus på løsninger for at nedbringe sygefraværet i 2022 og frem.

Det drejer sig bl.a. om, at

- MED-udvalg involveres ift. lokale mål og indsatser, herunder social kapital og sundhedstilbud
- Applikation med Trivselsbarometer afprøves i et distrikt
- Coachforløb for ledere
- Elever indgår i obligatorisk mestringsforløb og flere samtaler med uddannelseskoordinator
- Chef har aftalt praktik på arbejdspladser
- Arbejdspladser med højt sygefravær har udarbejdet en handleplan
- Nye distriktslokaler
- Medarbejderinvolvering og teamsamarbejde

### Økonomiske konsekvenser

Ingen

### Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning

### Sagen afgøres i

Ældreudvalget

### Bilag

- 450-2022-28533 Bilag: SAMMEN om den gode arbejdsplads - Strategi for at forebygge og nedbringe sygefravær på SOSU-området
- 450-2022-28534 Bilag: Handleplan for sygefraværsstrategi på SOSU-området
- 450-2022-27960 D450-2022-9032 Retningslinjer for håndtering af sygefravær. Godkendt 16..\_
- 450-2022-27963 Samtaleforløb - overblik til lederen - januar 2022 2300..\_

**Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Til efterretning.

**Bilag**

Bilag: SAMMEN om den gode arbejdsplads - Strategi for at forebygge og nedbringe sygefravær på SOSU-området

Bilag: Handleplan for sygefraværsstrategi på SOSU-området

D450-2022-9032 Retningslinjer for håndtering af sygefravær. Godkendt 16..\_

Samtaleforløb - overblik til lederen - januar 2022 2300..\_

## Punkt 5: Beredskabsmodel på ældreområdet

### Sagsfremstilling

#### 5. Beredskabsmodel på ældreområdet

|         |               |           |     |       |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2021-7113 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

Ældreudvalget godkendte 22. februar 2021 en beredskabsmodel på ældreområdet, der skal sikre, at borgerne får den mest nødvendige hjælp i tilfælde af en situation, hvor der på grund af sygdom og manglende vikardækning ikke kan opretholdes det politisk besluttede serviceniveau.

Fagområdets målgruppe er karakteriseret ved ældre, syge og sårbare borgere. Ledere og medarbejdere gør en stor indsats for at forebygge smittespredning og undgå at de borgere, der er i kontakt med, bliver smittet med Covid-19 eller andre smitsomme sygdomme. Der er således stor opmærksomhed på at afbryde smitteveje bl.a. ved omhyggelig hygiejne jf. Sundhedsstyrelsens retningslinjer.

Beredskabsmodellen, som er inspireret af Odense Kommunes beredskabsmodel, har til formål, at sikre borgerne den nødvendige hjælp, i tilfælde af en situation, hvor vagterne ikke i tilstrækkelig grad kan dækkes på grund af sygdom.

Modellen omfatter fire beredskabsniveauer: Grøn, Gul, Orange og Rød.

Områdeledere og distriktsledere drøfter hver morgen antal sygemeldinger, bemanning ift. kørelister, mulige løsninger for dækning af døgnets vagter, herunder udlån af personale fra andre områder mv. Det vurderes på denne baggrund, hvilket beredskabsniveau dagen kategoriseres.

#### *Grønt niveau betyder:*

- At borgerne modtager de indsatser, som de er visiteret til.
- At serviceniveauet fastholdes, men ikke nødvendigvis varetages af det vante personale (fx vikarer eller udlån fra andre afdelinger).
- Rehabilitering finder sted.

#### *Gult niveau betyder:*

- At borgerne modtager de indsatser, som de er visiteret til, men i en reduceret form og hyppighed fx kan nogle borgere, som normalt får dagligt bad opleve at få færre bade i samme uge eller at rengøring skubbes til en anden dag.
- At serviceniveauet sænkes.
- At der vil være nedgang i personalenormering svarende til weekendbemanning.
- Rehabilitering finder sted, men nærmer sig kompenserende indsatser.

