

REFERAT Ældre- og Omsorgsudvalget 2022-25 d. 08-05-2023

Mødedato Mandag d. 08. maj 2023 kl. 20:16

Mødested Udvalgsværelse 2

Indholdsfortegnelse

Meddelelser: Fra udvalgsformand, udvalgsmedlemmer og forvaltning.....	3
1. forventede regnskab 2023.....	4
Rekruttering og fastholdelse af personale på sundheds- og omsorgsområdet.....	7
Status på rekruttering af elever til social- og sundhedsuddannelserne.....	11
Træning i arbejdstiden.....	16

Punkt 37: Meddelelser: Fra udvalgsformand, udvalgsmedlemmer og forvaltning

00.22.00-P35-4-23

Sagsfremstilling

1. Status på Turtjenesten ved Hovedstadens Røde Kors

Som beskrevet i mail til udvalget den 10. marts 2023 afholdt forvaltningen den 15. december 2022 et møde med Røde Kors Hovedstaden om Turtjenesten, hvor det blev aftalt, at Røde Kors ville vende tilbage med et svar på det forslag til model for udlån af minibus til Røde Kors, som forvaltningen havde præsenteret på mødet.

Den fremlagte model bestod i, at Røde Kors kunne benytte Flintholm Plejecenters bus én dag om ugen til turtjenesten. Bussen har kapacitet til seks deltagere, ud over en frivillig turleder og en frivillig chauffør fra Røde Kors Hovedstaden. Ud af de seks deltagere indgik det i modellen, at to af turdeltagerne kom fra plejehjemmet. Driften af bussen (benzin, reparationer o.a.) skulle aftales senere. Røde Kors Hovedstaden tilkendegav på mødet, at de stiledede efter mere buskapacitet end én dag om ugen, og at de udover at få stillet bussen til rådighed umiddelbart ville have behov for midler til at administrere Turtjenesten på Frederiksberg samt midler til udgifter i forbindelse med selve turene (forplejning, entrebilletter, driftsudgifter til bussen mv.).

Forvaltningen har den 24. marts 2023 modtaget svar fra Røde Kors Hovedstaden (se bilag), hvor Røde Kors Hovedstaden svarer, at forvaltningens model ikke vurderes tilstrækkelig til at drive Turtjenesten på Frederiksberg. Røde Kors vurderer at en kørsel én gang om ugen med plads til seks deltagere vil betyde, at det antal brugere af turtjenesten på Frederiksberg, som hidtil har kunnet deltage i gennemsnitligt 3-4 årlige ture, med den foreslåede model kun ville kunne deltage i gennemsnitligt 1 årlig tur med bussen. Denne begrænsning i aktiviteten medfører, at Røde Kors Hovedstaden har valgt at nedlukke aktiviteten på Frederiksberg. Røde Kors er ifølge deres mail fortsat åbne for dialog om alternative muligheder.

2. Sag om brandsikkerhed på plejecentre

Udvalget anmodede om at få forelagt en sag om regler for brandsikkerhed på plejecentrene. Baggrunden er besøgsrunderne, hvor udvalget har bemærket, at der på nogle gangarealer på plejecentrene ikke er så 'hjemligt'.

Bilag

Brev til Frederiksberg Kommune vedr. nedlukning af Røde Kors turtjeneste.pdf

Punkt 38: 1. forventede regnskab 2023

00.30.14-S00-1-23

Resume

Sagen indeholder forvaltningens første samlede prognose for regnskabsresultatet 2023. 1. forventede regnskab bygger på forventninger samt faktisk forbrug i årets første to måneder.

Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget tog orienteringen vedrørende 1. forventede regnskab 2023 til efterretning.

Indstilling

Direktionen indstiller,

1. at 1. forventede regnskab 2023 tages til efterretning
2. at følgende tillægsbevillinger meddeles under serviceudgifter:
 1. Merudgifter på driften i 2023 på 9,3 mio. kr. tillægsbevilges med modpost på puljen til uforudsete udgifter, jf. bilag 3,
 2. Fra overførselsudgifter til serviceudgifter flyttes der 6,6 mio. kr. i 2023 og 1,7 mio. kr. fra 2024 og frem. Ændringen er samlet set udgiftsneutral for kommunen. Derudover indarbejdes rammeneutrale omplaceringer indenfor og på tværs af udvalg i 2023 og frem, jf. bilag 3. Fra 2024 og frem indarbejdes ændringer i budget 2024,
 3. Overførsler mellem år opskrifter 2024 med 5,7 mio. kr. med modpost på -5,7 mio. kr. i 2023, jf. bilag 3
3. at følgende tillægsbevillinger meddeles under overførselsudgifter:
 1. Fra overførselsudgifter til serviceudgifter flyttes der 6,6 mio. kr. i 2023 og 1,7 mio. kr. fra 2024 og frem. Ændringen er samlet set udgiftsneutral for kommunen. Derudover indarbejdes rammeneutrale omplaceringer indenfor og på tværs af udvalg i 2023 og frem, jf. bilag 3. Fra 2024 og frem indarbejdes ændringer i budget 2024,
4. at følgende ændringer af rådighedsbeløb godkendes under anlæg:
 1. Mindreudgifter inden for anlægsrammen på 59,3 mio. kr. i 2023, med modpost på den negative anlægspulje, jf. bilag 3,
 2. Merudgifter for 56,4 mio. kr. inden for anlægsrammen i 2024 og merudgifter for 1,2 mio. kr. inden for anlægsrammen i 2025 der indarbejdes i budgetforslaget til budget 2024,
 3. Merudgifter under brugerfinansieret anlæg for 16,1 mio. kr. i 2023, der tillægsbevilges med modpost på byggekredit jf. bilag 7 med henvisning til bilag 3 vedrørende det finansielle område,
 4. Mindreudgifter under brugerfinansieret anlæg for 13,5 mio. kr. i 2024, indarbejdes i budgetforslaget til budget 2024,
 5. Mindreudgifter under brugerfinansieret anlæg for 2,6 mio. kr. i 2025, indarbejdes i budgetforslaget til budget 2024,
 6. Mindreforbrug udenfor anlægsrammen for 27,2 mio. kr. i 2023, der tillægsbevilges på med modpost på byggekredit jf. bilag 7 med henvisning til bilag 3 vedrørende det finansielle område,
 7. Merforbrug uden for anlægsrammen for 27,2 mio. kr. i 2024, der indarbejdes i budgetforslaget til budget 2024.
 8. Merindtægter uden for anlægsrammen for 29 t. kr. i 2023 med modpost på kassen.
 9. Mindreindtægter uden for anlægsrammen for 29 t. kr., der indarbejdes i budgetforslaget til budget 2024.
5. at følgende tillægsbevillinger meddeles under finansielle poster med modpost på kassen:
 1. Nettomerindtægter under kommunes indtægtsside på 20,4 mio. kr. i 2023, jf. bilag 3,
 2. Nettomindreindtægter for 76,5 mio. kr. under lånoptagelse og afdrag på lån i 2023, jf. bilag 3
 3. Nettomindreudgifter på 72 mio. kr. i 2023 vedr. finansforskydninger, jf. bilag 3
 4. Mindreudgifter på klimalån på de brugerfinansierede områder i 2023 på 0,6 mio. kr. tillægsbevilgess med modpost på kassen, jf. bilag 3

Direktionen indstiller, at fagudvalgene tager orienteringen vedrørende 1. forventede regnskab 2023 til efterretning.

