

REFERAT Ældreudvalget 2022-2025 d. 11-01-2022

Mødedato Tirsdag d. 11. januar 2022 kl. 08:15

Mødested Virtuelt

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Introduktion til ældreområdet..... | 3 |
| Rekruttering og fastholdelse - indsatser på kort og langt sigt..... | 5 |
| Handleplan for rekruttering og fastholdelse på ældreområdet 2022..... | 7 |
| Status vedr. etablering af Sundhedshus..... | 11 |
| Forslag om studietur til to sundhedshuse..... | 14 |
| Kvalitetsstandarder for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, aflastning og a | 15 |
| Evalueringsprojekt vedr. nedbringelse af sygefravær..... | 18 |
| Status på venteliste til pleje- og ældreboliger pr. 22. december..... | 21 |
| Referat fra Seniorrådsmøder..... | 23 |
| Mødekalender 2022..... | 24 |
| Orientering fra direktøren/chefen..... | 26 |
| Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne..... | 27 |
| Lukket: Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne..... | 28 |
| Lukket: Orientering fra direktøren/chefen..... | 29 |

Punkt 1: Introduktion til ældreområdet

Sagsfremstilling

1. Introduktion til ældreområdet

| | | | | |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2021-38337 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

Sagsfremstilling

Udvalget orienteres om ældreområdet, herunder lovgivning, styrelsesvedtægt, fagområder, strategier mv.

Området omfatter bl.a.

- Plejecentre
- Demenscenter
- Midlertidige pladser
- Hjemmepleje
- Sygepleje
- Madservice

Det foreslås, at der gives en introduktion til disse områder i forbindelse med en introdag og på udvalgs møder, der holdes decentralt.

Administrationen har udarbejdet et årshjul for udvalgets behandling af faste dagsordenspunkter i løbet af 2022 (se bilag).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning samt godkender at administrationen planlægger en introdag med besøg på decentrale institutioner.

Sagen afgøres i

Ældreudvalget

Bilag

450-2022-7325 Årshjul for Ældreudvalget 2022

450-2022-11408 Introduktion til Ældreudvalget 2022 (002)

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Godkendt.

Bilag

Årshjul for Ældreudvalget 2022

Introduktion til Ældreudvalget 2022 (002)

Punkt 2: Rekruttering og fastholdelse - indsatser på kort og langt sigt

Sagsfremstilling

2. Rekruttering og fastholdelse - indsatser på kort og langt sigt

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

Sagsfremstilling

Byrådet godkendte 30. april 2019 strategien ”SAMMEN om den gode arbejdsplads - strategi for rekruttering og fastholdelse på SOSU-området”.

I forlængelse af strategien godkendte Ældreudvalget 13. august 2019 ”Handleplan for rekruttering og fastholdelse af SOSU-personale” med initiativer, aktiviteter og indsatser, der skal være med til at styrke arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

For yderligere at styrke fokus på arbejdet med rekruttering og fastholdelse på SOSU-området er det i den politiske aftale for 2022 besluttet, at der skal arbejdes med indsatser for rekruttering og fastholdelse på kort og langt sigt. Indsatser på kort sigt forankres i Ældreudvalget, mens indsatser på langt sigt forankres i Økonomiudvalget. Organiseringen af arbejdet er beskrevet i ”Kommissorium for rekruttering og fastholdelse på plejeområdet, som blev godkendt af Økonomiudvalget 4. oktober 2021.

Under punktet gives en status for arbejdet med rekruttering og fastholdelse – herunder:

- Udfordringer på kort og langt sigt
- Nuværende og igangsatte initiativer og indsatser
- Organisering

Leder for Fællessekretariatet Jakob Slot Schmidt deltager under punktet.

Vedhæftet sagen er kommissorium for rekruttering og fastholdelse på plejeområdet, Strategi for rekruttering og fastholdelse på SOSU-området samt handleplan for rekruttering og fastholdelse af SOSU-personale.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagen afgøres i

Ældreudvalget

Bilag

450-2021-216147 Kommissorium: Rekruttering og fastholdelse på plejeområdet

450-2019-154407 FINAL Handleplan for rekruttering og fastholdelse af SOSU

450-2019-122247 Rekrutteringsstrategi - final

450-2022-11416 Oplæg rekruttering og fastholdelse Ældreudvalget

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Til efterretning.

- Der fremsendes oversigt over medarbejderomsætning fordelt på områder.
- Årsager til at medarbejdere på deltid ikke ønsker ansættelse på fuldtid undersøges.
- De gode resultater fra tilfredshedsundersøgelsen kan nævnes i stillingsopslag og som markedsføring af ældreområdet.

