

Omsorg og ældres møde den 29. september 2022

Byrådssalen kl. 15.00

Referat

94 - Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Fraværende:

Ole Frimann Hansen (F)

Maibritt Møller Nielsen (D)

95 - Beslutning om at forlænge værdighedspolitikken til udgangen af 2024

Resume

Kommunerne skal hvert fjerde år fastlægge en ny værdighedspolitik. Idet det er fire år siden Byrådet vedtog den gældende politik, skal der vedtages en ny inden udgangen af 2022. Administrationen anbefaler at forlænge værdighedspolitik for Frederikssund Kommune til udgangen af 2024.

Indstilling

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

1. "Værdighedspolitik for Frederikssund Kommune 2018-2021" forlænges til udgangen af 2024.

Beslutning

Godkendt.

Fraværende:

Ole Frimann Hansen (F)

Maibritt Møller Nielsen (D)

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog den 28. november 2018 (sag nr. 245) "Værdighedspolitik for Frederikssund Kommune 2018-2021", der beskriver de politiske værdier og målsætninger for arbejdet med at yde støtte til borgere med behov for hjælp (se bilag). Politikken har ophæng i Servicelovens § 81 a, der bestemmer, at Byrådet skal vedtage en værdighedspolitik. Det følger af den tilhørende bekendtgørelse, at politikken skal vedtages inden udgangen af det første valgår, dvs. inden udgangen af i år.

Administrationen anbefaler at forlænge politikken frem til udgangen af 2024, dels fordi den eksisterende værdighedspolitik udgør et fortsat godt værdimæssigt fundament for arbejdet på ældreområdet, og dels fordi rammerne for kommunernes opgavevaretagelse står overfor en forandring:

Den eksisterende værdighedspolitik udgør et fortsat godt værdimæssigt fundament

"Værdighedspolitik for Frederikssund Kommune 2018-2021" er stadig aktuel, og de tre kerneværdier for mødet med borgerne er et fortsat godt værdimæssigt fundament for arbejdet på ældreområdet. Politikens kerneværdier er:

- Tryghed: Du skal opleve tryghed, når du møder vores medarbejdere.
- Medindflydelse: Du skal altid opleve at have medindflydelse på din støtte, pleje og hverdag.
- Fleksibilitet: Vi gør vores bedste for at være fleksible, så vores støtte passer med dit liv. Vi forventer tæt samarbejde, og at vi kan sammensætte støtten sammen.

Værdighedspolitikken blev i 2019 udmøntet gennem en række initiativer i forbindelse med udmøntning af værdighedspuljen (Frederikssund Kommunes andel af den såkaldte "værdighedsmilliard"). Værdighedspolitikken har over de seneste fire år været drivkraft til udvikling og afprøvning af nye tiltag på hele ældreområdet. Midlerne overgik til statens bloktilskud i 2020, og med Budget 2020 besluttede Byrådet i Frederikssund Kommune at fastholde initiativer

svarende til ca. 4 mio. kr. på ældreområdet. Det gælder fx bedre aktivitetstilbud på omsorgscentre; styrkelse af demenstilbuddet til hjemmeboende borgere og deres pårørende; styrket indsats for at sikre borgere en værdig og tryk død; udbredelse af nye velfærdsteknologier på ældreområdet; samt fri kørsel til genoptræningen. Det fulde overblik over de aftalte initiativer ses i "Status på initiativer under værdighedspolitikken", der er vedlagt sagen.

De igangsatte initiativer under værdighedspolitikken har altså siden 2020 været en del af driften. Politikken har i høj grad siden fungeret som et værdimæssigt fundament i mødet med borgeren på ældreområdet – præcis som det foreslås, at politikken skal frem til udgangen af 2024. For at sætte værdighedspolitikken ind i den aktuelle kontekst, anbefaler administrationen dog, at der i forbindelse med forlængelsen af politikken skrives et nyt forord.