Sagsfremstilling

Forventede regnskaber indeholder en fuld gennemgang og beskrivelse af kommunens aktuelle økonomiske situation i indværende år, samt en række tekniske omplaceringer og tillægsbevillinger. For at øge tilgængeligheden og formidlingen

er formatet for de forventede regnskaber opsat, så den tekniske del er adskilt fra selve gennemgangen af Frederiksbergs Kommunes økonomi.

Selve prognosen og status på kommunens økonomi fremgår i vedlagte planchesæt (bilag 1). Her indgår gennemgang af udfordringer og løsningsforslag.

Planchesættet vil blive gennemgået med mulighed for spørgsmål på Magistratens møde 8. maj 2023. Derudover vil der i de enkelte udvalg blive gennemgået et planchesæt med fokus på udvalgets økonomi. Udvalgsgennemgangene fremgår af bilag 2. Den mere tekniske del i form af bevillingsmæssige ændringer fremgår af bilag 3. Derudover er der en række bilag med oversigter og samtlige afvigelser vedlagt sagen.

Nedenfor er en helt kort gennemgang af hovedpointerne i 1. forventede regnskab 2023 på service, overførsler og anlæg. Sidst er en læsevejledning til bilagene vedlagt denne sag.

Serviceudgifter

Kommunens servicedrift i 2023 er udfordret. De forventede merudgifter på service ekskl. udgifter relateret til Ukraine er i 1. forventede regnskab 2023 16,8 mio. kr. Hertil kommer forventede udgifter til at dække modtagelse af ukrainske flygtninge, som i 1. forventede regnskab er opgjort til 28,9 mio. kr. Der blev ved budgetvedtagelsen afsat en pulje på 22 mio. kr., hvoraf halvdelen forudsattes finansieret af kompensation fra staten. En afklaring af statslig kompensation afventer forhandlingerne om årets økonomiaftale mellem regeringen og KL.

I 1. forventede regnskab 2023 indgår også et risikospænd ift. udgifter der endnu ikke er realiseret, men hvor der er en risiko for at udgifterne vil realisere sig i løbet af året. Aktuelt er dette risikospænd 0-25 mio. kr.

Den forventede afvigelse, risikospænd og udgifter relateret til Ukraine beløber sig samlet til ca. 20-60 mio. kr. og til at imødegå dette er puljen til uforudsete udgifter, der aktuelt er på ca. 25 mio. kr. Samlet er det forventede resultat ca. -5 til +35 mio. kr.

Der er derfor behov for at iværksætte tiltag, der kan reducere det forventede merforbrug eller mindske risikospændet.

Udgangspunktet er at de enkelte udvalg skal styre efter at overholde deres budget. Det indstilles derfor at udvalg der har forventede merudgifter i 1. forventede regnskab 2023 udarbejder modgående tiltag. Efter tillægsbevillinger drejer det sig om Klima-, Plan- og Boligudvalget, Socialudvalget og Miljø- og Trafikudvalget, der skal udarbejde modgående tiltag for hhv. 3,9m mio. kr., 9,4 mio. kr. og 5,7 mio. kr. Udvalgene behandler deres modgående tiltag på udvalgs møder 12. juni 2023.

Overførselsudgifter

Overførselsudgifterne udviser forventede merudgifter for 2,6 mio. kr. I afvigelsen indgår forventning om en positiv midtvejsregulering på 29 mio. kr.

For en uddybning af overførselsudgifter henvises til bilag 1 og 2.

Anlæg

Frederiksberg Kommunes anlægsramme er i 2023 på 345 mio. kr. Der er aktuelt iværksat anlægsprojekter for mere end rammen, hvilket styringsmæssigt følger kommunens principper, da der erfaringsmæssigt kommer forskydninger ud af året. I 1. forventede regnskab 2023 forskydes der således for ca. 59 mio. kr. til 2024 og 2025. I den resterende del af året skal der findes yderligere forskydninger for ca. 77 mio. kr., hvilket vurderes at ligge i et fornuftigt leje. Det indebærer ligeledes at såfremt der skal findes ramme til yderligere projekter i indeværende år, skal der tilsvarende forskydes projekter og ramme til efterfølgende år. For yderligere uddybning af forskydningerne i 1. forventede regnskab henvises til bilag 6 og 7.

Opfølgning på rammebesparelse

I budget 2023 gennemførtes en rammereduktion af alle institutioners og afdelingers løn- og overheadbudgetter på 1,0 pct. i 2023 med undtagelse af daginstitutioner og skoler korregeret for skoleår. Det har været op til den enkelte institution/afdeling at udmønte rammebesparelsen i lyset af de lokale rammevilkår. Som en del af beslutningen vedrørende budgettet besluttedes det, at der skulle følges op på rammereduktionen ifm. de forventede regnskaber. Der er fulgt op på hvorledes rammereduktionen er udmøntet, og opfølgningen kan ses i udvalgsgennemgangene på de relevante udvalg.

Bilagsoversigt:

Til sagen om 1. forventede regnskab 2023 er en række bilag, der uddyber og beskriver ovenstående forhold. Bilagene er:

1. **1. forventede regnskab 2023 – gennemgang til Magistraten:** Planhegennemgang af den samlede økonomi – service-, overførsels- og anlægsudgifter. Beskrivelse af udfordring, finansiering og løsningsforslag.
2. **Samlet udvalgsgennemgang:** Uddybende gennemgang af de enkelte fagudvalg i plancher.
3. **Notat om bevillingsmæssige ændringer:** Gennemgang af bevillingsmæssige ændringer i form af udgiftsneutrale omplaceringer, tillægsbevillinger og driftsoverførsler på hhv. service-, overførsels- og anlægsudgifter
4. **Bevillingsoversigt:** Økonomioversigt fordelt på udvalg.
5. **Strukturel balance, resultat og kassebeholdning:** Økonomioversigt over kommunens finansielle status.
6. **Anlægsafvigelser fordelt på udvalg:** Økonomioversigt over anlægsområdet.
7. **Beskrivelser af afvigelser på anlægsprojekter:** Uddybende oversigt over de enkelte anlægsprojekter

Økonomi

Sagens økonomiske konsekvenser fremgår af bilag 1-7.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Magistraten og alle fagudvalg.
Kommunalbestyrelsen.