Bilag

Kommissorium: Rekruttering og fastholdelse på plejeområdet

FINAL Handleplan for rekruttering og fastholdelse af SOSU

Rekrutteringsstrategi - final

Oplæg rekruttering og fastholdelse Ældreudvalget

Punkt 3: Handleplan for rekruttering og fastholdelse på ældreområdet 2022

Sagsfremstilling

3. Handleplan for rekruttering og fastholdelse på ældreområdet 2022

| | | | | |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2021-38814 | Initialer | NSO | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

Sagsfremstilling

Nyborg Kommune har mange dygtige medarbejdere og ledere indenfor pleje og omsorg, der hver dag professionelt arbejder med at levere en god service til borgerne.

Tilfredshedsundersøgelsen 2021 viser, at størstedelen af borgerne på tværs af tilbuddene er enten meget tilfredse eller tilfredse med de ydelser, service og omsorg, der tilbydes i Nyborg Kommune.

Nyborg Kommune står imidlertid med en kæmpe udfordring i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere til pleje- og omsorgsområdet i lighed med landets øvrige kommuner.

Den store rekrutteringsudfordring på sundheds- og ældreområdet skyldes bl.a. a) den demografiske stigning i antallet af 80+ årige og øget behov for arbejdskraft, b) opgaveglidning fra sygehusene til kommunerne, c) tilførsel af flere midler til et højere serviceniveau i ældreplejen, d) stigende gennemsnitsalder for medarbejdere i ældreplejen og flere som går på pension, e) færre personer i den arbejdsdygtige alder, f) stort frafald på SOSU-uddannelserne, g) højt sygefravær på ældreområdet og h) mange medarbejdere på deltid. På grund af den aktuelle covid-19 situation er manglen på arbejdskraft blevet forstærket i løbet af 2021.

Sundheds- og Omsorgsafdelingen har gennem flere år arbejdet med en strategi for rekruttering og fastholdelse på SOSU-området, herunder aftaler med faglige organisationer om en handlingsplan og en række konkrete initiativer i 2019-2020.

HR og Personale har derudover igangsatte en række initiativer, der skal være med til at understøtte arbejdet med trivsel og det gode arbejdsmiljø i kommunen, herunder aftaler i forhold til MED-systemet og de faglige organisationer.

KL har 6. december 2021 afholdt en konference på Nyborg Strand, hvor rekrutterings-udfordringerne på sundheds- og ældreområdet har været drøftet, herunder KL's handlingsplan og andre mulige løsningsforslag.

Nyborg Kommune har indgået en lokal aftale med Dansk Sygeplejeråd i 2021.

KL og FOA har 17. december 2021 indgået en fælles forståelse om, at presset på ældreområdet kræver akut handling, herunder at der på kort sigt er behov for at sikre de nødvendige ressourcer omkring ældreplejen ved forskellige initiativer. Det foreslås, at efterlønnere og pensionister i en afgrænset periode skal have mulighed for at tage vagter i ældreplejen uden at blive modregnet og at nuværende frivillige som er aktive i ældreplejen, skal have mulighed for at blive ansat midlertidigt.

Social- og Ældreministeriet har 21. december 2021 udmeldt, at regeringen har indgået aftale med Folketingets partier om flere tiltag, der skal afhjælpe den akutte mangel på arbejdskraft i ældreplejen. Dette giver efterlønnere, pensionister og studerende bedre mulighed for at tage arbejde i ældreplejen uden at blive modregnet i pension eller SU.

Endvidere kan elever på bl.a. social- og sundhedsassistentuddannelsen få forlænget deres praktikuddannelse i op til to måneder, så de kan indgå i corona-relateret arbejde, ligesom der er mulighed for at ændre på fordelingen af skole- og praktikperioder – også selv om skolen ikke er lukket.

Medarbejdere i det regionale sundhedsvæsen, den kommunale hjemmesygepleje samt i hjemmeplejen og på plejehjem kan desuden overføre op til 4 ugers ferie ud over den femte ferieuge til næste år.

Der er i forbindelse med den politiske aftale om budget 2022 i Nyborg Kommune nedsat en politisk og administrativ styregruppe med deltagelse af relevante interessenter/aktører, som skal komme med yderligere forslag til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere indenfor pleje- og omsorgsområdet.

