

# REFERAT Ældre- og Omsorgsudvalget 2022-25 d. 16-01-2023

**Mødedato** Mandag d. 16. januar 2023 kl. 18:16

**Mødested** Udvalgsværelse 2

## Indholdsfortegnelse

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Meddelelser: Fra udvalgsformand, udvalgsmedlemmer og forvaltning.....                   | 3  |
| Justeret udkast til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026.....                          | 4  |
| Årshjul for Ældre-og Omsorgsudvalget 2023.....                                          | 6  |
| Status på rekruttering af elever på social- og sundhedsuddannelserne for 2022/2023..... | 10 |
| Lukket.....                                                                             | 16 |
| Lukket.....                                                                             | 17 |
| Udviklingsforløb på Flintholm Plejeboliger.....                                         | 18 |
| Forlængelse af lejekontrakt for hjemmeplejen på hospitalsgrunden.....                   | 20 |

## Punkt 2: Meddelelser: Fra udvalgsformand, udvalgsmedlemmer og forvaltning

00.22.00-P35-4-23

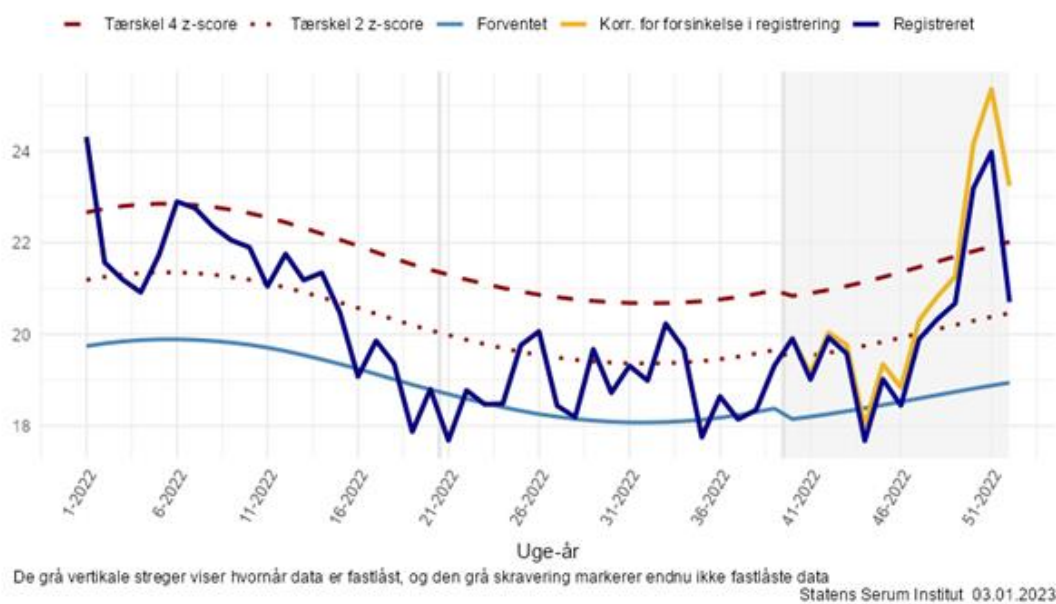
### Sagsfremstilling

#### Overdødelighed

Statens Serum Institut (SSI) har offentliggjort tal senest 5. januar 2023, der viser at den samlede dødelighed i Danmark har været forhøjet de seneste uger. Dette gælder særligt for aldersgruppen 75+, hvor der har været registreret langt flere dødsfald end forventet.

Grafen nedenfor viser antal dødsfald i alt per 100.000 person-uger det seneste år (Kilde: <https://www.ssi.dk/aktuelt/nyheder/2023/tegn-paa-overdoedelighed>)

Antal dødsfald i alt per 100.000 person-uger det seneste år



Den forhøjede dødelighed, der er registreret fra uge 50 til uge 52, kan skyldes flere årsager.