Bilag

Bilag 1 1. forventede regnskab 2023 MAG

Bilag 2.01 Magistraten 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.02 Klima-, Plan- og Boligudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.03 Undervisningsudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.04 Ældre- og Omsorgsudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.05 Kultur- og Fritidsudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.06 Børneudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.07 Socialudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.08 Miljø- og Trafikudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.09 Arbejdsmarkeds-, Vækst- og Uddannelsesudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.10 Sundheds- og Forebyggelsesudvalget 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 2.11 By- og Erhvervsstrategisk Udvalg 1. FR Udvalgsgennemgang

Bilag 3 Notat om bevillingsmæssige ændringer

Bilag 4 Bevillingsoversigt 1. forventede regnskab

Bilag 5 Strukturel balance, resultat og kassebeholdning

Bilag 6 Anlægsafvigelser fordelt på udvalg

Bilag 7 Beskrivelser af afvigelser på anlægsprojekter

Punkt 39: Rekruttering og fastholdelse af personale på sundheds- og omsorgsområdet

00.01.00-G01-108-23

Resume

Forvaltningen udarbejder årligt en statusrapport om nationale, fælleskommunale og lokale initiativer med henblik på at handle på aktuelle og kommende rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på sundheds- og omsorgsområdet.

Sagen fremlægges med henblik på at give Ældre- og Omsorgsudvalget en status på rekruttering og fastholdelse af sundhedsfaglige medarbejdere på sundheds- og omsorgsområdet i Frederiksberg Kommune, samt de initiativer og indsatser som er igangsat.

Sagen indeholder perspektiver og udfordringer i forhold til at skaffe flere hænder til sundheds- og omsorgsområdet, samt en redegørelse for de nationale initiativer og politiske aftaler, fælleskommunale initiativer, samt de lokale initiativer, der blandt andet skal være med til at forbedre rekruttering af sundhedsfagligt personale.

I fjerde kvartal 2023 er der planlagt et temamøde for udvalget om rekruttering og fastholdelse på sundheds- og omsorgsområdet, som vil omhandle udfordringerne på området, og hvilke handlemuligheder der kan understøtte løsninger på området.

Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget tog sagen til efterretning.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at Ældre- og Omsorgsudvalget tager sagen til efterretning.

Sagsfremstilling

Kommunerne i hovedstadsområdet oplever aktuelt rekrutteringsudfordringer på en række centrale velfærdsområder, og udfordringerne forventes at blive forstærket i de kommende år med større ældreårsgange og med en stigende opgavekompleksitet. Samtidig er der en vigende søgning mod velfærdsuddannelserne.

Ifølge FOA vil der frem mod 2030 komme yderligere 160.000 flere ældre over 80 år i Danmark og KL's seneste analyse af området viser, at kommunerne frem mod 2030 vil komme til at mangle knap 16.000 social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, hvis man skal bevare det samme forhold mellem antal social- og sundhedsuddannede medarbejdere og ældre som i dag.

Den lave ledighed blandt social- og sundhedsassistenter, -hjælpere og sygeplejersker gør, at beskæftigelsesmulighederne på sundheds- og omsorgsområdet er gode, men medvirker til, at øge jobmobiliteten og ændrer søgemønstrene generelt.

Hvad er udfordringerne?

Når man spørger institutionerne til de barrierer og udfordringer, som de oplever med rekruttering og fastholdelse af personale, bliver der hovedsageligt peget på følgende:

- Få kvalificerede ansøgere til stillingerne
- Lavt fagligt og sprogligt niveau blandt kandidater
- Medarbejdere søger til andre kommuner og institutioner med bedre løn og arbejdsvilkår.
- Manglende mulighed for videreuddannelse

Der er vedlagt en nærmere sammenfatning af tilbagemeldingerne fra institutionerne i bilag 1.

For at undersøge omfanget af ansøgere til stillingerne i kommunens institutioner, har forvaltningen lavet en særskilt opgørelse i personalesystemet over antallet af stillingsannoncer for social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, samt sygeplejersker gennem det seneste år (selvejende institutioner og private leverandører indgår ikke).

Opgørelsen viser, at der i 40 pct. ud af 112 opslåede stillingsannoncer kun var en eller nul ansøgere. I gennemsnit har der været fire ansøgere til hver annonce, dog har flere af ansøgerne ikke været kvalificerede til stillingerne. Kun i en femtedel af annoncerne har der været mere end fem ansøgere.

Magistraten blev den 16. januar 2023 (pkt. 11) forelagt en sag om lønredegørelse 2022, som på tværs af Frederiksberg Kommune beskriver personaleomsætning og lønforhold på overenskomstområder. Af sagen fremgår det, at overenskomstområdet for social- og sundhedspersonale har 617,6 fuldtidspersoner i april 2022 og udgøres overvejende af social- og sundhedshjælpere samt social- og sundhedsassistenter. Mens overenskomstområdet for syge- og sundhedspersonale (basis) har 204,6 fuldtidspersoner i april 2022, her udgør sygeplejersker 60 pct. af overenskomstområdet.

Gennemsnitsalderen for social- og sundhedspersonale er 48,0 år og for syge- og sundhedspersonale er den 46,5 år.

Personaleomsætningen er i det følgende betegnet som antallet af personer, der forlader kommunen i pct. af det samlede antal ansatte og er i sagen opgjort i et løbende år i perioden april til april. Personale-omsætningen er generelt steget for ansatte i Frederiksberg Kommune. For social- og sundhedspersonale er den steget fra 15,4 pct. i 2018 til 21,6 pct. i 2022, svarende til en forøgelse på 6,2 pct. point.

For syge- og sundhedspersonale er stigningen endnu højere. I 2018 var den 19,1 pct., men 26,1 pct. i 2022, svarende til en forøgelse på 7,0 pct. point. Det vil sige, at over hver fjerde ansat på overenskomsten for syge- og sundhedspersonale, forlader Frederiksberg Kommune inden for et år.

70 pct. af Frederiksberg Kommunes social- og sundhedspersonale er ansat på deltid. Det samme gælder for 57 pct. af syge- og sundhedspersonale. Det er ikke muligt at sige noget nærmere om potentialet for at øge beskæftigelsesgraden blandt medarbejdere på deltid, og ad den vej imødekomme en del af manglen på sosu-medarbejdere. Det skal bemærkes, at medarbejdere på ældreområdet i Frederiksberg Kommune, der er ansat på deltid, altid har mulighed for at gå op i tid, såfremt de ønsker det.

Tabel 1. Lønniveau i Frederiksberg Kommune

Overenskomstområde	Frederiksberg		Alle kommuner i regionen		København		Hele landet	
	Fuldtid	Løn i alt	Fuldtid	Løn i alt	Fuldtid	Løn i alt	Fuldtid	Løn i alt
Frederiksberg Kommune i alt	4.828	42.066	111.599	42.025	34.956	42.657	361.455	40.607
Social- og sundhedspersonale	617,6	37.053	15.395	39.098	3.773,4	42.577	59.327	36.581
Syge- og Sundhedspersonale, basis	204,6	41.884	4.986	43.024	1.530	44.256	17.915	40.485

Kilde: KRL, månedslønnet personale i april 2022 ekskl. Elever og ekstraordinært ansatte.

Hvis man ser nærmere på lønniveauet for de to overenskomstområder, sammenlignet med lønniveauet for kommuner i regionen mv., fremgår det af tabel 1, at Frederiksberg Kommune med 37.053 kr. pr. måned for social- og sundhedspersonale ligger lavere end de øvrige kommuner i regionen på 39.098 kr. pr. måned og væsentligt mindre end Københavns Kommune på 42.577 kr. pr. måned. Frederiksberg Kommune ligger dog højere end gennemsnittet på landsplan, der udgør 36.581 kr. pr. måned.