Det skal på kort sigt derfor anbefales følgende handleplan:

1. At der afsættes en pulje på 10 mio. kr. årligt under Ældreudvalget til udmøntning af konkrete initiativer til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere indenfor pleje- og omsorgsområdet i Nyborg Kommune, jf. nedenstående.

2. At der indgås en ny lokalaftale med henblik på at give medarbejderne flere muligheder for at få udbetalt deres arbejdstidsbestemte ydelser frem for at afspadsere. Dette har tidligere været en mulighed på ældreområdet frem til 2019. Dette vil forventeligt frigøre flere timer, da medarbejderne ikke holder fri i samme omfang.

Baggrunden er, at den økonomiske situation i Nyborg Kommune har ændret sig efter udligningsreformen i 2021 og indgåelse af lokalaftalen i 2019, hvor der blev indarbejdet en årlig effektivisering på 7,5 mio. kr. i budgettet på ældreområdet.

3. At der afsættes en årlig pulje til fastholdelse af medarbejdere indenfor pleje- og omsorgsområdet. Puljen kan eksempelvis udmøntes som lønstigning til medarbejdere, der går op i tid til hhv. 35 og 37 timer.

4. At medarbejdere på deltid tilbydes ansættelse på fuldtid indenfor ældreområdet.

5. At brugen af eksterne vikarer udnyttes i øget omfang end tidligere, hvis det er muligt på grund af et presset arbejdsmarked og mangel på eksterne vikarer.

6. At der indføres jobgaranti for SOSU-elever, der færdiggør deres uddannelse i Nyborg Kommune.

7. At der i de kommende år ansættes flere elever til SOSU-uddannelserne på ældreområdet svarende til det afsatte budget på ca. 19 mio. kr. årligt, heraf budget til 2 uddannelseskoordinatorer.

8. At der ansættes flere elever på grundforløbets anden del (GF2) for at gøre det mere attraktivt, at blive ansat som SOSU-elev i Nyborg Kommune. Dermed sikres, at voksne elever får løn under grundforløbet i stedet for SU. Forpligtelsen gælder alene elever, som opfylder adgangskravene til at starte uddannelsen og er optaget af en SOSU-skole. GF2 varer 20 uger, men kan afkortes, hvis eleven er over 25 år, har relevant erhvervs erfaring eller uddannelse som fx en studentereksamen.

Fra 2022 tilbydes alle elever ansættelse på GF2, det gælder både SSA-elever og SSH-elever og både elever over og under 25 år.

9. At flere elever aflønnes med voksenelevløn for at gøre det mere attraktivt, at blive ansat som SOSU-elev i Nyborg Kommune. Ifølge overenskomsten kan elever få voksenelevløn, hvis de er fyldt 25 år ved uddannelsesstart og har et års relevant beskæftigelse inden for de sidste fire år.

Fra 2022 tilbydes voksenelevløn til elever over 25 år, der har 4 måneders erfaring fra ansættelse i egen organisation samt udtalelse fra leder.

Fra 2022 tilbydes voksenelevløn når elever fylder 25 år og har 4 måneders erfaring fra ansættelse i egen organisation samt udtalelse fra leder.

10. At der tilbydes fuld elevløn til SOSU-elever i hele uddannelsesforløbet i stedet for perioder med SU i forbindelse med skoleophold, jf. model i bl.a. Herning, Struer, Ringkøbing-Skjern, Holstebro, Ikast-Brande og Lemvig.

11. At der afholdes mestringskurser og individuelle uddannelsessamtaler med SOSU-eleverne flere gange årligt med henblik på at minimere frafaldet på uddannelsen, jf. gode erfaringer i Frederikshavns Kommune.

12. At unge i alderen 14-17 år ansættes i fritidsjob på plejecentre. Her kan den unge komme et par eftermiddage om ugen og hjælpe med at lave små aktiviteter i hverdagen, som ligger uden for de arbejdsopgaver, det faste personale tager sig af.

Udover at aflaste personalet på plejecentrene, er det målet, at det skal motivere flere unge til at vælge en karrierevej inden for social- og sundhedsområdet.

De unge skal ansættes via den såkaldte inspirations-ansættelsesordning, som er udviklet i samarbejde med FOA.

13. At der er ledelsesmæssig fokus på at sikre fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og et godt arbejdsmiljø for personalet på plejecentre, sygeplejen og hjemmeplejen m.fl.

14. At der er ledelsesmæssig fokus på at minimere det høje sygefravær på 20,7 sygedage pr. årsværk for SOSU-personale i Nyborg Kommune (placering som nr. 83 på landsplan).