Rammerne for kommunernes opgavevaretagelse står overfor en forandring

Statsministeren annoncerede i sin nytårstale 2022 behovet for en ny ældrelov med fokus på klare værdier, værdighed, valgfrihed, selvbestemmelse og få dokumentationskrav. Det rådgivende panel og de tre ekspertgrupper, som Regeringen nedsatte for at rådgive dem i arbejdet, har netop afleveret deres rapport "En ældrepleje med tid til omsorg" (vedlagt), der peger på ti overordnede punkter, der bør rummes den kommende lov. Det forventes følgelig, at kravene til ældreområdet, herunder værdighed, ændres i en ny lovgivning indenfor det kommende år.

Derudover vedtog et bredt flertal i Folketinget i maj 2022 en Sundhedsreform, der indeholder en kvalitetsplan med kvalitetspakker, som blandt andet kommer til at stille en række forpligtende krav til kommunernes sundhedsindsats på ældreområdet. Det første område er de kommunale akutfunktioner (i 2022) og patientrettede forebyggelsestilbud for borgere med kroniske sygdomme (i 2023).

Den ny lovgivning på ældreområdet og Sundhedsreformen betyder, at den fremtidige lovmæssige ramme for værdighedspolitikken – og for kommunernes fremadrettede arbejde på ældre- og sundhedsområdet generelt – er ukendt. Arbejdet med en ny værdighedspolitik i Frederikssund Kommune kan derfor med fordel udskydes, til den fremtidige lovmæssige ramme er kendt.

Forlængelse af værdighedspolitikken

Godkender udvalget indstillingen om at forlænge værdighedspolitikken, vil der blive udarbejdet et nyt forord til værdighedspolitikken, der forelægges til godkendelse den 3. november 2022. Herefter vil den samlede politik blive forelagt Byrådet inden årets udgang.

I forlængelse af sundhedsreformen og den ny lovgivning på ældreområdet, udarbejdes en strategi for det nære sundhedsvæsen på ældreområdet, der samtænkes med en ny værdighedspolitik for Frederikssund Kommune. Der planlægges en første drøftelse af rammen for strategien i Omsorg og ældre inden årsskiftet 2022-23.

Inddragelse

Sagen sendes i høring i Handicaprådet og Seniorrådet. Eventuelle høringssvar fremsendes snarest muligt til udvalgets medlemmer. Øvrig inddragelse er ikke vurderet nødvendig. Borgere og medarbejdere vil blive inddraget i udarbejdelsen af den kommende strategi for ældreområdet, der også vil rumme en eventuel ny værdighedspolitik.

Handicaprådets høringssvar:

Handicaprådet er naturligvis forstående overfor ønsket om at udskyde arbejdet med en ny værdighedspolitik, indtil den fremtidige lovmæssige ramme er kendt – men vil ikke lægge skjul på, at hvis værdighedspolitikken skal ud og leve og bruges i praksis, er det vigtigt at hele politikken – og ikke kun forordet - sættes ind i den aktuelle kontekst.

Seniorrådets høringssvar:

Kommunerne skal hvert 4. år fastlægge en ny værdighedspolitik, og Byrådet skal nu vedtage en ny inden udgangen af 2022.

Administrationen anbefaler, at Værdighedspolitikken for Frederikssund kommune 2018-2021, forlænges til udgangen af 2024, da rammerne for kommunens opgavevaretagelse står over for en forandring.

Seniorrådet er enige i administrationens anbefaling og har ikke yderligere bemærkninger til sagen.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Bilag

- Værdighedspolitik 2018-2021
- Status på initiativer under værdighedspolitikken

Resume

Frederikssund Kommune anvender godkendelsesmodellen til fritvalgsleverandører af personlig pleje og praktisk hjælp. De enkelte leverandørers levering af ydelser og samarbejde med kommunen reguleres i en rammeaftale om levering af fritvalgsydelser (fremover kaldet fritvalgsaftalen for hjemmepleje). Den gældende rammeaftale udløber med udgangen af april 2023. Omsorg og Ældre orienteres i denne sag om processen for revision af aftalen.