Lønniveauet for syge- og sundhedspersonale i Frederiksberg Kommune ligger på 41.884 kr. pr. måned, som er mindre end de øvrige kommuner i regionen på 43.024 kr. pr. måned, og mindre end Københavns Kommune på 44.256 kr. pr. måned. Frederiksberg Kommune ligger dog højere end gennemsnittet på landsplan på 40.485 kr. pr. måned.

Det er dog svært at konkludere på de nærmere forskelle uden en dybere analyse af området. Overordnet set, hvis Frederiksberg Kommune skulle have et ensartet lønniveau med Københavns Kommune ift. social- og sundhedspersonale, ville det medføre en ekstra udgift på ca. 40 mio. kr. årligt.

Hvad gøres der allerede?

Frederiksberg Kommune er omfattet af nationale centrale initiativer i forhold til at styrke rekrutteringen og fastholdelse på sundheds- og omsorgsområdet, bl.a. følgende:

- Trepartsaftale om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked
- 5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistent for 2022-2026
- Aftale om flere hænder og højere kvalitet i ældreplejen

Den 1. juni 2021 indgik Regeringen, FH, KL og Danske Regioner en trepartsaftale, som er forholdsvis styrende for området. Intentionen med aftalen er, at gøre det mere attraktivt at søge ind på social- og sundhedsuddannelserne, samt at forpligte kommunerne til at ansætte frederiksbergborgere på 25 år og derved allerede fra uddannelsens begyndelse.

Dermed sikres det, at voksne elever får løn under det indledende grundforløb og en klar aftale om, hvor de skal fortsætte i praktik efter grundforløbet.

Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA blev den 14. juni 2021 yderligere enige om, at det er en central prioritering, at der uddannes flere social- og sundhedsmedarbejdere til social- og sundhedssektoren. Aftalen forudsætter en styrket rekruttering til uddannelserne, og en betydelig indsats for at få flere til at gennemføre uddannelserne. Dette medfører en femårig minimumsdimensionering af de to social- og sundhedsuddannelser som fastlægges årligt i samarbejde med KKR.

Som følge af finanslovsaftalen 2021 om ”Flere hænder og højere kvalitet i ældreplejen” har Frederiksberg Kommune fået midler som direkte tilskud i perioden 2021-2024, så ufaglærte i ældreplejen kan tage en uddannelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent. Tilskuddet er permanentgjort og overgår som del af bloktilskuddet fra 2025.

Lokale indsatser

I forhold til rekruttering er uddannelse af social- og sundhedsassistenter og -hjælpere den væsentligste rekrutteringskanal. Frederiksberg Kommune har årligt ca. 250 social- og sundheds elever ansat, som er i praktikforløb på plejecentre, hjemmeplejeenheder og døgnrehabiliteringsenheden. Det er erfaringen, at en væsentlig del af de elever, som afslutter et uddannelsesforløb tager job i Frederiksberg Kommune efterfølgende. Der er udarbejdet en særskilt sag, hvor der redegøres for rekruttering af elever til social- og sundhedsuddannelserne, jf. ÆOU den 8. maj 2023 pkt. 39

Forvaltningen arbejder med en række lokale initiativer for at sikre arbejdskraft til og fastholdelse af medarbejdere på sundheds- og omsorgsområdet, det drejer sig bl.a. om følgende:

Langtidsledige i fast job - I 2022 startede et nyt projekt, som skal hjælpe langtidsledige i fast job på ældreområdet, hvor der er mangel på arbejdskraft. Målgruppen er primært ledige med mere end seks måneders ledighed, som gennemgår et uddannelsesforløb og bliver klædt fagligt på til at varetage et job på blandt andet ældreområdet. Projektets hidtidige erfaringer peger dog i retning af, at det er svært at få placeret de ledige på institutionerne.

Flere skal gennemføre en social- og sundhedsuddannelse – fokus på at nedbringe frafaldet. Der bliver arbejdet med forskellige fastholdelses- og sprogstøtteindsatser for at nedbringe frafaldet, bl.a. via aftale med virksomheden Elderlearn.

Unge i inspirationsansættelse på plejecentre - Unge mellem 15-17 år er ansat på plejecentre for at øge deres kendskab til at arbejde på ældreområdet og forhåbentlig blive motiveret til at tage en uddannelse inden for faget. Frederiksberg Kommune har ansat fem unge mellem 15-17 år og øger løbende antallet af unge.

Fokus på rekruttering af fordrevne fra Ukraine og øvrige udlændinge - Der er igangsat forskellige initiativer, som er rettet mod de fordrevne fra Ukraine og øvrige udlændinge.

En nærmere beskrivelse af de centrale nationale og lokale initiativer i forhold til at styrke rekrutteringen og fastholdelse på sundheds- og omsorgsområdet kan læses i bilag 2.

Hvad virker?

Rekruttering og fastholdelse af uddannede medarbejdere er af stor vigtighed for opgaveløsningen på sundheds- og omsorgsområdet, og der er stor opmærksomhed på, at sikre attraktive arbejdspladser, som er i stand til at tiltrække nye medarbejdere.

Som beskrevet ovenfor, er der allerede store udfordringer i forhold til mangel på arbejdskraft og rekruttering af social- og sundhedsassistenter, -hjælpere og sygeplejersker. Udfordringerne understreges for alle tre faggrupper af, at ledigheden er lav. De mange beskæftigelsesmuligheder i hovedstadsområdet på sundheds- og omsorgsområdet medvirker til, at medarbejderne i højere grad har let ved at søge væk til andre stillinger.

Medarbejders jobvalg på sundheds- og omsorgsområdet påvirkes bl.a. af deres personlige forhold, såsom ønsker til egne interesser, geografisk afstand og til arbejdstid grundet fx børn, familie osv. Derudover kommer deres ønsker til lønvilkår, fysiske og personalemæssige forhold på institutionerne, muligheder for efteruddannelse og mange andre faktorer.

Da det er arbejdstagers marked, så kræver rekruttering en ekstraordinær indsats, da arbejdstager stiller højere krav til arbejdsgiver end tidligere. Det kan være krav, som er svære at indfri, når konkurrencen er høj blandt institutioner internt i kommunen, men også fra omkringliggende kommuner og regionen.

Det vil sige, at der er ikke en ”one-size-fits-all” model for, hvad der virker til at tiltrække og fastholde medarbejdere, men det er muligt at opridse centrale temaer, som er tilvejebragt bl.a. på baggrund af tilbagemeldinger fra institutionerne på sundheds- og omsorgsområdet:

- Lønforhold
- Rekruttering af elever, der lærer arbejdspladsen at kende i oplæringsperioder
- anbefalinger fra andre medarbejdere
- Det gode jobopslag
- Mulighed for at tilbyde særlige ansættelsesvilkår
- Nærværende og tydelig ledelse, god on-boarding og mentor-program, fokus på den enkelte medarbejder og løbende kompetenceudvikling
- Flere på fuld tid og mindre sygefravær

I fjerde kvartal 2023 er der planlagt et temamøde for udvalget, som vil omhandle rekruttering og fastholdelse på sundheds- og omsorgsområdet. På mødet vil udvalget få en nærmere indsigt i udfordringerne på området, og hvilke handlemuligheder der kan understøtte løsninger på området.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

ÆOU den 8. maj 2023

Bilag

Bilag 1. Status på rekruttering og fastholdelse på social- og sundhedsområdet.