Den forhøjede dødelighed falder sammen med et højt niveau af smitte med både covid-19, influenza og andre luftvejsinfektioner (som fx RS-virus), særligt blandt ældre. Disse faktorer kan også tilsammen medvirke til den forhøjede dødelighed.

#### Dødelighed på Frederiksberg

Forvaltningen formoder, at en lignende tendens ses lokalt på Frederiksberg, men det kan ikke på nuværende tidspunkt bekræftes via data.

Danmarks Statistik udgiver i midten af februar deres statistik for dødelighed i 2022, hvor det vil være muligt at dykke ned i data på kommune-niveau.

Ældre- og Omsorgsudvalget og Sundheds- og Forebyggelsesudvalget vil blive forelagt en opfølgende meddelelse, når data tillader det.

#### 2. Status for situationen i ældreplejen

Forvaltningen gav en mundtlig status for kapacitetsudnyttelsen på plejecentre, hjemmeplejen og Frederiksberg Døgnehabilitering, og vil undersøge om der findes data for udskrivelsen af antipsykotisk medicin til demente på plejehjem på Frederiksberg.

## Punkt 3: Justeret udkast til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026

00.01.00-P22-3-22

### Resume

På mødet den 28. november 2022 drøftede Ældre- og Omsorgsudvalget udkast til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 (pkt. 92) og afgav en række bemærkninger, som forvaltningen har indarbejdet i et justeret udkast. Under forudsætning af udvalgets godkendelse af vedlagte udkast som grundlag for høring, vil udkastet til den nye Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 blive sendt i høring i relevante fagudvalg og råd. Der vil i løbet af høringsprocessen også være et borgermøde.

### Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget

1. godkendte vedlagte udkast til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 som grundlag for høring i Ældrerådet, Handicaprådet og Udsatterådet, idet udvalget bad om, at de faldne bemærkninger indarbejdes i høringsversionen, og
2. godkendte, at høringsversionen til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 sendes i høring i Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, Socialudvalget, Arbejdsmarkeds-, Vækst- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget og Miljø- og Trafikudvalget.

*(Høringsversionen til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 kan findes i bilag 2).*

### Indstilling

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

1. vedlagte udkast til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 som grundlag for høring i Ældrerådet, Handicaprådet, og Udsatterådet, og
2. at udkast til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 sendes i høring i Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, Socialudvalget, Arbejdsmarkeds-, Vækst- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget og Miljø- og Trafikudvalget.

### Sagsfremstilling

På mødet den 28. november 2022 drøftede Ældre- og Omsorgsudvalget udkast til Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 (pkt. 92) og afgav en række bemærkninger, som forvaltningen har indarbejdet i et justeret udkast, jf. den videre proces for politikudviklingsarbejdet fremlagt i ovenstående sag. Det tilrettede udkast er vedlagt som bilag 1.

Væsentligste ændring er side 2 "Baggrund, vilkår og udviklingstendenser" der er udbygget fra 'bokse' til reelle tekstafsnit. Alle ændringer er markeret med rød.

#### Den videre proces

På mødet den 28. november godkendte udvalget forvaltningens forslag til proces:

Under forudsætning af udvalgets godkendelse af vedlagte udkast som grundlag for høring, vil udkastet til den nye Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026 blive sendt i høring i:

- Relevante fagudvalg: Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, Socialudvalget, Arbejdsmarkeds- Vækst- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Miljø- og Trafikudvalget,
- Relevante råd: Ældrerådet, Handicaprådet og Udsatterådet

Det skal bemærkes, at Ældresagen på eget initiativ vil give input til politikken, forud for høringsprocessen. De afgivne input fra Ældresagen vil indgå på lige fod med andre input og høringssvar i den ordinære høringsproces.

I forbindelse med høringen vil der blive afviklet et borgermøde om ældre- og værdighedspolitikken i Frederiksberg Kommune. Borgermødet er planlagt til 7. februar 2023.