15. At der så vidt muligt ansættes rengøringsmedarbejdere til løsning af rengørings- opgaver, så plejepersonalet frigives til andre opgaver. Rengøringsmedarbejderne tilbydes uddannelse og mulighed for fastansættelse.

16. At der i begrænset omfang ansættes flere medarbejdere i plejen uden en SOSU-faglig uddannelse til at understøtte løsning af kerneopgaven.

17. At der ansættes andre faggrupper, der kan bidrage til løsning af kerneopgaven fx farmakonomer, der varetager sundhedsfaglige opgaver, rehabilitering, undervisning og kvalitetssikring eller pædagogiske assistenter, der ansættes som plejemedhjælpere, hvilket kan sidestilles med en SSH.

18. At der løbende samarbejdes med Jobcenteret, således at jobparate ufaglærte, som har lyst til at komme indenfor ældreområdet tilbydes ansættelse med henblik på at få erfaring og blive motiveret til uddannelse.

19. At der årligt afholdes introduktionsmøde på Jobcenteret med ledige kandidater, for at skabe interesse for ældreområdet, praktikpladser og ansættelser.

20. At der arbejdes videre med udmøntning af øvrige forslag fra Sundheds- og Omsorgs-afdelingen vedrørende strategi og handlingsplan for rekruttering og fastholdelse på SOSU-området og indenfor andre faggrupper.

Det skal ske en nærmere drøftelse med Hovedudvalget, MED-systemet og de faglige organisationer om den konkrete udmøntning af de forskellige handlingsinitiativer.

HR og Personale er tovholder på forhandlingerne med de faglige organisationer og drøftelserne i MED-systemet.

Økonomiske konsekvenser

Der afsættes en årlige pulje på 10 mio. kr. til initiativer vedrørende rekruttering og fastholdelse indenfor pleje- og omsorgsområdet i Nyborg Kommune, som foreslås finansieret af bl.a. ekstra midler fra finansloven i 2021/2022, sparede udgifter til særydelser og eksterne vikarer, omprioritering af ikke øremærkede midler indenfor ældre- og sundhedsområdet m.v.

Der afsættes derudover midler til finansiering af det demografiske udgiftspres indenfor ældreområdet med henblik på kunne videreføre og levere et højt serviceniveau til borgerne i Nyborg Kommune.

Indstilling

Det indstilles:

- At handlingsplanen for rekruttering og fastholdelse på ældreområdet i 2022 anbefales til godkendelse i Byrådet.
- At der under Ældreudvalget afsættes en årlig pulje på 10 mio. kr. til initiativer vedrørende rekruttering og fastholdelse af medarbejdere indenfor pleje- og omsorgsområdet i Nyborg Kommune.
- At der sker en nærmere drøftelse med Hovedudvalget, MED-systemet og de faglige organisationer om den konkrete udmøntning af de forskellige handlingsinitiativer.
- At der sker drøftelse i den politiske og administrativ styregruppe med repræsentant fra Seniorudvalget om yderligere forslag til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere indenfor pleje- og omsorgsområdet, herunder fx forsøg med ændret organisering og arbejdstilrettelæggelse i selvstyreende teams.
- At udvalget én gang i kvartalet orienteres om status på handleplanen for rekruttering og fastholdelse.

Sagen afgøres i
Byrådet

Bilag

450-2021-
283250

Bilag 1 - KL om fremtidige rekrutteringsudfordringer 2021

| | |
|-----------------|--|
| 450-2021-283249 | Bilag 2 - KL rekrutteringshandlingsplan 2021 |
| 450-2021-283248 | Bilag 3 - Plancher til den administrative styregruppe 2. november 2021 |
| 450-2021-283245 | Bilag 4 - Social- og Ældreministeriet pressemeddelse 21. december 2021 |
| 450-2021-283244 | Bilag 5 - KL pressemeddelse 17. december 2021 |
| 450-2021-283243 | Bilag 6 - FOA pressemeddelse 17. december 2021 |

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Anbefales.

Bilag

Bilag 1 - KL om fremtidige rekrutteringsudfordringer 2021

Bilag 2 - KL rekrutteringshandlingsplan 2021

Bilag 3 - Plancher til den administrative styregruppe 2. november 2021

Bilag 4 - Social- og Ældreministeriet pressemeddelse 21. december 2021

Bilag 5 - KL pressemeddelse 17. december 2021

Bilag 6 - FOA pressemeddelse 17. december 2021

Punkt 4: Status vedr. etablering af Sundhedshus

Sagsfremstilling

4. Status vedr. etablering af Sundhedshus

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

Sagsfremstilling

Ældreudvalget orienteres hvert kvartal om status for etablering af et sundhedshus.