Indstilling

Administrationen indstiller til Omsorg og ældre, at:

1. Orienteringen om processen for revision af fritvalgsaftalen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Ole Frimann Hansen (F)

Maibritt Møller Nielsen (D)

Sagsfremstilling

Administrationen blev i efteråret 2021 af det daværende Velfærdsudvalg bedt om at redegøre for, om det er muligt for Frederikssund Kommune at stille krav til fritvalgsleverandørerne af personlig pleje og praktisk hjælp om at overholde regler omkring arbejdstidsregler mv. Administrationen fremlagde en sag herom for Velfærdsudvalget den 2. november 2021 (sag 142), hvor sagen blev udsat. Efterfølgende modtog administrationen bemærkninger fra udvalgsmedlem Poul Erik Skov Christensen. Sagen blev genfremlagt til orientering for Omsorg og ældre den 3. februar 2022 (sag 10).

Udvalgsmedlemmets bemærkninger og administrationens tilbagemelding herpå er vedhæftet som bilag til denne sag. Vedhæftet er endvidere den gældende rammeaftale om levering af fritvalgsydelser.

På mødet den 3. februar 2022 blev udvalget desuden orienteret om, at administrationen ville igangsætte en proces med revision af fritvalgsaftalen i 3. kvartal 2022. Nedenfor ses administrationen proces- og tidsplan for revision af fritvalgsaftalen.

Revision af fritvalgsaftalen følger en gennemprøvet og detaljeret tilrettelagt proces. Processen involverer relevante og nødvendige fagligheder fra Frederikssund Kommune og giver mulighed for involvering af de private leverandører.

Processen skal sikre en fritvalgsaftale, der opfylder regler og lovgivning inden for de områder fritvalgsaftalen aftalen berører. Herunder arbejdsklausuler, sociale klausuler og krav i forbindelse med evt. konkurs. Processen skal samtidig sikre, at kontraktretlige regler og forpligtigelser mellem en kommune og en privat virksomhed nedskrives i fritvalgsaftalen, så de kan bruges konstruktivt i samarbejdet, men også ved eventuelle tvister, konkurs eller som måleredskab i kommunens tilsyn med leverandørerne.

Omsorg og ældre inddrages i revisionen i december 2022, hvor administrationen forelægger de afsnit i fritvalgsaftalen, hvor der foretages væsentlige ændringer af indholdet. I januar 2023 forelægges udvalget det endelige udkast til ny fritvalgsaftale.

I marts 2023 afsluttes processen ved, at de private leverandører genansøger Frederikssund Kommune om at levere personlig og praktisk hjælp/rengøring for Frederikssund Kommunes borgere efter den ny fritvalgsaftale.

Overordnet proces- og tidsplan

Proces- og tidsplanen tager højde for involvering af diverse interessenter.

Tid	Emne
September 2022	Orientering om proces for revision af rammeaftale til Omsorg og ældre, private leverandører og involverede fagpersoner i Frederikssund Kommune
September 2022	Inddragelse af indkomne bemærkninger vedrørende fritvalgsaftalen i perioden 2021-2023 fra blandt andet Omsorg og ældre, Visitation og Hjælpemidler, de private leverandører, Dansk Industri, Udbud og Kontrakt med flere
Oktober 2022	Revision af indhold i fritvalgsaftale
Oktober 2022	Evt. revision af indhold i databehandleraftale
December 2022	Orientering til private leverandører og Omsorg og ældre om de afsnit i fritvalgsaftalen, der har fået revideret indholdet væsentligt

Januar 2023 Det endelige udkast til rammeaftale sendes til orientering til Omsorg og ældre

Januar 2023 Rammeaftale sendes i officiel høring hos private leverandører

Marts 2023 Leverandører genansøger om at levere personlig pleje og praktisk hjælp inden for fritvalgsaftalen 2023-2025

1. Juni 2023 Fritvalgsaftalen om levering af fritvalgsydelser indenfor praktisk hjælp til rengøring og/eller personlig pleje 2023-2025 træder i kraft

Inddragelse

Sagen er sendt i høring i Handicaprådet og Seniorrådet. Eventuelle høringssvar fremsendes snarest muligt til udvalgets medlemmer.