Politikudkastet vil blive tilpasset på baggrund af høringsprocessen, herunder borgermødet, og efterfølgende forelagt til godkendelse i Ældre- og Omsorgsudvalget, Magistraten og Kommunalbestyrelsen.

### Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser

## **Borgmesterpåtegning**

Nej

## **Behandling**

Ældre- og Omsorgsudvalget

## **Bilag**

Bilag 1: Udkast Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026

Bilag 2: Høringsversion Ældre- og Værdighedspolitik 2023-2026

## Punkt 4: Årshjul for Ældre-og Omsorgsudvalget 2023

00.00.00-A00-57-22

### Resume

Formålet med årshjulet er dels at give udvalget et overblik over de væsentligste temaer for udvalgets arbejde i 2023 og hvornår temaerne dukker op i de politiske sager og processer, dels at fremlægge forslag til temabesøg og andre udvalgsaktiviteter, som kan understøtte udvalgets arbejde.

På baggrund af udvalgets egne udsagn og forvaltningens vurdering vil følgende temaer stå centralt i 2023:

- Den økonomiske situation og budgetarbejde, herunder budgetudmøntning
- Rekruttering og fastholdelse
- Ny Ældre- og Værdighedspolitik
- Kvalitetsudvikling gennem borgerfokus og inddragelse af pårørende og civilsamfund
- Frisættelse og afbureaukratisering

### Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget

1. drøftede det fremlagte årshjul for Ældre- og Omsorgsudvalget i 2023 og
2. godkendte de foreslåede aktiviteter for udvalget i 2023.

### Indstilling

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

1. drøfter det fremlagte årshjul for Ældre- og Omsorgsudvalget i 2023, og
2. beslutter aktiviteter for udvalget i 2023

### Sagsfremstilling

Formålet med denne sag er at give Ældre- og Omsorgsudvalget overblik over og forslag til årets politiske sager og aktiviteter på udvalgets område. Dette giver udvalget mulighed for at have indflydelse på planlægningen og forberedelsen af de politiske beslutninger, udvalget skal træffe i 2023, således at disse træffes på et veloplyst grundlag, hvor dilemmaerne og de forskellige alternativer bliver synlige. De politiske beslutninger kan dermed sætte den strategiske retning for området med valg og fravalg.

Sagsfremstillingen har fokus på og indledes med at beskrive de temaer, som på nuværende tidspunkt forventes i særlig grad at præge og sætte rammerne for udvalgets arbejde i 2023. Dernæst gives et overblik over de større politiske sager og processer samt forslag til temabesøg og andre udvalgsaktiviteter, som kan understøtte udvalgets arbejde. Overblikket over politiske sager/processer og forslag til udvalgsaktiviteter udfoldes i en årskalender/årshjul i bilag 1.

#### Væsentligste temaer for Ældre- og Omsorgsudvalgets arbejde i 2023

På baggrund af udvalgets egne udsagn og forvaltningens vurdering vil følgende temaer stå centralt i 2023:

- Den økonomiske situation og budgetarbejde, herunder budgetudmøntning
- Rekruttering og fastholdelse
- Ny Ældre- og Værdighedspolitik
- Kvalitetsudvikling gennem borgerfokus og inddragelse af pårørende og civilsamfund
- Frisættelse og afbureaukratisering

I tillæg vil regeringens nye indsatser på ældreområdet, herunder særligt arbejdet med den nye ældrelov, frisættelse og rekruttering og fastholdelse blive fulgt tæt.

*Den økonomiske situation og budgetarbejde, herunder budgetudmøntning*

Udgangspunktet for Frederiksberg Kommunes budget 2023 var en ubalance mellem indtægter og udgifter på ca. 150 mio. kr. årligt, der skulle genoprettes. Ubalancen skyldtes bl.a. effektivisering af udligningssystemet, fald i bloktilskuddet, en stram økonomiaftale mellem KL og kommunerne samt udgifter i forbindelse med modtagelse af ukrainske flygtninge. Ligeledes spillede flere anlægsprojekter, øgede udgifter til det specialiserede socialområde samt ældreområdets rekrutteringsudfordringer også en stor rolle.