#### *Orange niveau betyder:*

- De indsatser, som borgeren modtager er reduceret i form og hyppighed.
- Bemanningen er reduceret.
- Ingen rehabilitering, men kompenserende indsatser.

#### *Rødt niveau betyder:*

- Nødberedskab.
- Forvaltningen agerer ud fra de tilstedeværende personaleressourcer.
- Der udføres kun livsnødvendige opgaver.

Med nuværende smitteniveau forventes beredskabsmodellen at blive aktiveret til grønt eller gult niveau.

Udvalget informeres, såfremt det er nødvendigt, at aktivere modellen på et højere niveau, ligesom pårørende kontaktes.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen

#### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning

**Sagen afgøres i**  
Ældreudvalget

**Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**  
*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Til efterretning.

## Punkt 6: Medarbejderomsætning på SOSU-området

### Sagsfremstilling

#### 6. Medarbejderomsætning på SOSU-området

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2018-16807 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

### Sagsfremstilling

Udvalget bad 11. januar om en redegørelse vedr. følgende emner:

1. Medarbejderomsætning fordelt på arbejdspladser
2. Årsager til ophør i stillingen
3. Årsager til ikke at øge timetallet

#### Medarbejderomsætning fordelt på arbejdspladser

I nedenstående oversigt ses medarbejderomsætning fordelt på arbejdspladser i 2020\*. Der er samlet en nettotilgang på 4 flere social- og sundhedsassistenter (SSA) og en nettoafgang på tre færre social- og sundhedshjælpere (SSH).

| Arbejdsplads            | Stillings-betegnelse | Afgang | Tilgang | Netto tilgang/afgang |
|-------------------------|----------------------|--------|---------|----------------------|
| Demenscenter Tårnparken | SSA                  | 0      | 0       | 0                    |
|                         | SSH                  | 0      | 1       | 1                    |
| Jernbanebo              | SSA                  | 2      | 6       | 4                    |
|                         | SSH                  | 1      | 3       | 2                    |
| Plejecenter Egevang     | SSA                  | 1      | 2       | 1                    |
|                         | SSH                  | 1      | 1       | 0                    |
| Plejecenter Rosengården | SSA                  | 2      | 3       | 1                    |
|                         | SSH                  | 1      | 3       | 2                    |
| Plejecenter Svanedammen | SSA                  | 2      | 2       | 0                    |
|                         | SSH                  | 7      | 3       | -4                   |
| Vindinge Landsbycenter  | SSA                  | 2      | 3       | 1                    |
|                         | SSH                  | 0      | 2       | 2                    |
| Distrikt Egepark        | SSA                  | 7      | 4       | -3                   |
|                         | SSH                  | 7      | 8       | 1                    |
| Distrikt Egevang        | SSA                  | 1      | 2       | 1                    |
|                         | SSH                  | 15     | 4       | -11                  |
| Distrikt Nat            | SSA                  | 0      | 0       | 0                    |

|                           |     |    |    |    |
|---------------------------|-----|----|----|----|
|                           | SSH | 2  | 3  | 1  |
| Distrikt<br>Rosengård     | SSA | 6  | 3  | -3 |
|                           | SSH | 1  | 4  | 3  |
| Distrikt<br>Svanedam Vest | SSA | 2  | 3  | 1  |
|                           | SSH | 4  | 12 | 8  |
| Distrikt<br>Svanedam Øst  | SSA | 3  | 4  | 1  |
|                           | SSH | 15 | 7  | -8 |

\*data fra 2021 kan først trækkes i marts 2022

### Årsager til ophør i stillingen

I nedenstående oversigt ses årsagerne til medarbejdernes ophør i stillingen i perioden januar 2020 - nu. I alt 104 medarbejdere har besvaret undersøgelsen siden januar 2020:

| Hvorfor stopper medarbejderne? | Antal medarbejdere |
|--------------------------------|--------------------|
| Pension/efterløn               | 6                  |
| Uddannelse påbegyndes          | 5                  |
| Har fået andet arbejde         | 69                 |
| Vikariatet udløber             | 0                  |
| Andet                          | 24                 |

Langt hovedparten af medarbejderne vælger at forlade jobbet, fordi de har søgt et andet arbejde. Nedenfor angives årsagerne til, hvorfor disse medarbejdere søger andet arbejde.