Handicaprådets høringssvar:

Handicaprådet tager orienteringen om processen for revision af fritvalgsaftalen til efterretning med den kommentar, at Handicaprådet naturligvis forventer at såvel gældende regler og lovgivning overholdes, ligesom leverandørerne er forpligtet til at følge gældende overenskomst på (FOA)området – mhp at undgå social dumping.

Seniorrådets høringssvar:

Fritvalgsaftalen for hjemmehjælp udløber i april 2023. Administrationen anbefaler en proces og tidsplan for en ny rammeaftale, hvor de tidligere udvalgsbemærkninger kan indarbejdes, og hvor bl.a. eksterne parter kan høres.

Seniorrådet tager proces-og tidsplan til efterretning.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Bilag

- Rammeaftale om fritvalgsydelser 01062021
- Bemærkninger fra Byrådsmedlem (Sag 142- velfærd klausuler) incl. administrationens bemærkninger

Resume

Med denne sag orienteres udvalget om arbejdet med sygefravær. Sygefraværet i kommunen er for højt. Derfor er der søgt midler ved STAR til en sygefraværsindsats på tværs af børn, skoler og ældreområdet. Indsatsen skal støtte vores ledere og øge deres viden og kompetencer inden for fravær og nærværarbejdet på arbejdspladserne.

Indstilling

Administrationen indstiller til Omsorg og Ældre, at:

1. Orienteringen om status og videre proces på sygefraværprojektet tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Udvalget ønsker på et kommende møde fremlagt mere specifikke tal for områdets sygefravær samt en løbende status på sygefraværprojektet.

Fraværende:

Ole Frimann Hansen (F)

Maibritt Møller Nielsen (D)

Sagsfremstilling

Sygefraværet er forsat højt inden for sundheds- og ældreområdet. Vi har derfor igen søgt, og har fået midler fra STAR; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering under Beskæftigelsesministeriet.

Projektet indgår i kommunens eksisterende indsats for sygefravær 'Mindre sygefravær – mere trivsel' og hedder 'Nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser III'. Projektperioden løber fra marts 2022 til februar 2024. Beløbet er på kr. 2.133.144,- og kommunen har en egenfinansiering på kr. 1.150.136,- og formålet med projektet er at nedbringe sygefraværet på de tre store velfærdsområder.

Hvem er med?

Der indgår to direktørområder samt tre centre:

- Velfærd, Arbejdsmarked & Sundhed
 - Center for Sundhed & Forebyggelse (Døgnplejen)
 - Center for Voksenstøtte & Ældre (Omsorgscentre)
- Opvækst, Uddannelse & Kultur
 - Center for Børn & Skole (Folkeskoler + Daginstitutioner)

Projektet omfatter følgende arbejdspladser:

- Skoler: 6 folkeskoler, 20 afdelinger (ca. 850 medarbejdere)
- Daginstitutioner: 4 områder, 32 institutioner (ca. 630 medarbejdere)
- Omsorgscentre: 3 centre, 25 afdelinger
- Rehabiliteringen og de midlertidige pladser
- Døgnplejen: 4 områder, 9 delområder (mere end 1000 medarbejdere tilsammen for hele ældreområdet)

Sammenlignet med landsgennemsnittet samt omegnskommunerne ligger kommunen højt. De tre store velfærdsområder, som er med i projektet, udgør tilsammen ca. 85% af kommunens samlede sygefravær.

To spor: Fravær og nærvær

Der er specifikt søgt midler til at støtte og træne lederne i at arbejde systematisk, dataunderstøttet og forebyggende med sygefraværet.

Der skal trænes og øges kompetencer i at spotte mistrivsel og i at afholde omsorgssamtaler, i at bruge data samt i at udarbejde handleplaner med konkrete mål og indsatser.

Der er fokus på to spor i projektet; Fravær og nærvær.

Fravær har fokus på: Retningslinjer, data, sygemelding, opfølgning, tilbagevenden.

Nærvær har fokus på: Kerneopgaven, arbejdsfællesskaber, trivsel, motivation, fastholdelse i job og faglighed.

Fordelen ved dette nye projekt er, at indsatsen gøres mere individuel og fleksibel og skal dermed tilpasses de enkelte afdelingers behov. Der tages udgangspunkt i indsatsmodellen udarbejdet af STAR, som skal bidrage til nedbringelsen af sygefraværet blandt medarbejdere.