Punkt 40: Status på rekruttering af elever til social- og sundhedsuddannelserne

00.00.00-G01-47-22

Resume

Ældre- og Omsorgsudvalget blev den 16. januar 2023 orienteret om, at forvaltningen oplever udfordringer med at rekruttere og ansætte elever til social- og sundhedsuddannelserne. I den forbindelse blev det besluttet, at forvaltningen arbejder på at ansætte elever med løn under grundforløbet og/eller på voksenlærlingeordningen, således at der kan ansættes flest mulige elever på de resterende hold i 2023 inden for den eksisterende økonomiske ramme.

Der blev i den forbindelse aftalt en særskilt sag ved 1. FR i 2. kvartal 2023, som nærmere beskriver økonomien og konsekvenserne for ansættelse af elever til social- og sundhedsuddannelserne i 2023 og frem.

I nærværende sag gives en status på arbejdet med rekruttering i 2023, og det beskrives hvilke tiltag, forvaltningen har igangsat med henblik på at forbedre rekrutteringen inden for den eksisterende økonomiske ramme.

Afslutningsvis er der opstillet to modeller for, hvorledes der kan arbejdes med rekruttering og ansættelse af elever til social- og sundhedsområdet i 2024 og frem. Overordnet adskiller de to modeller sig ved hvilke lønvilkår, som Frederiksberg Kommune tilbyder social- og sundhedsselever over 25 år, som ikke er kvalificeret til voksnelevløn på overenskomst.

Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget udsatte sagen.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at Ældre- og Omsorgsudvalget

1. tager status på rekruttering af elever til social- og sundhedsuddannelserne for 2023 til efterretning, og
2. drøfter kommunens vilkår i forhold til at rekruttere social- og sundhedsselever over 25 år.

Sagsfremstilling

Den 16. januar 2023 blev Ældre- og Omsorgsudvalget (pkt. 5) forelagt en statussag vedr. rekruttering af social- og sundhedsselever. Af sagen fremgik det, at forvaltningen siden ultimo 2022 har oplevet udfordringer med at rekruttere og ansætte elever til social- og sundhedsuddannelserne.

Nogle af de omegnskommuner, som Frederiksberg Kommune konkurrerer med om elever, tilbyder bedre vilkår, f.eks. tilbyder Københavns Kommune voksnelevløn til alle nyansatte assistent- og hjælpeelever over 25 år med og uden relevant erhvervserfaring. Forskellen i vilkår bevirker, at færre vælger at blive ansat og tage social- og sundhedsuddannelsen i Frederiksberg Kommune.

Som følge af sagen den 16. januar 2023 godkendte Ældre- og Omsorgsudvalget, at forvaltningen arbejder på at ansætte elever med løn under grundforløbet og/eller på voksenlærlingeordningen for at tiltrække flest mulige elever på de resterende hold i 2023 inden for den eksisterende økonomiske ramme.

Som led heri udarbejder forvaltningen en særskilt sag i forbindelse med 1. FR i 2. kvartal 2023, som nærmere beskriver økonomien og konsekvenserne for ansættelse af elever til social- og sundhedsuddannelserne i 2023 og frem.

Rekruttering af tilstrækkeligt sundhedspersonale til ældre- og omsorgsområdet er en af de største strategiske udfordringer for kommunen i de kommende år på det samlede socialområde. Det er derfor vigtigt, at Frederiksberg Kommune arbejder på at rekruttere flere elever på SOSU-uddannelserne, som kan og vil faget samt har ressourcerne til at gennemføre uddannelsen.

Status for rekruttering i 2023

Som følge af dimensioneringsaftalen med Kommunekontaktrådet (KKR) skal Frederiksberg Kommune ansætte 47 hjælpere og 90 assistenter på SOSU-uddannelserne i 2023. Fokus er på at ansætte op til dimensioneringen.

Den nuværende status er, at Frederiksberg Kommune primo april 2023 har indgået uddannelsesaftaler med hhv. 12 hjælpere og 39 assistenter. Mange af de indgåede uddannelsesaftaler er med merit-elever, som tæller med i dimensioneringen for 2023, men indtræder på assistentholdet fra oktober 2022. Merit-elever starter op på uddannelsen senere på baggrund af deres erfaring og har derfor ikke den første skoleperiode og oplæringsperiode.

For de resterende elevhold i 2023 afholdes der følgende ansættelsesrunder, hvor forvaltningen har fastsat en målsætning med henblik på at nå dimensioneringen for både social- og sundhedshjælper-elever og -assistent-elever i 2023.

Tabel 1: Målsætninger og ansøgningsfrister på resterende hold i 2023

Hold	Ansøgningsfrist	Alm. elevløn	Voksenelevløn (overenskomst)	I alt
Assistent 2306 (A2306)	16. april 2023	12	4	16
Grundforløb 2308 (A2401)	11. juni 2023	12	8	20
Assistent 2310 (A2310)	27. august 2023	8	8	16
Grundforløb 2308 (H2401)	11. juni 2023	10	5	15
Hjælper 2308 (H2308)	29. maj 2023	19	9	28

Det betyder, at der på nuværende tidspunkt planlægges med at ansætte 91 assistenter og 55 hjælpere i 2023, hvilket vil indfri dimensioneringen på social- og sundhedsuddannelserne i 2023. Det planlagte antal på 146 elever i 2023 vurderes, at kan afholdes inden for den eksisterende økonomiske ramme, jf. model 1 i bilag 2.

Såfremt det ikke lykkes at fylde assistentholdet (A2306) i juni måned og hjælperholdet (H2308) i august måned, vil forvaltningen justere i forhold til dimensioneringen med ansættelser på henholdsvis indtaget af elever på grundforløbet i august samt assistentholdet til oktober (A2310). Dette kan lade sig gøre, da ansøgningsfristen til grundforløbet ligger senere end de to ovennævnte hold.

Der er vedlagt et faktaark, som nærmere beskriver rammerne for ansættelse af elever på social- og sundhedsuddannelserne i Frederiksberg Kommune, herunder den kommunale udgift til de forskellige elevtyper, jf. bilag 1.

Igangsatte tiltag som følge af statussagen i januar 2023.

Siden statussagen den 16. januar 2023 (ÆOU 16/01-2023 pkt. 5) er der igangsat en række tiltag med henblik på at øge rekrutteringen til social- og sundhedsuddannelserne. Tiltagene er:

Løn under Grundforløb – I forbindelse med det kommende hold for Grundforløb 2 i august 2023, er det meldt ud, at Frederiksberg Kommune tilbyder ansættelse af elever med løn under grundforløbet. De forskellige satser for SU, almindelig elevløn og voksnelevløn er beskrevet i bilag 1

Initiativet vil styrke kommunens muligheder for at rekruttere elever under 25 år og elever, som på hovedforløbet er berettigede til løn jf. overenskomst, eftersom der ikke vil være et økonomisk incitament for disse målgrupper ved at starte et grundforløb i en anden kommune. Forvaltningen har udmeldt, at der gives løn under grunduddannelsen, som starter i august 2023.