| Årsag til at søge andet arbejde             | Antal medarbejdere |
|---|--------------------|
| Jeg kunne ikke få de timer, jeg ønskede     | 0                  |
| Jeg havde lyst til en ny udfordring         | 27                 |
| Den nye arbejdsplads er tættere på mit hjem | 24                 |
| Andet                                       | 35                 |

Ingen af medarbejderne siger op, fordi de ikke kan få flere timer. Blandt de uddybende svar i kategorien *Andet* kan nævnes udfordringer med rammer og ledelse, faglige overvejelser samt dårligt arbejdsmiljø.

Medarbejderne er desuden spurgt om, hvor deres nye arbejde er.

| Hvor er den nye arbejdsplads                   | Antal medarbejdere |
|--|--------------------|
| Stadig inden for SOSU-området i Nyborg Kommune | 10                 |
| Inden for SOSU-området i en anden kommune      | 51                 |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Jeg er skiftet til en anden branche | 1 |
| Andet                               | 7 |

De fleste af medarbejderne bliver inden for SOSU-området, dog skifter omkring trefjerdedele af dem til et SOSU-job i en anden kommune.

#### Årsager til ikke at øge timetallet

Medarbejderne spørges to gange om året om de ønsker flere timer/fuld tid i henholdsvis maj og november. Der vil i forbindelse med spørgerunden i maj blive stillet spørgsmål til hvorfor flere timer/fuld tid ikke ønskes, hvorefter udvalget får en samlet afrapportering.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen

#### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

#### **Sagen afgøres i**

Ældreudvalget

#### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Til efterretning.

## Punkt 7: Kvalitetsstandarder for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, aflastning og ældre- og plejebolig

### Sagsfremstilling

#### 7. Kvalitetsstandarder for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, aflastning og ældre- og plejebolig

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2020-63216 | Initialer | NIB | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

### Sagsfremstilling

Nyborg Kommunes kvalitetsstandarder for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, rehabiliteringsforløb og aflastning godkendes politisk én gang om året.

Kvalitetsstandarderne beskriver kommunens serviceniveau samt indhold, omfang og udførelse af hjælpen.

Lovgivningsmæssigt er der ikke samme krav om, at kvalitetsstandarderne for ældre- og plejeboliger skal godkendes én gang om året. Når de alligevel indgår her, er det for at sikre, at alle kvalitetsstandarder opdateres og godkendes årligt som én samlet pakke.

#### Kvalitetsstandarder for de følgende områder skal godkendes:

- Forebyggende hjemmebesøg (Serviceloven § 79a)
- Rehabiliteringsforløb (Serviceloven § 83a)
- Aktiverende indsats (Serviceloven § 83)
- Gåtur (Serviceloven § 83) – tilføjet i henhold til politisk aftale for budget 2021 og til politisk behandling i Byrådet 26. januar 2021
- Personlig pleje (Serviceloven § 83)
- Psykisk pleje og omsorg (Serviceloven § 83)
- Praktisk hjælp – rengøring (Serviceloven § 83)
- Praktisk hjælp – ekstra rengøring (Serviceloven § 83)
- Indkøb (Serviceloven § 83)
- Tøjevask (Serviceloven § 83)
- Ernæring (Serviceloven § 83)
- Madservice (Serviceloven § 83)
- Aflastning og afløsning (Serviceloven § 84)
- Rehabiliteringsophold på rehabiliteringscenter (Serviceloven § 84)
- Støtte i hjemmet til borgere med funktionsnedsættelse, der har hjemmeboende mindreårige børn (Serviceloven § 83)
- Klippekort til ekstra hjemmehjælp (Serviceloven § 83)
- Ældrebolig (Almenboligloven § 105, jf. § 5, stk. 1)
- Plejebolig (Almenboligloven § 105, jf. § 5, stk. 2)

Den 11. januar 2022 sendte udvalget kvalitetsstandarderne i høring i Seniorrådet og Handicaprådet.

Handicaprådet tager kvalitetsstandarderne til efterretning og har ingen kommentarer.