Hvad er det næste skridt?

For at omsætte intentionerne i indsatsmodellen til praksis ude i driften har HR udviklet et kursusforløb, hvori alle elementer kan indgå og hvor lederne bliver trænet og øge deres kompetencer med de rette værktøjer. Der er afsat penge i budgettet til både interne og eksterne undervisere.

Derudover skal der udpeges nogle enheder (endnu ikke defineret), som skal målrettes en særlig indsats og som indgår løbende i monitoreringen og tilbagemeldingerne til STAR ligesom alle områder i projektet vil. Der monitoreres hvert kvartal med data på de forskellige områder. NFA; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, vil ligeledes følge udviklingen samt interviewe ledere og medarbejdere i de særligt udvalgte enheder.

Der skal udpeges 14 såkaldte tovholdere, som skal hjælpe med at drive indsatsen ude i driften. Tovholderne vil indgå i et netværk, som faciliteres af HR.

Jobcentret skal stille med en fastholdelseskonsulent, som er frikøbt til at bistå driften med gradvis tilbagevenden samt afklaringer inden for beskæftigelsesområdet og de muligheder, der er.

Udviklingen i fravær vil løbende blive fulgt og der vil være en status til jer igen efter nytår.

Afrunding af det tidligere sygefraværprojekt

Tidligere har der været et sygefraværprojekt (SOA II) på ældreområdet, som omfattede hele Døgnglejen, de tre omsorgscentre, samt Rehabilitering og de midlertidige pladser og Visitationen. Projektet har løbet i 2020-2021 og havde fået en bevilling på kr. 3.703.180,- Projektet var målrettet ca. 800 medarbejdere samt 28 ledere. Slutmålet var at nå landsgennemsnittet for sygefravær i ældreplejen ved udgangen af 2022. Ved udgangen af 2021 skulle forskellen være reduceret til 1,6 sygefraværdsdage pr. fuldtids årsværk. Dette delmål er ikke nået og det er ikke realistisk at slutmålet nås.

I projektperioden er sygefraværet steget fra 19,35 sygefraværdsdage pr. fuldtids årsværk til 22,65 sygefraværdsdage pr. fuldtids årsværk. Samtidig er gennemsnittet på landsplan steget fra 16,3 sygefraværdsdage pr. fuldtids årsværk til i 2019 til 18,4 sygefraværdsdage pr. fuldtids årsværk. Afstanden til det landsdækkende gennemsnit er steget i projektperioden og var på $(22,65 - 18,4) = 4,25$ sygefraværdsdage pr. fuldtids årsværk i 2021. Det nye projekt viderefører mange af de erfaringer, som er opnået i det tidligere projekt. Samtidig bygger vi mere på i forhold til nærværs- og trivselsdelen for at styrke fastholdelse, fastholdelse og faglighed. Se bilag for tabel.

Resultatet af projektet skal ses i lyset af, at projektperioden har været præget af COVID-19. COVID-19 relateret fravær er opgjort særskilt og har ikke direkte påvirket sygefraværet, men afledte effekter ift. belastet trivsel, arbejdsmiljø og udfordringer med rekruttering og fastholdelse kan aflæses i det stigende sygefravær både i 2020 og især 2021.

Slutrapporten for projektet til STAR er vedlagt sagen.

Inddragelse

Sagen sendes i høring i Handicaprådet og Seniorrådet. Eventuelle høringssvar fremsendes snarest muligt til udvalgets medlemmer. Øvrig inddragelse er ikke vurderet relevant.

Handicaprådets høringssvar:

Handicaprådet tager orienteringen til efterretning.

Seniorrådets høringssvar:

Det tredje projekt vedrørende nedbringelse af sygefravær er planlagt til at forløbe fra marts 2022 til februar 2024. Det er planlagt monitorering hvert kvartal.

Med udgangspunkt i sygefravær 2019 blev der formuleret en målsætning om at nedbringe sygefraværet til samme niveau som landsgennemsnittet, der på daværende tidspunkt lå væsentligt under fraværet i Frederikssund kommune.