I tæt samarbejde med Diakonissestiftelsen tilrettelægger kommunen forløb, når eleven fortsætter på hovedforløbet som Social- og sundhedshjælperlev eller Social- og sundhedsassistentlev. Det giver mere stabilitet i forløbene, da eleverne følges i klassen fra uddannelsens start. Der er derfor lagt op til, at der fremadrettet skabes større hold på grundforløbene inden for den eksisterende økonomiske ramme, jf. model 1 i bilag 2.

Brug af voksenlærlingeordning – Elever på voksenlærlingeordningen er ledige eller beskæftigede ufaglærte (eller med en forældet uddannelse), der ikke lever op til overenskomsten for voksnelevløn. Frederiksberg Kommune har erfaringsmæssigt haft et stort ansøgerfelt til voksenlærlingeordningen, og ansøgerne til ordningen har generelt gode forudsætninger for at gennemføre uddannelsen. Ved brug af voksenlærlingeordningen får de ansatte elever over 25 år en voksnelevløn, selv om de ikke er kvalificerede som voksnelev på overenskomst. Nuværende elever over 25 år, som ikke er kvalificerede i forhold voksnelev på overenskomst, vil skulle gennemføre hovedforløb på almindelig elevløn, som cirka udgør halvdelen af en voksnelevløn.

Der er i budget 2023 afsat en pulje på 3 mio. kr. årligt til en styrkelse af indsatsen for rekruttering og fastholdelse. Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet har fået tildelt 1 mio. kr. til yderligere styrkelse af elev-forløbene fra puljen, jf. MAG d. 13. marts 2023 pkt. 59. Det forventes, at puljen vil kunne understøtte, at der ansættes ca. 10-15 elever årligt på voksenlærlingeordningen.

Forvaltningen har i 2023 planlagt 10-15 ansættelser på voksenlærlingeordningen på holdet for assistenter til oktober måned, hvilket vurderes at kunne lade sig gøre inden for den eksisterende økonomiske ramme for 2023 og de efterfølgende år, suppleret med midlerne fra puljen. Ansættelser med voksenlærlingeordningen erstatter ansættelser på almindelig elevløn under rammen af dimensioneringen.

Brugen af voksenlærlingeordningen giver muligheder for at samarbejde med jobcentret om indsatsen for de ledige i kommunen, som ikke har den nødvendige erfaring til at få vokselevløn efter overenskomst, og hvor almindelig elevløn ikke vil være et tilstrækkeligt økonomisk incitament at skifte fra a-dagpenge eller anden offentlig forsørgelse for at tage en uddannelse.

Fremrykning af annoncering – Til de kommende hold vil forvaltningen annoncere for forløbene tidligere end hidtil. Denne ændring er foretaget i samråd med Diakonissestiftelsen ifm. planlægning af ansættelsesforløbene.

Større fokus på rekruttering på Lærepladsen.dk – Flere elever opretter profiler på lærepladsen.dk med deres læreplads- og uddannelsesønsker. Forvaltningen har fokus på at gennemgå profiler med henblik på at vurdere, hvorvidt der er egnede kandidater i området, som kan motiveres til at ansøge om ansættelse og indkaldes til samtale.

Hurtigere indgåelse uddannelsesaftaler – Forvaltningen har fra ultimo 2022 erfaret, at mange elever efterfølgende har trukket deres ansøgning på trods af tilbud om en ansættelse. For at mindske dette vil der være fokus på at få fastlagt og underskrevet uddannelsesforløbsplanerne tidligere i forløbet.

Fremadrettet rekruttering fra 2024 og frem

Der er umiddelbart to modeller til rekrutteringen fra 2024 og frem. Den første model beskriver, hvilke lønvilkår det er muligt at tilbyde ansøgere inden for den eksisterende økonomiske ramme. Dette er den model, der i dag praktiseres. Den anden model tilbyder voksenlærlingeløn til relevante +25 årige-elever til social- og sundhedsuddannelsen. Dette skaber bedre vilkår for at kunne rekruttere dem over 25 år, som ikke har erfaringen til at kvalificere sig vokselevløn på overenskomst i konkurrence med andre kommuner.

Begge modeller er baseret på niveauet i dimensioneringsaftalen for 2023, da dimensioneringen for 2024 ikke er kendt på nuværende tidspunkt, men forventes, at være nogenlunde tilsvarende 2023.

Økonomisk set skønnes model 1 at kunne holdes inden for det afsatte budget, mens model 2 vurderes at medføre et årligt merforbrug i 2024-2026 på mellem 0,1 mio. kr. og 1,9 mio. kr. (udover anvendelsen af midler fra fastholdelses- og rekrutteringspuljen, som tilfalder området – 1,0 mio. kr.).

Tabel 2. Modeller for rekruttering af elever til social- og sundhedsuddannelserne i 2024 og frem

	Model 1	Model 2
FB borgere 25+ der har krav på ansættelse på SOSU-assistentuddannelsen – ca. 20 elever.	7 Voksenelevløn på overenskomst (heraf 7 grundforløb) 13 Almindelig elevløn (heraf 13 grundforløb)	7 Voksenelevløn på overenskomst (heraf 7 grundforløb) 7 Voksenlærlinge (heraf 7 grundforløb) 6 Almindelig elevløn (heraf 6 grundforløb)
Assistenter	35 Voksenløn på overenskomst (heraf 20 grundforløb) 35 Almindelig elevløn (heraf 20 grundforløb)	35 Voksenløn på overenskomst (heraf 20 grundforløb) 18 Voksenlærlinge (heraf 10 grundforløb) 17 Almindelig elevløn (heraf 10 grundforløb)
Samlet i alt (Assistenter)	90 på assistentuddannelsen (42 på VOK og 48 på AE)	90 på assistentuddannelsen (42 på VOK, 25 på VL og 23 på AE)
Hjælpere	17 Voksenløn på overenskomst (heraf 11 med grundforløb) 30 Almindelig elevløn (heraf 20 med grundforløb)	16 Voksenløn på overenskomst (heraf 11 med grundforløb) 15 Voksenlærlinge (heraf 10 med grundforløb) 16 Almindelig elevløn (heraf 10 med grundforløb)
Samlet i alt (Hjælpere)	47 på hjælperuddannelsen (17 på VOK og 30 på AE)	47 på hjælperuddannelsen (16 på VOK, 15 på VL og 16 på AE)

Rekruttering og ansættelse af elever til social- og sundhedsuddannelserne er kompleks at styre i praksis i forhold til en fast økonomisk ramme. Udvalget af elever udgøres af det ansøgerfelt, som har ansøgt til de enkelte hold, og udgifterne inden for de enkelte år afhænger af de forskellige elevtyper, som ansættes. Lønsatsen varierer således alt efter den enkelte elevs baggrund og anciennitet, hvilket ofte først er endeligt udredt, når eleven er ansat, derudover kan omfanget af frafald, barselsorlov mv. variere. Endvidere vil nogle af forløbene være merit-elever, som opstarter hovedforløb senere. Begge modeller er lagt ud fra plausible antagelser om optag, og vil kræve en løbende opfølgning med henblik om de stemmer overens med antagelserne og den økonomiske ramme.