Den stramme økonomiske styring, som budget 2023 er udtryk for, og som Ældre- og Omsorgsudvalgets område bidrager til gennem væsentlige budgetforbedringer, vil være et vigtigt fokuspunkt for forvaltningen og udvalget i 2023 med udgangspunkt i kommunens overordnede politiske økonomiske politik:

- Balance på det skattefinansierede område og en solid kassebeholdning
- Ansvarlig og rettidig omhu i den løbende økonomistyring
- Fortsat gældsafvikling
- Sikring af effektiv drift

De globale og nationale udfordringer afledt af især krigen i Ukraine og den høje inflation sætter ikke blot mange borgere under et økonomisk pres, men påvirker også – og kan i 2023 risikere i endnu højere grad at påvirke – Frederiksberg Kommune og dets institutioner direkte i form af generelt højere udgifter på diverse indkøb, og f.eks. høje el-udgifter, udgifter og indsatser for fordrevne ukrainere, risiko for stigende ledighed mv.

Udvalget vil i 2023 følge økonomien på udvalgets område, herunder status for implementeringen af budgetforbedringsforslagene fra budget 2023, i de forventede regnskaber. Parallelt hermed vil udvalget allerede fra foråret 2023 blive involveret i budgetforbedringsarbejdet til budgettet for 2024, jf. Magistratens beslutning herom (MAG 28/11-2022, pkt. 366).

#### *Rekruttering og fastholdelse*

Rekruttering og fastholdelse er af en helt store udfordringer, som Frederiksberg Kommune står over for i de kommende år. Særligt ældreområdet er påvirket af en stigende levealder, store årgange af ældre borgere og flere ældre borgere med diagnoser og komplekse udfordringer. Dette skal ses i sammenhæng med opgaveglidningen i det nære sundhedsvæsen samt en forestående sundhedsreform, der vil føre flere og nye opgaver til kommunerne.

Området oplever samtidigt stigende udfordringer med rekruttering af særligt faggrupperne sygeplejersker og sosu-assisterter. En af de vigtigste rekrutteringskanaler er sosu-eleverne. Men Frederiksberg Kommune oplever, at der har været væsentlig færre at ansætte ved de seneste optag, da eleverne går til de kommuner, som tilbyder de bedste vilkår, herunder løn under grundforløbet.

Derudover er der en yderligere udfordring i fastholdelse af sosu-eleverne, idet kun syv ud af ti gennemfører uddannelsen. En høj andel elever har sproglige, sociale og personlige og læringsmæssige udfordringer, hvilket stiller høje krav til bl.a. praktikvejlederne. Dertil kommer at en del sygeplejestuderende og sosu-elever oplever ”praksischock” når de er i praktikforløb og ligeså i overgangen fra nyuddannet til første job. Der er derfor fortsat behov for, at have fokus på bl.a. kompetenceudvikling for praktikvejlederne.

Rekruttering og fastholdelse har høj prioritet lokalt på de enkelte institutioner, såvel som et stort ledelsesmæssigt fokus, hvor udviklingen følges tæt. Årskalenderen lægger op til, at også udvalget får mulighed for at følge udviklingen i løbet af 2023.

#### *Ny Ældre- og Værdighedspolitik*

I første kvartal 2023 er det planen, at Ældre- og Omsorgsudvalget lægger sidste hånd på Ældre- og Værdighedspolitikken for perioden 2023-2026.

Ældre- og Værdighedspolitikken skal sætte retningen for kommunens arbejde for og samarbejde med de ældre, deres pårørende og civilsamfundet. Politikken skal hjælpe de udførende ledere og medarbejdere, og også kommunens politiske og administrative ledelse til at navigere i de udfordringer og muligheder, vi står over for som by og kommune: Der bliver flere ældre, der kommer nye krav og muligheder i samarbejdet med det regionale sundhedsvæsen, der er rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer indenfor velfærdsområderne osv.