Man må imidlertid konstatere, at sygefraværet efter afslutningen af de tidligere projekter til nedbringelse af fraværet ved udgangen af 2021 stadig ligger væsentligt over landsgennemsnit og at afstanden til landsgennemsnit er øget i den forløbne periode.

Sygefravær på området Plejeboliger er i særlig grad problematisk. Det er i 2021 målt til over 26 dage pr. fuldtidsstilling, hvilket er en voldsom stigning i forhold til udgangspunktet og markant over landsgennemsnit.

Seniorrådet ser frem til at modtage orientering om de tiltag, der iværksættes på dette område.

Økonomi

Orientering om status og videre proces på sygefraværprojektet har ingen bevillingsmæssige konsekvenser. Såfremt sygefraværet nedbringes kan der frigøres ressourcer, som kan bidrage til at sikre driften af de tre store velfærdsområder og indfri tidligere udmøntede besparelser.

Bilag

- Slutrapport STAR 30032022
- Bilag til politisk sag TABEL

98 - Orientering om status på indsats om rekruttering, uddannelse og fastholdelse

Resume

Administrationen har i det seneste nedslag i projektet om rekruttering, uddannelse og fastholdelse stillet skarpt på ældre- og omsorgssektoren. Dette har resulteret i tre vagtplansmodeller til prøvehandling samt et inspirationsoplæg til en seniorpolitisk drøftelse i Hoved MED udvalget.

Indstilling

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

1. Tage orientering om status pr. september 2022 på arbejdet med rekruttering, uddannelse og fastholdelse til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Udvalget ønsker kvartalsvis en opgørelse over antallet af vakante stillinger på området.

Fraværende:

Ole Frimann Hansen (F)

Maibritt Møller Nielsen (D)

Sagsfremstilling

Rekrutteringsudfordringer er et centralt tema i budgetaftalen 2022-25. På den baggrund har Frederikssund Kommune igangsat et strategisk arbejde om Rekruttering, Uddannelse og Fastholdelse på tværs af den kommunale organisation. Rekruttering og fastholdelse er tillige en central del af udviklingsstrategien "Sammen om Frederikssund", ikke mindst i sporet om attraktiv arbejdsplads.

Sprint 2: rekruttering og fastholdelse af SOSU og sygeplejerskepersonale

I en periode på fire uger har administrationen foretaget en intensiv innovationsproces, hvor der er blevet udviklet og testet mulige løsninger for at skabe en mere attraktiv arbejdsplads for SOSU og sygeplejerskepersonale.

Kernen i analysen er, at 80 % i sektoren arbejder på deltid og 58 % i sektoren er 50 +.

Der er derfor i de mulige løsningsmodeller taget afsæt i de to ovenstående problemstillinger. Det er der bl.a. kommet følgende resultater ud af:

- Tre vagtplansmodeller, som der nu laves prøvehandlinger på
- Et inspirationsoplæg til en seniorpolitisk drøftelse i Hoved MED-udvalget.

Næste skridt

- Planlægning og eksekvering af prøvehandlinger af de tre vagtplansmodeller på udvalgte arbejdspladser henover efteråret 2022.
- Deltagelse i Seniorpartnerskabet, som er et partnerskab KL og forhandlingsfælleskabet er gået sammen om, hvor alle kommuner inviteres til at deltage. Partnerskabet har til formål at udvikle fleksible løsninger til seniormedarbejdere.
- Sprint (uge 37-39) på dagtilbudsområdet, samt deltagelse henover efterår og vinter i projektet "En Fremtid med Fuldtid", der skal få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid.
- Sprint (uge 43-45) på folkeskoleområdet.
- Sprint ultimo 2022 / primo 2023 om uddannelse (elever, studerende, praktikforløb mv).

Vedlagt som bilag er en opsamling fra arbejdet.

Ældreområdet arbejder allerede med en række tiltag og indsatser med henblik på rekruttering og fastholdelse, blandt andet fælles introduktion for og onboarding af nyansatte, åbent-hus arrangementer, annoncering gennem sociale medier, trivselsmålinger, inddragelse af MED-udvalg om fastholdelse, elektronisk vagtplanlægning, selvstyrende teams og lederudviklingsforløb.