Forskellen mellem de to modeller adskiller sig ved de lønvilkår, som kan tilbydes elever over 25 år, som ikke er kvalificerede til voksenelevløn på overenskomst.

Ved brug af model 1, vurderer forvaltningen, at den eksisterende økonomiske ramme overholdes, men at det kan blive vanskeligt at rekruttere kvalificerede elever over 25 år, som ikke har erfaring fra området, og derved ikke er kvalificeret til voksenelevløn på overenskomst. Erfaringsmæssigt har Frederiksberg Kommune haft et stort ansøgerfelt over 25 år, som ikke har været kvalificeret til voksenelevløn på overenskomst, men som generelt har gode forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

I modellen vil elever – som ikke kvalificerer sig voksenelevløn på overenskomst - skulle gennemføre uddannelsen på almindelig elevløn. Dette vil sandsynligvis medføre, at de mest kvalificerede elever i denne gruppe vil lade sig ansætte i en anden kommune, fx Københavns Kommune, som tilbyder voksenelevløn til alle over 25 år. Derved vil Frederiksberg Kommune blive ”sidste vælger” på disse elever, da lønvilkår er et væsentligt incitament for eleverne, når de vælger, hvor de vil ansættes. Det er derfor usikkert om model 1 vil kunne tiltrække tilstrækkeligt med elever på almindelig elevløn, selv om forvaltningen nu tilbyder løn under grundforløb.

I model 2 tilbydes der – udover løn under grundforløb – voksenelevløn til elever over 25 år, såfremt de opfylder rammerne for voksenlærlingeordningen. Denne model skaber en mere gunstig ramme for ansættelse af elever, hvor forvaltningen vil have mulighed for at tiltrække og ansætte blandt de bedste elever i konkurrence med nabokommunerne samt overholde dimensioneringsaftalen. Rammerne for voksenlærlingeordningen er fastsat af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering og omfatter tre målgrupper:

- Ledige ufaglærte og ledige faglærte med forældet uddannelse

- Ledige faglærte (som ikke har en forældet uddannelse) med mere end 6 måneders ledighed
- Beskæftigede ufaglærte

Det vil derfor alene være dem, som opfylder rammerne for voksenlærlingeordningen, som vil kunne blive ansat på vokselevløn. Dette er i modsætning til Københavns Kommune, som ansætter alle over 25 år med vokselevløn som nyansat assistentelev eller hjælpeelever uden at opfylde krav om relevant erhvervs erfaring mv.

Derfor vil der i model 2 stadig være en lille gruppe elever, som er over 25 år, og hverken er berettiget til vokselevløn under overenskomst eller voksenlærlingeordningen, som ikke kan tilbydes andet end almindelig elevløn. Forvaltningen vurderer dog, at der vil være et tilstrækkeligt elevgrundlag ved at holde sig indenfor rammerne af voksenlærlingeordningen.

De to modeller og deres økonomi er nærmere beskrevet i bilag 2.

Økonomi

Frederiksberg Kommune har i 2021 og 2022 haft merforbrug på SOSU-elevområdet på hhv. 4,8 mio. kr. (tillægsbevilget 10,2 mio. kr.) og 5,4 mio. kr. i 2022 (2,5 mio. kr.

tillægsbevilget). Resultatet i 2022 skyldes refusioner for skoleophold i 2022, som indhentes i 2023, og er dermed primært en forskydning.

I forbindelse med budget 2023 er elevområdet derfor yderligere tilført 15,1 mio. kr. med henblik på, at kommunen kan leve op til dimensioneringsaftalen, men uden at anvende lønordninger udover lovens minimumsniveau. Det betyder bl.a., at Frederiksberg Kommune i 2022 og frem til august 2023 ikke har ansat elever på voksenlærlingeordningen eller givet løn under grundforløbet på social- og sundhedsuddannelserne.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

ÆOU den 8. maj 2023

Bilag

Bilag 1. Faktaark rammer for ansættelsen af SOSU-elever 20.04

Bilag 2. Modeller og økonomi fra 2024 og frem

Punkt 41: Træning i arbejdstiden

29.00.00-G01-10-20

Resume

I 2022 har Frederiksberg Hjemmesygepleje og Kommunale Hjemmehjælp gennemført et pilotprojekt i samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Projektet har skulle afsøge, om det er muligt, at forbedre balancen imellem fysiske og psykiske krav i arbejdet for SOSU-medarbejdere. Projektet har afprøvet, hvorvidt en kategorisering af fysiske og psykiske belastningsgrader ved det enkelte borgerforløb, har kunne medvirke en mere strategisk planlægning af medarbejdernes kørelister. Dette til en mere optimal fordeling af arbejdsopgaverne, så medarbejderen ikke laver mange krævende og enslydende opgaver lige efter hinanden.

Pilotprojektets resultater indikerer, at man gennem strategisk planlægning af kørelister kan opnå bedre balance mellem aktivitet og restitution for medarbejderne, men at medarbejdergruppen på Frederiksberg har et højt aktivitetsniveau i forvejen, og at omstillingen i projektet har været både tids- og ressourcekrævende.

Sagen forelægges til orientering.

Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget tog afrapporteringen til efterretning.

Indstilling

Social-, Sundhed- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller at Ældre- og Omsorgsudvalget tager afrapporteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

I 2022 er der gennemført et pilotprojekt om træning i arbejdstiden imellem Frederiksberg Hjemmesygepleje og Kommunale Hjemmehjælp og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Projektet er gennemført på baggrund af en bevilling fra budgetaftalen for 2020.

Projektet er blevet gennemført i hjemmeplejens team 25 i dag- og aftenvagter for fastansatte SOSU-hjælpere. Indsatsen er afprøvet, som led i en større afprøvning af forbedring af både fysiske og psykiske krav i hjemmeplejens arbejde under begrebet 'Sundhedsmiljø'. Afprøvningsen er foretaget gennem selvkoordinering i faste teams (SKIFT). Projektets interventioner er udarbejdet af en arbejdsgruppe (et "forbedringsteam") i Hjemmeplejen i samarbejde med NFA. Interventionerne er udarbejdet efter Forbedringsmodellens metodik. Den samlede afrapportering findes i bilag 1.

Formålet med pilotprojektet har været at undersøge, om man gennem struktureret planlægning af medarbejdernes kørelister kan bidrage til øget fysisk og psykisk medarbejdersundhed i en kommunal hjemmepleje, for en medarbejdergruppe som i forvejen bruger størstedelen af deres arbejdsdag gående, stående eller på cykel.