Der er i alt afsat 100,0 mio. kr. til etablering af et nyt sundhedshus på ca. 5.200 kvm., hvoraf 16,7 mio. kr. er finansieret af statstilskud. Nyborg Kommune har indgået et samarbejde med Kuben Management som bygherrerådgiver for byggeriet af sundhedshuset beliggende på Holmens Boulevard i Nyborg by.

Gennemførelsen af projektet forløber planmæssigt og overholder den godkendte tidsplan med offentliggørelse af vinderprojekt i juni 2022 og færdiggørelse af byggeprojektet senest i august 2024.

Sundhedshuset vil indeholde lægepraksis og andre sundhedsaktører, kommunale sundhedstilbud samt midlertidige pladser for borgere med behov for tæt observation, pleje og rehabilitering efter fx sygehusophold.

Følgende aktører er fremtidige lejere og brugere i Sundhedshuset:

Private aktører

- Lægerne Nørrevoldgade
- Lægerne Enghavevej
- RygXperten
- Ørelæge Maria Quisgaard
- Hudlæge Lisbeth Stauffer Bjerregaard
- Tandklinik Steengaard

Kommunale aktører

- Kommunale sundhedstilbud fra hhv:
 - Sundhed og forebyggelse
 - Sundhed og træning
- Sygeplejeklinik (delt med lægevagt)
- Midlertidige pladser

Regionale aktører

- Høreklínik.
- Lægevagt (delt med sygeplejeklinik)
- Fleksibelt og virtuelt konsultationsrum

Frivillige aktører

- Patientforeningerne

Samtidig med etableringen af det nye sundhedshus med 20 midlertidige pladser omdannes Jernbanebo til et plejecenter med 25 nye plejeboliger for at imødekomme den stigende efterspørgsel efter plejeboliger.

Byggeriet skal have et areal på ca. 5.200 m² og udbydes i omvendt licitation med en fastsat entreprisensum på 76,3 mio. kr. ekskl. moms. Tilbudsprojektet skal som minimum have et bruttoareal på 5.000 m² (mod et ønsket areal på 5.243 m²).

Byggeriet skal i hovedbestanddele indeholde:

- 20 midlertidige pladser (rehabiliteringspladser).
- Tandlægeklinik, praktiserende læger og speciallæger, kiropraktor.
- Patientforeninger, kontorlokaler og undervisningslokaler.
- Diverse kommunale sundhedstilbud.

- Tilhørende udearealer.

Udbuddet gennemføres i 2 faser:

- Først gennemføres en prækvalifikationsfase, hvor der udvælges 4 totalentreprenør-teams på baggrund af de modtagne ansøgninger (nuværende fase).
- Efterfølgende gennemføres en tilbudsphase, hvor de 4 totalentreprenørteams afgiver tilbud på opgaven og bygherren udvælger det bedste tilbud på baggrund af de kriterier, der er angivet i udbuddet.

Der er gennemført prækvalificering af totalentreprenør, hvor der er modtaget 12 ansøgninger fra kvalificerede lokale og landsdækkende entreprenører og rådgivningsvirksomheder. Der har således været stor interesse for opgaven.

Der er udvalgt 4 ansøgere på baggrund af kriterier omkring eksempler på tilsvarende projekter både i forhold til karakter af byggeri og kompleksitet, herunder sundhedsbyggeri, bæredygtighed og projektstyring i totalentreprise.

- C.C. Contractor (i samarbejde med CUBO Arkitekter, AFRY Ingeniører)
- Dansk Boligbyg (i samarbejde med RUM Arkitekter, VITA Ingeniører)
- Hans Jørgensen & søn (i samarbejde med NIRAS Ingeniører, C&W Arkitekter, TKT Arkitekter)
- STB Byg (i samarbejde med GPP Arkitekter, ABC Ingeniører)

Der er planlagt møde i bedømmelsesudvalget med præsentation af tilbuddene fra de 4 prækvalificerede tilbudsgivere 28. februar 2022.

De 4 udvalgte totalentreprenører vil frem til 28. februar 2022 udarbejde et samlet projekt for sundhedshuset med udgangspunkt i det udarbejdede byggeprogram mv., som blev godkendt i Byrådet i september 2021.

Afgivelse af indledende tilbud skal være fremsendt senest 24. februar 2022 og afgivelse af endeligt tilbud efter forhandling skal være fremsendt senest 26. april 2022.