Efter drøftelse med Seniorrådet anbefales at indskrive følgende sætning i kvalitetsstandarden for plejebolig side 50-51. *Hvis der foreligger en fremtidsfuldmagt kan denne aktiveres, såfremt den omfatter ansøgning til plejebolig.* Tilføjelsen skrives ind i afsnit om underskrift på ansøgningen og evt. ansøgning om værge hos Familieretshuset.

Kvalitetsstandarderne er vedhæftet som bilag.

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Indstilling

Det indstilles, at udvalget anbefaler kvalitetsstandarderne for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, rehabiliteringsforløb, aflastning og pleje- og ældrebolig til godkendelse i Byrådet.

**Sagen afgøres i**  
Byrådet

**Bilag**

450-2022-21898 Kvalitetstandard for forebyggende hjemmebesøg, praktisk hjælp, personlig pleje, madservice, afløsning, ældre- og plejeboliger 2022

**Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Anbefales.

**Bilag**

Kvalitetstandard for forebyggende hjemmebesøg, praktisk hjælp, personlig pleje, madservice, afløsning, ældre- og plejeboliger 2022

# Punkt 8: Anlægsbevilling til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ullerslev

## Sagsfremstilling

### 8. Anlægsbevilling til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ullerslev

|         |               |           |     |       |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2022-3774 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

Den kommunale hjemmepleje er opdelt i seks distrikter, heraf fem distrikter der dækker dag og aften og et distrikt, der dækker nat i hele kommunen. Distrikt Egevang har distriktslokaler på Egevangsvej 1B, Ullerslev.

Distrikt Egevang er arbejdsmiljømæssigt udfordret grundet distriktets møderum og kontorfaciliteter.

Grupperummet anslås til at være ca. 30-35 m<sup>2</sup> og fungerer dagligt som ind-/udgang, møderum, frokoststue mm. for ca. 25 medarbejdere. Kontorerne til koordinatore (administrative medarbejdere, der laver kørelister) og ledere er ikke lydisolerede og er dårligt ventileret, med stor kulde-/varme problematik til følge.

Arbejdstilsynet har ved tilsyn i 2021 påtalt indeklimaet og bedt om yderligere undersøgelser af indeklimaet i grupperummet, kontorer og dokumentationsrum. Arbejdstilsynet oplevede ved tilsyn tung og varm luft/dårligt indeklima i alle rum, selvom der var udluftning ved vinduer.

Ventilationen er gennemgået og renses uden effekt.

Kulde-/varme problematikken er et tilbagevendende problem, som ligeledes fremgår af APV for 2020.

Arbejdstilsynet har endnu ikke fremsendt afgørelse, men forventeligt vil der komme en form for påbud om, at ventilation af alle rum skal forbedres.

Distriktet er gennem årene øget i antal medarbejdere, flere elever og tværfaglige samarbejdspartnere. De nuværende lokaler opfylder ikke de aktuelle behov for at understøtte kerneopgaven dvs. med mulighed for opdeling af medarbejderne i mindre teams, mødefaciliteter til tværfaglige møder, personalemøder, møder med elever mm.

I umiddelbar nærhed af de nuværende distriktslokaler til hjemmeplejen i Ullerslev ligger lejemålet Ullerslev-Centret 26, som er besigtiget. Udlejer er NE-AS Projektudvikling ApS.

En del af bygningen Ullerslev-Centret 26 er fundet velegnet til fremtidige distriktslokaler til Distrikt Egevang.

Til lejemålet er der tilknyttet et indhegnet parkeringsareal på 993 m<sup>2</sup>, hvor der etableres 18 p-pladser. Heraf reserveres 14 p-pladser til kommunens biler og det vil være muligt at indtænke eventuelt ladestandere til fremtidens elbiler. Distriktet har for nuværende 12 kommunebiler. Endvidere er der et skur med mulighed for cykelparkering.