Pilotprojektet har testet hvorvidt kategoriseringen af fysiske og psykiske belastninger i de konkrete borgerforløb og aktiviteter, der udføres ved borgeren, fx rengøring, trappegang, cykling o. lign., som tæller som træning, kan planlægges mere optimalt. Hypotesen har været, at man med udgangspunkt i kategoriseringen kunne planlægge medarbejdernes kørelister mere optimalt over arbejdsdagen, så medarbejderen fx ikke har haft 2 rengøringer lige efter hinanden, eller kommer hos flere borgere med stor psykisk belastning uden besøg med mindre belastende besøg imellem.

Projektets resultater

Projektet har vist, at man gennem strategisk planlægning af medarbejdernes arbejdsopgaver og kørelister i højere grad kan fremme en mere optimal fordeling af arbejdsopgaver for medarbejderen fordelt over dagen, men at dette er ressourcekrævende for både medarbejdere, planlæggere og ledelse.

Evalueringen af projektet er indsamlet gennem spørgeskemaundersøgelser ved de deltagende medarbejdere. Denne viste bl.a. følgende (jf. bilag 1):

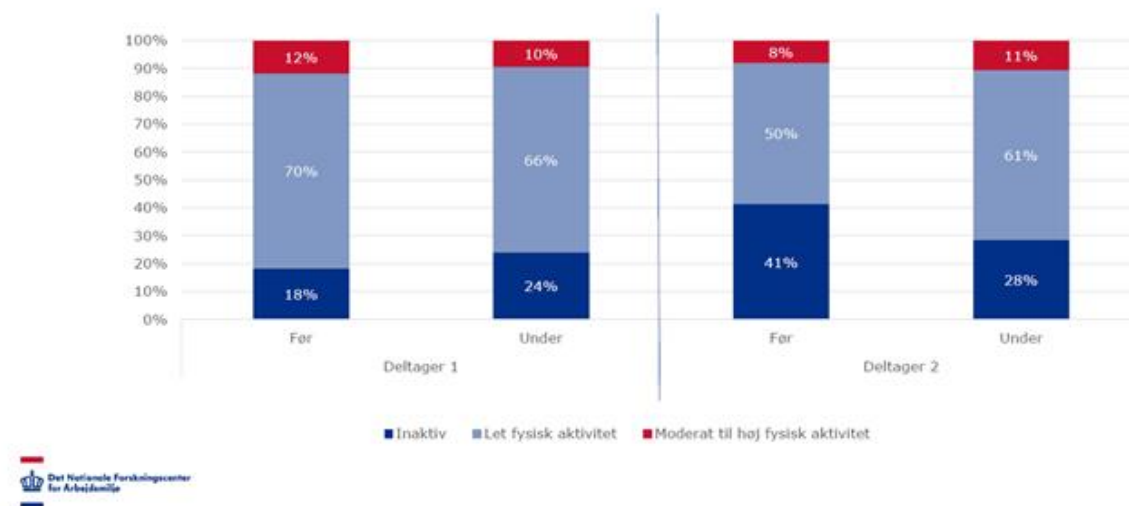
- 73,3% af medarbejderne synes godt om projektet.
- 46,6 % af medarbejderne synes, at fordelingen af arbejdskravene blev forbedret
- 73,3 af medarbejderne forstod, hvordan reorganiseringen bidrog positivt til fordelingen

Evalueringen af projektet viser, at det generelle aktivitetsniveau på gruppeniveau ikke er ændret i projektet. Dette var heller ikke forventningen, da medarbejdernes arbejdsopgaver ikke er forandret men omfordelt i projektet.

I tabel 1 nedenfor findes eksempler på to medarbejders aktivitetsniveau før og under projektet.

Her findes det, at deltager 1's høje aktivitetsniveau er blevet bedre balanceret i projektet, samtidigt med at deltager 2's lavere aktivitetsniveau inden projektets start er steget. Dette både igennem bedre strategisk planlægning af den enkelte medarbejders arbejdsdag, samt en fordeling af arbejdsopgaver på gruppeniveau, som igennem projektet er blevet mere optimalt fordelt for medarbejdernes sundhed.

Tabel 1: Fysisk aktivitet på individniveau



Medarbejderne fremhæver i evalueringen, at pilotprojektets har givet et fælles sprog om opgavernes belastningsgrad, samt at planlæggeren bedre kunne sammensætte optimale kørelister for den enkelte medarbejder, når dennes ønsket og præferencer blev tydelige og italesat (bilag 1).

Den metode, NFA anviste til kategorisering af besøgene, er oprindeligt udviklet i Norge men matcher ikke helt de forhold, som findes på Frederiksberg. Eksempelvis er der langt mere bilkørsel i Norge, hvor medarbejderne sidder ned. På Frederiksberg har medarbejderne stort set hele tiden borgerrettede opgaver grundet meget kort transporttid, hvorfor medarbejderne på Frederiksberg ikke bruger meget af deres arbejdsdag siddende i sammenligning med resultater fra Norge.

Projektet har tydeliggjort, at det er muligt gennem strategisk planlægning af de arbejdsopgaver, SOSU-hjælperne allerede udfører, at påvirke medarbejdernes aktivitetsniveau i en mere hensigtsmæssig retning i de selvkoordinerende teams. Dog har pilotprojektet været ressourcekrævende i kategoriseringen, og samtidigt problematiseret, at der findes mange subjektive definitioner på, hvad der opfattes som både fysisk og mentalt krævende for medarbejderne. For nogle medarbejdere er cykelturen imellem borgerne en tiltrængt pause, for andre en hård fysisk aktivitet.

Projektet har igangsat en række vigtige metodiske drøftelser i Hjemmeplejen, samt synliggjort meget af den tavse viden medarbejderne besidder. Disse drøftelser og erkendelser drages alle med i det fremadrettede arbejde med planlægning af medarbejdernes kørelister og arbejdsopgaver i Hjemmeplejen, som et vigtigt værktøj som bl.a. vagtplanlæggere kan benytte. Dog har projektet også peget på, at medarbejderne generelt er meget aktive, men at omlægningen kræver ressourcer, for at fungere hensigtsmæssigt. Pilotprojektet er gennemført i ét af hjemmeplejens teams, for de afsatte 250.000 kr., men har krævet både tid og ressourcer udover de afsatte midler. Det betydelige ressourcetræk forventes ligeledes at ville gøre sig gældende, hvis metodikken skulle implementeres bredt i hjemmeplejen.

Projektet har endvidere skabt fokus på muligheden for at indtænke et sundhedspolitisk perspektiv i de opgaver, som udføres i den daglige drift i Frederiksberg Kommune. Dette tema genfindes i Sundhedspolitikken 2023-2026 og dennes vision på netop at arbejde sundhedsfremmende og forebyggende frem for behandlende. Ovenstående projekt kan ses som et eksempel på fokusområderne: Sunde rammer og Sammen om sundhed, også for kommunens medarbejdere. Denne erfaring vil kunne blive draget ind i det kommende arbejde med oversættelsen af sundhedspolitikens visioner til konkrete indsatser.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Ældre og Omsorgsudvalget

Bilag

Bilag 1. Sundhedsmiljø i hjemmeplejen, NFA