Tilbud vil blive vurderet med udgangspunkt i tildelingskriteriet ”bedste forhold mellem pris og kvalitet”, hvor kvalitet er opdelt i 3 underkriterier med følgende vægtning: Kvalitet (55 %), proces og organisation (30 %) og bæredygtighed (15 %).

Lokalplan 323 – Sundhedshus ved Holmens Boulevard i Nyborg, som skal muliggøre byggeriet har været i offentlig høring i perioden 13. oktober til 8. december 2021 og forventes endelig godkendt februar 2022.

Sideløbende med byggeprojektet indgår Nyborg Kommune og Region Syddanmark i såvel et politisk som administrativt samarbejde. I den fælles politiske styregruppe deler borgmester Kenneth Muhs og regionrådsrådsformand Stephanie Lose formandskabet og øvrige politiske deltagere fra Nyborg Kommune er formand og næstformand for hhv. Sundheds- og Forebyggelsesudvalget og Ældreudvalget. Der afholdes politiske møder 2 gange årligt. Næste gang i 1. kvartal 2022.

Der er udarbejdet en fælles vision for samarbejdet og der arbejdes med udgangspunkt i et fælles indsatskatalog, hvor bl.a. fælles forskning med udgangspunkt i sundhedshuset og dets aktører eller medforskere konkret placeret i sundhedshuset er prioriteret.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagen afgøres i

Ældreudvalget

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Til efterretning.

Punkt 5: Forslag om studietur til to sundhedshuse

Sagsfremstilling

5. Forslag om studietur til to sundhedshuse

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

Sagsfremstilling

Projektet vedr. etablering af et sundhedshus forløber planmæssigt både i forhold til selve byggeprojektet og samarbejdet på tværs. Byggeprojektet er i øjeblikket i fase 3, hvor der skal vælges totalentreprenør. Det er i den forbindelse besluttet, at der skal nedsættes et bedømmelsesudvalg med deltagelse af bl.a. formand og næstformand i Sundheds- og Forebyggelsesudvalget og Ældreudvalget. Der er planlagt møde i bedømmelsesudvalget med præsentation af de 4 prækvalificerede tilbudsgivere 28. februar 2022.

Der er sideløbende hermed pågået et såvel politisk som administrativt samarbejde mellem Nyborg Kommune og Region Syddanmark, hvor der samarbejdes med udgangspunkt i en fælles vision for samarbejdet og et fælles indsatskatalog.

Som introduktion til projektet for de to udvalg, foreslås en studietur til to midtjyske sundhedshuse 24. februar 2022 kl. 8.30-16.30. Studieturen er under planlægning og kan gennemføres under forudsætning af retningslinjerne jf. Covid-19 tillader det.

Økonomiske konsekvenser

Udgifter til studieturen er indeholdt i honorar for bygherrerådgivning.

Indstilling

Det indstilles, at udvalget godkender at administrationen arbejder videre med planlægning af en studietur 24. februar 2022.

Sagen afgøres i

Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Godkendt.

Punkt 6: Kvalitetsstandarder for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, aflastning og ældre- og plejebolig 2022

Sagsfremstilling

6. Kvalitetsstandarder for forebyggende hjemmebesøg, personlig pleje, praktisk hjælp, aflastning og ældre- og plejebolig 2022

| | | | | |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| 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)
- Tøjvask (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)

Der er foretaget følgende generelle ændringer i kvalitetsstandarderne:

- Der er foretaget generelle, sproglige rettelser i kvalitetsstandarderne.
- Der er flere steder tilføjet, at borgeren ud over Nyborg Kommunes hjemmepleje eller et ”fritvalgsbevis” kan vælge en godkendt privat leverandør. Dette er markeret med grønt i vedhæftede bilag.

Der er på baggrund af tidligere beslutning i udvalget, foretaget nogle ændringer i kvalitetsstandarderne vedr. visitation til plejebolig, så den afspejler gældende praksis.

| Følgende tekst er fjernet | Teksten er erstattet med |
|--|---|
| <p>Det er en forudsætning</p> <ul style="list-style-type: none">· at du har behov for døgnpleje· at andre muligheder som hjemmepleje, træning, hjælpemidler, madordning, nødkald, aktivitetstilbud og lignende er afprøvet· at du ikke kan tilbydes tilstrækkelig hjælp fra kommunale tilbud i din nuværende bolig. <p>Hvornår kan jeg <u>ikke</u> blive visiteret til en plejebolig?</p> <p>Du kan ikke blive visiteret til en plejebolig, hvis dit aktuelle behov for støtte og pleje kan varetages af hjemme- og sygeplejen i din nuværende bolig.</p> | <p>Forinden skal andre muligheder som fx hjemmepleje, træning, hjælpemidler, madordning, nødkald, aktivitetstilbud mv være afprøvet, således at det er afdækket om, der kan tilbydes den nødvendige hjælp fra kommunale tilbud i din nuværende bolig.</p> <p>Afsnittet er slettet</p> |