Ullerslev-Centret 26 ombygges i henhold til indretningsplan, så der bliver de nødvendige kontorer, møderum, køkkenfaciliteter mm., der er behov for i forhold til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt sikre ordentlige arbejdsmiljømæssige forhold for medarbejderne. Der etableres nye toiletfaciliteter og vindues- og dørparti ændres for indgang via parkeringsareal. Der etableres LED-belysningsanlæg for opfyldelse af gældende belysningskrav for mødelokaler og kontorer samt samtalerum. Der etableres kommunal fiberforsyning og netværksinstallationer, ventilationsanlæg samt internt alarm- og låsesystem.

De nuværende omklædningsfaciliteter på Egevangsvej 1B fastholdes. Derfor etableres åbning af indhegning på parkeringsareal, montering af låge og etablering af betontrappe, så der er let adgangsvej mellem de to bygninger.

Flytning af hjemmeplejen til nyt lejemål giver mulighed for, at de nuværende lokaler kan anvendes i forbindelse med etablering af 8 ekstra plejeboliger i eksisterende ældreboliger ved Plejecenter Egevang, jf. plejeboliganalysen juni 2021. De økonomiske konsekvenser (anlæg og drift) ved etablering af 8 ekstra plejeboliger incl. fællesarealer skal beregnes særskilt og er ikke medtaget i denne sag vedrørende ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ullerslev.

### **Økonomiske konsekvenser**

Indgåelse af nyt lejemål i Ullerslev-Centret 26 til hjemmeplejen i Ullerslev er forbundet med anlægsudgifter på 814.000 kr. til ombygning og indretning af nødvendige kontorer, møderum, køkkenfaciliteter m.v. samt etablering af kommunal fiberforsyning og netværksinstallationer, ventilationsanlæg samt internt alarm- og låsesystem. Anlægsudgifterne finansieres af afsat rådighedsbeløb i anlægsbudget for 2021.

Derudover vil der være årlige driftsudgifter på 240.000 kr. til husleje, energiforbrug, rengøring, IT, ejendomsdrift m.v., som finansieres indenfor det samlede driftsbudget til hjemmeplejen.

Lejemålet indgås med en bindingsperiode på 10 år fra 1. maj 2022.

### **Indstilling**

Det indstilles:

- At der indgås nyt lejemål i Ullerslev-Centret 26 til brug for distriktslokaler til hjemmeplejen i Ullerslev med tilhørende 14 parkeringspladser.
- At lejemålet indgås med en bindingsperiode på 10 år fra 1. maj 2022.
- At der meddeles anlægsbevilling på 814.000 kr. i 2022 til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ullerslev finansieret af afsat rådighedsbeløb i anlægsbudget for 2021.
- At der afsættes årligt driftsbudget på 240.000 kr. til husleje, energiforbrug, rengøring, IT, ejendomsdrift m.v., som finansieres indenfor det samlede driftsbudget til hjemmeplejen.
- At det nye lejemål kan indgås uden deponering indenfor ledig låneramme i Nyborg Kommune i 2022.

### **Sagen afgøres i**

Byrådet

### **Bilag**

- |                |  |
|----------------|--|
| 450-2022-23667 | Bilag 1 - Plantegning Ullerslev-Centret 26, Ullerslev                    |
| 450-2022-23677 | Bilag 3 - Estimeret budget for ombygning Ullerslev-Centret 26, Ullerslev |
| 450-2022-23669 | Bilag 2 - Parkeringsforhold Ullerslev-Centret 26, Ullerslev              |

### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Anbefales.

### **Bilag**

Bilag 1 - Plantegning Ullerslev-Centret 26, Ullerslev

Bilag 3 - Estimeret budget for ombygning Ullerslev-Centret 26, Ullerslev

Bilag 2 - Parkeringsforhold Ullerslev-Centret 26, Ullerslev

# Punkt 9: Anlægsbevilling til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ørbæk

## Sagsfremstilling

### 9. Anlægsbevilling til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ørbæk

|         |               |           |     |       |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2022-3772 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|---------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

Den kommunale hjemmepleje er opdelt i seks distrikter, heraf fem distrikter der dækker dag og aften og et distrikt der dækker nat i hele kommunen. Distrikt Rosengård har distriktslokaler på Kløvervej 1D, Ørbæk.