Inddragelse

Medarbejderinddragelse har været en nøgleord igennem hele processen, og de løsninger, som administrationen fremsætter, er nogle, som medarbejderne på ældre – og omsorgsområdet har været med til at skabe. Ligeledes har ledere, faglige organisationer, samt en projektleder fra henholdsvis Dansk Sygeplejeråd og Forhandlingsfælleskabet været med til at give inputs og teste de mulige løsninger.

Sagen er sendt i høring i Handicaprådet og Seniorrådet. Eventuelle høringssvar fremsendes snarest muligt til udvalgets medlemmer.

Handicaprådets høringssvar:

Handicaprådet synes, den anvendte proces og metode herunder den massive inddragelse af de ansatte er meget relevant og udbytterig og har givet meget væsentlige fund især omkring incitamentsstrukturen for deltid (omfang: 80 %) samt behovet for en tydelig seniorpolitik i Frederikssund, hvis man ønsker at fastholde seniorerne, som udgør 58 % af arbejdskraften.

Vi ser frem til resultaterne af de kommende sprint.

Seniorrådets høringssvar:

Seniorrådet ser med tilfredshed på, at der nu bliver stillet skarpt på projektet om rekruttering, uddannelse og fastholdelse i ældre- og omsorgssektoren.

Som den øjeblikkelige situation i Frederikssund kommune er, med vakante stillinger på ældreområdet ser Seniorrådet på situationen med stor alvor.

Ca. 30 vakante stillinger på ældreområdet betyder både et stort forbrug af vikarer, og et større arbejdspress for det faste personale.

80 % i ældresektoren arbejder på deltid og 58 % i sektoren er 50 +. Det viser med al tydelighed at både rekruttering, uddannelse og fastholdelser er tre meget vigtige faktorer, både på den korte og den lange bane.

På den korte bane vil det virkelig gavne med bare en lille arbejdstidsforøgelse. 1 ekstra time om ugen vil give 10,8 ekstra årsværk. 2 ekstra timer om ugen svarer til 21,7 ekstra årsværk.

Seniorrådet vil med stor interesse følge de tiltag, der samlet set vil gøre ældreplejen i Frederikssund kommune til en attraktiv arbejdsplads i fremtiden.

Orienteringen er taget til efterretning.

Økonomi

Orienteringssagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

- Rapport_sprint2
- Vakante stillinger på ældreområdet

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Ole Frimann Hansen (F)

Maibritt Møller Nielsen (D)

Sagsfremstilling

Kommende arrangementer indenfor udvalgets område:

- Kort opfølgning på ældrekonferencen den 20. september 2022
- KLSOCIAL22. Invitation er vedlagt som bilag

Meddelelser:

- Udvikling i ventelisterne til plejebolig er vedlagt som bilag.
- Orientering fra Seniorrådet om deres brev af 12. september 2022 til Ældreråd og minister. Brev til Danske Ældreråd er vedlagt som bilag.
- Tilsynsrapport for omsorgscenter Nordhøj er vedlagt som bilag.
- Ny ældrelov - afrapportering. Afrapportering En ældrepleje med tid til omsorg 2022 samt KL - Partsindlæg til anbefalingerne er vedlagt som bilag.
- Politisk mødekalender tilføjet temamøder mv. for 2023 er vedlagt som bilag.

Bilag

- Udviklingen i ventelisterne til plejeboliger oktober 2022
- Brev til Danske Ældreråd om tilsyn på plejehjemmene.docx
- Tilsynsrapport Nordhøj 2022-Frederikssund-Endelig rapport
- Afrapportering En ældrepleje med tid til omsorg 2022 t.pdf
- KL - Partsindlæg til anbefalingerne.pdf
- Politisk mødekalender 2023 - til Omsorg og ældre
- KLSOCIAL22

Beslutning

.

Sagsfremstilling

Dette punkt erstatter det fysiske underskriftark.

Når der trykkes "Godkendt" svarer det til, at underskriftarket er underskrevet.