Seniorrådet foreslår, at muligheden for fremtidsfuldmagt skrives ind i kvalitetsstandarderne for visitation til plejebolig. Administrationen har vurderet, at fremtidsfuldmagt ikke behøver at blive indskrevet, da borgeren ved ansøgning til plejebolig skal kunne underskrive ansøgningen ellers skal der alternativt ansøges om værgemål, hvilket allerede fremgår af kvalitetsstandarderne.

De sagsbehandlende terapeuter, visitatorer, demenskoordinatorer, forebyggende hjemmebesøg orienterer i deres møde med borgere og pårørende om muligheden for og betydningen af at have en fremtidsfuldmagt.

Kvalitetsstandarderne er vedhæftet som bilag, hvor alle ændringer er markeret.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Det indstilles, at udvalget sender kvalitetsstandarderne i høring i Seniorrådet og Handicaprådet.

Sagen afgøres i

Byrådet

Bilag

450-2021-282955 kvalitetstandard 2022

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Sendes i høring i Seniorråd og Handicapråd

Bilag

kvalitetstandard 2022

Punkt 7: Evaluering af projekt vedr. nedbringelse af sygefravær

Sagsfremstilling

7. 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 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> | Mindsket ledelsesspænd i alle hjemmeplejedistrikter ved ansættelse af assisterende ledere med personaleansvar 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 Struktureret arbejde med lokale handleplaner i en inddragende proces i MED-udvalgene, som tager afsæt i ovenstående teoretiske ramme |
| <i>Systematiseret samarbejde mellem kommunens HR-ansvarlige for ældreplejen og jobcentrets sygedagpengeafsnit</i> | 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 |

| | |
|---|--|
| | <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 lederens 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 lederens 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. 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

Ingen

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

- 450-2020-44420 GODKENDT Handleplan for sygefraværstrategi på SOSU-området i 2020
- 450-2020-45710 Bilag: SAMMEN om den gode arbejdsplads - Strategi for at forebygge og nedbringe sygefravær på SOSU-området
- 450-2021-266961 Selvevaluering december 2021

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Udsættes til næste møde

Bilag

GODKENDT Handleplan for sygefraværstrategi på SOSU-området i 2020

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

Selvevaluering december 2021

Punkt 8: Status på venteliste til pleje- og ældreboliger pr. 22. december

Sagsfremstilling

8. Status på venteliste til pleje- og ældreboliger pr. 22. december

| | | | | |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| 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. 22. december 2021

- 3 borgere står på ventelisten, heraf er
- 1 borger rykket fra den specifikke venteliste til den generelle venteliste
- 6 borgere er visiteret til den generelle venteliste i december

Den specifikke venteliste til plejebolig

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

Status pr. 22. december 2021

- 16 borgere står på ventelisten

Der er 5 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. 22. december 2021

- 29 borgere står på venteliste, heraf er
- 5 borgere visiteret til listen i december

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

Administrationens vurdering

Der er pt. 19 borgere på ventelisterne til plejebolig, fordelt på 3 borgere på den generelle venteliste og 16 på den specifikke venteliste.

Der er tildelt 84 plejeboliger frem til 22. december 2021. Boligerne er tildelt til 77 borgere på den generelle venteliste samt 7 borgere (inkl. to ægtepar) fra den specifikke venteliste. Heraf har 4 borgere fra den specifikke venteliste takket nej til en tilbudt bolig, hvorefter boligerne er tildelt til borgere fra den generelle 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. 29 borgere på ventelisten til ældrebolig. Der er tildelt 25 ældreboliger frem til 22. december 2021.

Administrationen vurderer, at der opleves et stigende antal ansøgninger til ældreboligerne i Nyborg. På nær 1 ønsker alle borgere på ventelisten bolig i Egeparken og ved Jernbanebo, hvor der er 68 ældreboliger samlet set.

I 2021 er der tildelt 11 boliger i Egeparken og 3 boliger ved Jernbanebo. Borgerne på listen har max. ventet 45 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 tildelt i alt 8 boliger i Ørbæk og 3 boliger i Ullerslev. Der er dog pt. 3 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 interesseret.