Nyborg Kommune erhvervede 1. oktober 2020 ejendommen Enebærvej 3, Ørbæk med henblik på anvendelse til nye distriktslokaler til hjemmeplejen i Ørbæk, således at der på sigt frigøres plads til 5 ekstra plejeboliger på Plejecenter Rosengården i takt med den stigende ældrebefolkning.

22. juni 2021 godkendte Byrådet ny lokalplan nr. 326 og kommuneplantillæg nr. 29 og grundlaget for renovering og ombygning af ejendommen er klar.

Ejendommen på Enebærvej 3 består af fire selvstændige boliger, der hver består af en stue m. tekøkken, soveværelse og badeværelse. Derudover et stort centralt placeret fællesrum med køkken, et møderum samt personalefaciliteter. Til bygningen er tilknyttet 3 p-pladser. Hjemmeplejen kan fortsat anvende de nuværende parkeringsfaciliteter på nærliggende parkeringsområde ca. 200 m fra ejendommen. Der er 17 p-pladser på nærliggende parkeringsområde og distriktet råder i dag over 12 kommunebiler.

De fire boliger skal renoveres og ombygges, så de kan anvendes til kontorer og mødelokaler efter gældende lovgivning på området.

Ombygningen omfatter ny ventilation og belysning, bedre akustik, niveaufri adgang, etablering af fiberforbindelse samt IT-arbejdspladser.

Lokalerne indrettes, så de understøtter løsningen af kerneopgaven i hjemmeplejen med plads til tre tværfaglige teams, der varetager koordinering, høj faglighed i løsningen af kerneopgaven, kontinuitet ved borgeren samt understøtter medarbejdernes medindflydelse i løsningen af kerneopgaven. Endvidere indrettes kontorer til koordinatore/administrativ, dokumentations rum/elevrum, distriktsleder/ass.distriktsleder samt omklædningsfaciliteter.

De frigjorte kontorer/tidligere plejeboliger på Plejecenter Rosengården kan indtil behov for øget antal plejeboliger i Ørbæk midlertidigt anvendes som ekstra lokaler til aktivitet i Aktivcenteret og demens Klubben.

Der er mulighed for at etablere 5 ekstra plejeboliger i eksisterende distriktslokaler på Plejecenter Rosengården. De økonomiske konsekvenser (anlæg og drift) ved etablering af 5 ekstra plejeboliger skal beregnes særskilt og er ikke medtaget i denne sag vedrørende ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ørbæk.

#### Økonomiske konsekvenser

Ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ørbæk er forbundet med anlægsudgifter på 1,577 mio. kr. til ombygning og indretning af nødvendige kontorer, møderum samt omklædningsfaciliteter. Anlægsudgifterne finansieres af afsat rådighedsbeløb i anlægsbudget for 2021.

Derudover vil der være årlige driftsudgifter på 200.000 kr. til ejendomsdrift, IT, rengøring m.v., som finansieres indenfor det samlede driftsbudget til hjemmeplejen.

#### Indstilling

Det indstilles:

· At der meddeles anlægsbevilling på 1.577 mio. kr. i 2022 til ombygning af distriktslokaler til hjemmeplejen i Ørbæk finansieret af afsat rådighedsbeløb i anlægsbudget for 2021.

· At der afsættes årligt driftsbudget på 200.000 kr. til ejendomsdrift, IT, rengøring m.v., som finansieres indenfor det samlede driftsbudget til hjemmeplejen.

**Sagen afgøres i**  
Byrådet

**Bilag**

450-2022-23654 Bilag 1 - Grundplan

**Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Anbefales.

**Bilag**

Bilag 1 - Grundplan

# Punkt 10: Status på venteliste til pleje- og ældrebolig pr 25. januar 2022

## Sagsfremstilling

### 10. Status på venteliste til pleje- og ældrebolig pr 25. januar 2022

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2018-15531 | Initialer | NIB | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

Udvalget følger hver måned ventelisten til pleje- og ældrebolig.

Der holdes visitationsmøde én gang om måneden. Der er mulighed for opskrivning til plejebolig på enten den generelle venteliste eller den specifikke venteliste eller venteliste til ældrebolig.