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

450-2021-282518 Status paa ventelisterne _pr 22. december 2021 -

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Til efterretning.

Bilag

Status paa ventelisterne _pr 22. december 2021 -

Punkt 9: Referat fra Seniorrådsmøder

Sagsfremstilling

9. Referat fra Seniorrådsmøder

| | | | | |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|
| Sagsnr. | 450-2019-30109 | Initialer | JAC | Åbent |
|---------|----------------|-----------|-----|-------|

Sagsfremstilling

Referater fra seniorrådsmøderne 24. november, 1. december og 8. december 2021 er vedhæftet til orientering.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager referaterne til efterretning.

Sagen afgøres i

Ældreudvalget

Bilag

450-2021-256629 Referat Seniorrådet 24. november

450-2021-273764 Referat 1. december

450-2021-280350 Referat fra Seniorrådet 8. december

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Til efterretning.

Bilag

Referat Seniorrådet 24. november

Referat 1. december

Referat fra Seniorrådet 8. december

Punkt 10: Mødekalender 2022

Sagsfremstilling

10. Mødekalender 2022

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

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet udkast til mødeplan 2022 til godkendelse.

Ældreudvalgets møder er fastsat efter samme princip som tidligere med møder tirsdage kl. 08.15. Alle møderne på Nyborg Rådhus afholdes så vidt muligt i mødelokale 2 eller 3.

Mødedatoer i 2022:

11. januar
1. februar
1. marts
29. marts
3. maj
7. juni
9. august
30. august
27. september
11. oktober
8. november
29. november

Der er planlagt byrådsseminar 31. marts – 1. april 2022 på DSB Knudshoved Kursuscenter for byråd og chefgruppe.

Mødeafholdelse:

Det følger af styrelseslovens § 20, at Økonomiudvalg og fagudvalg udøver deres virksomhed i møder.

Udvalgsmøder vil kunne afholdes virtuelt, og de kan også afholdes sådan, at nogle deltagere er fysisk samlet, mens andre deltagere virtuelt (hybridmøder).

Udvalgets flertal kan i mødeplanen beslutte, at et møde helt eller delvis skal afholdes virtuelt og i den forbindelse fastsætte saglige kriterier for, hvornår et medlem kan deltage virtuelt i et ellers fysisk møde.

Hvis det fremgår af mødeplanen, at et møde kan afholdes helt eller delvist virtuelt, kan udvalgsformanden træffe beslutning herom.

Hvis det ikke fremgår af mødeplanen, at et møde kan afholdes virtuelt, kræver det enighed i udvalget for at afholde mødet helt eller delvist virtuelt.

Det skyldes, at mødeplanens angivelse af tid og sted er bindende. En fravigelse af udvalgets godkendte mødeplan kræver derfor enighed i udvalget.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Det indstilles, at

- mødeplan for 2022 godkendes,
- udvalgets møder som udgangspunkt afholdes som fysiske møder, men efter omstændighederne kan møder afholdes helt eller delvist virtuelt.
- udvalgsmedlemmer kan deltage virtuelt i det ellers fysiske møde i tilfælde af, at udvalgsmedlemmet ellers ville få forfald, idet medlemmet er forhindret i at møde fysisk. Kriterierne svarer til kriterierne for stedfortræderindkaldelse i den kommunale styrelseslovs § 15.
- udvalgsformanden i særlige tilfælde kan beslutte, at et udvalgsmøde helt skal afholdes virtuelt.

Mødekalender er vedhæftet som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Det indstilles, at udvalget godkender forslag til mødedatoer for 2022.

Sagen afgøres i

Ældreudvalget

Bilag

450-2021-275591 Udkast mødekalender 2022

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Frem til og med august afholdes møderne på onsdage kl. 8.15. Der udsendes ny mødekalender.

Bilag

Udkast mødekalender 2022

Punkt 11: Orientering fra direktøren/chefen

Sagsfremstilling

11. Orientering fra direktøren/chefen

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

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

- Status Covid-19
- Status hjemmeplejen
- Der afholdes et dialogmøde med Seniorrådet i foråret.

Punkt 12: Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne

Sagsfremstilling

12. Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne

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

Beslutning i Ældreudvalget 2022-2025 11. januar 2022:

Fraværende: Ingen

Forslag om ny ældrelov og mulige initiativer ønskes drøftet

Punkt 13: Lukket: Orientering fra udvalgsformanden/-medlemmerne

Punkt 14: Lukket: Orientering fra direktøren/chefen