#### Den generelle venteliste til plejebolig

Der søges om en bolig på et af kommunens plejehjem, hvor der skal tilbydes en bolig inden for 8 uger.

#### Status pr. 25. januar 2022

- 10 borgere står på ventelisten, heraf er
- 3 borgere rykket fra den specifikke venteliste til den generelle venteliste
- 7 borgere er visiteret til den generelle venteliste i januar

#### Den specifikke venteliste til plejebolig

Der søges om en bolig på et specifikt plejehjem. Der er intet loft for ventetid.

#### Status pr. 25. januar 2022

- 14 borgere står på ventelisten

Der er 6 borgere på venteliste til bolig i anden kommune.

#### Venteliste til ældreboliger

Der søges om en ældrebolig i Nyborg Kommune. Der er intet loft for ventetid.

#### Status pr. 25. januar 2022

- 28 borgere står på venteliste, heraf er
- 2 borgere visiteret til listen i december

Derudover er der 5 borgere på venteliste i en anden kommune.

#### Administrationens vurdering

Der er pt. 24 borgere på ventelisterne til plejebolig, fordelt på 10 borgere på den generelle venteliste og 14 på den specifikke venteliste.

Der er tildelt 5 plejeboliger frem til 25. januar 2022. Boligerne er tildelt til 4 borgere på den generelle venteliste samt 1 borger fra den specifikke venteliste.

Administrationen vurderer, at flowet på den generelle venteliste fortsat er passende – der er flow i antal boliger, og sagsbehandlingsfristen på 8 uger overholdes.

Sagsbehandlingsfristen er 5 uger i gennemsnit på den generelle venteliste, hvilket giver mulighed for at tilbyde flere boliger til borgere fra den specifikke venteliste. Det anbefales, at ventelisten fortsat følges tæt.

Der er pt. 28 borgere på ventelisten til ældrebolig. Der er tildelt 1 ældrebolig frem til 25. januar 2022.

Administrationen vurderer, at der opleves et stigende antal ansøgninger til ældreboligerne i Nyborg. På nær en borger ønsker alle borgere på ventelisten bolig i Egeparken og ved Jernbanebo, hvor der er i alt 68 ældreboliger.

I 2021 blev der tildelt 11 boliger i Egeparken og 3 boliger ved Jernbanebo. I 2022 er der indtil 25. januar tildelt 1 bolig ved Jernbanebo. Borgerne på listen har max. ventet 49 uger på en ældrebolig.

Der har været begrænset ventetid på en ældrebolig i Ullerslev eller i Ørbæk. Pt. er der en enkelt borger på venteliste til en ældrebolig i Ørbæk og ingen i Ullerslev.

Der er pt. 2 ledige ældreboliger i Ullerslev og 2 ledige boliger i Ørbæk. Boligerne tilbydes til borgere fra den øvrige venteliste og annonceres, hvis der ikke er nogle, der er interesserede.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Indstilling**

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen om status på venteliste til pleje- og ældrebolig til efterretning.

#### **Sagen afgøres i**

Ældreudvalget.

#### **Bilag**

450-2022-22324 Status paa ventelisterne\_pr 25. januar 2022

#### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Til efterretning.

#### **Bilag**

Status paa ventelisterne\_pr 25. januar 2022

# Punkt 11: Orientering vedr. tidsplan for udbud af byggeri af nyt sundhedshus

## Sagsfremstilling

### 11. Orientering vedr. tidsplan for udbud af byggeri af nyt sundhedshus

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2020-53152 | Initialer | DII | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

#### Sagsfremstilling

Hermed orienteres om en mindre justering af tidsplanen for udbudsprocessen med 14 dage vedrørende byggeriet af sundhedshuset.

Justeringen angår afleveringsdatoen for projekter fra de 4 prækvalificerede tilbudsgivere og i forlængelse heraf møde for bedømmelsesudvalget.

Her er tilbudsgiverne blevet oplyst om, at fristen for aflevering er forlænget med 14 dage fra 24.02.2022 til 10.03.2022. I forlængelse heraf vil bedømmelsesudvalgets møde ligeledes blive flyttet fra 28.02.2022 til tirsdag 15.03.2022.

Ændringen vil ikke have indflydelse på den forventede afleveringsdato, som fortsat er 28. august 2024. Ligeledes vil der fortsat kunne indgås entreprisekontakt inden sommerferien 2022 med den valgte totalentreprenør.

To forhold danner baggrund for, at projektledelsen for sundhedshuset har været nødsaget til at foretage denne justering af tidsplanen, således at alle 4 tilbudsgivere får mulighed for at tage højde for dette i deres projekter.

· For det første har flere af høringssvarene til lokalplansforslag 323 vedrørende byggeri af sundhedshuset på Holmens Boulevard i Nyborg udtrykt bekymring over afstanden fra byggelinje til skel. For at imødekomme naboernes bekymring vil byggelinjen i det endelige lokalplansforslag blive øget fra 2,5 m til 5 m mod øst. Det vil give mere plads mellem det kommende sundhedshus og ejendommene på henholdsvis Knudshovedvej og Ingolfsgade.

· For det andet har der været en uoverensstemmelse mellem krav for etagehøjde mod Storebæltsvej i henholdsvis lokalplanen for grunden til sundhedshuset og den netop vedtagne Kommuneplan 2021. Af lokalplansforslaget fremgår det, at der mod Storebæltsvej må bygges i minimum 3 etager og maksimalt 5 etager. I Kommuneplan 2021 fremgår det, at der højst må bygges i 3 etager. Dette har dog ikke betydning for afgivelse af tilbud på projektet. Hvis der efterfølgende vælges et projekt, som overstiger den vedtagne højde i kommuneplanen, vil der være behov for, at der vedtages et kommuneplanstillæg, som vil kunne ske uden påvirkning af tidsplanen i øvrigt.

Ændringen i byggelinjen kan potentielt være indgribende for udarbejdelsen af de fire konkrete projekter, tilbudsgivere arbejder på. Det er derfor god skik i sådanne tilfælde at forlænge fristen for aflevering, som det er sket.

Orienteringen er desuden udsendt på mail til Sundheds- og Forebyggelsesudvalget og Ældreudvalget (cc. Byrådet) 27. januar 2022.

Byrådet er ved mail af 2. februar 2022 orienteret om, at STB Byg A/S 28. januar 2022 har meddelt, at de har måtte indstille deres tilbudsgivning og derfor ikke ønsker at afgive tilbud på byggeriet af sundhedshuset i Nyborg.

#### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

#### Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

#### Sagen afgøres i

Ældreudvalget.

#### Bilag

450-2022-24363 Tidsplan for udbud af byggeri af sundhedshus - 27012022

**Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Til efterretning.

## **Bilag**

Tidsplan for udbud af byggeri af sundhedshus - 27012022

## Punkt 12: Referat fra Seniorrådsmøde 19. januar 2022

### Sagsfremstilling

#### 12. Referat fra Seniorrådsmøde 19. januar 2022

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2021-37320 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

### Sagsfremstilling

Referat fra seniorrådsmøde 19. januar er vedhæftet til orientering.

### Økonomiske konsekvenser

Ingen

### Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager referatet til efterretning.

### Sagen afgøres i

Ældreudvalget

### Bilag

450-2022-19676 Samlet referat - Seniorrådet 2022-2025 den 19. januar 2022, kl. 09:00 - 13:00

### Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Til efterretning.

### Bilag

Samlet referat - Seniorrådet 2022-2025 den 19. januar 2022, kl. 09:00 - 13:00

## Punkt 13: Orientering fra direktøren/chefen

### Sagsfremstilling

#### 13. Orientering fra direktøren/chefen

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2021-37935 | Initialer | NIB | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

#### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Ikke noget til punktet.

## Punkt 14: Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne

### Sagsfremstilling

#### 14. Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne

|         |                |           |     |       |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2021-37935 | Initialer | NIB | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

#### **Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 9. februar 2022:**

*Fraværende: Sonja Marie Jensen (A)*

Ikke noget til punktet.

## **Punkt 15: Lukket: Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne**

## **Punkt 16: Lukket: Orientering fra direktøren/chefen**