Dermed bliver den nye ældre- og værdighedspolitik – og implementeringen heraf gennem blandt andet nye kvalitetsstandards og masterplanerne for plejeboliger og det lokale sundhedsvæsen – den overordnede politiske ramme for arbejdet med at sikre en bæredygtig økonomi på ældre- og omsorgsområdet i Frederiksberg Kommune.

#### *Kvalitetsudvikling gennem borgerfokus og inddragelse af pårørende og civilsamfund*

Det er nødvendigt at have en anderledes tilgang for at imødegå tidens udfordringer ift. økonomi og rekruttering, således at borgernes egne ressourcer og civilsamfundet aktiveres. Kommune og civilsamfund skal tænkes som en fælles ressource, der i samarbejde kan skabe borgernære resultater. At se fællesskabet som en ressource er ikke bare en styrke for kommunen, men skaber samtidig værdi og fremmer ansvarsfølelsen hos den enkelte borger.

Kommunen har et ansvar med at understøtte borgere i at mestre i deres eget liv. Og det er netop her borgerens egne og de kollektive kræfter spiller en vigtig rolle, ikke mindst i princippet om bæredygtig rehabilitering, hvor ressourcer tænkes sammen, så samarbejdet mellem kommune, borger og civilsamfund kan understøtte vejen til et socialt bæredygtigt samfund.

For at borgerens ressourcer kan anerkendes og bringes i spil – og dermed være med til at udvikle selve den kommunale service på de sociale velfærdsområder – kræver det, at borgerens perspektiv bliver forstået og taget alvorligt. Det stiller krav til, hvordan kommunen møder borgeren, hvad end det er ansigt til ansigt, i en pleje- eller omsorgssituation, digitalt eller skriftligt.

### *Frisættelse og afbureaukratisering*

Der er stort nationalt fokus på afbureaukratisering og frisættelse af den offentlige sektor. Ifølge regeringsgrundlaget skal en ny ældrelov skabe bedre rammer for en alderdom med livsglæde og tid til nærvær og omsorg. Ældre- og Omsorgsudvalget blev orienteret om frisættelsesdagsordenen og afbureaukratisering på ældreområdet den 13. juni 2022 (pkt. 66). Frederiksberg Kommune har ansøgt om frisættelse fra statslige regler på ældreområdet (KB 03.10.2022 pkt.205).

Hvis ansøgningen imødekommes, vil en frisættelse af ældreområdet på Frederiksberg ske med tæt inddragelse af lokale arbejdspladser og udvikling af lokale ideer på de enkelte institutioner. Det er ligeledes vigtigt at bruge erfaringer fra tidligere frisættelsesforsøg. Forvaltningen følger frisættelsesdagsordenen tæt.

### Årshjul for Ældre- og Omsorgsudvalgets politiske sager og udvalgsaktiviteter i 2023

For at give Ældre- og Omsorgsudvalget mulighed for at få indsigt i områdets vilkår, prioriteringer, dilemmaer og hverdagen på institutionerne planlægges der årligt en række temaaktiviteter for udvalget. I denne sag fremlægges forslag til aktiviteter for 2023, samt overblik over de politiske sager, som forvaltningen på nuværende tidspunkt har kendskab til.

Bilag 1 er en kvartalsvis oversigt, udformet som et årshjul, over Ældre- og Omsorgsudvalgets politiske sager og temamøder mv. i 2023. Årshjulet har fire kategorier: temamøder og besøg, politikker og kvalitetsstandarder, regnskab og budgetproces, politisk tilsyn og øvrige sager.

Årshjulet er forvaltningens bud på aktiviteter for 2023 på baggrund af temamøder og drøftelser i 2022, og lægger op til drøftelse af, om aktiviteterne rammer den politiske hensigt og dialogen mellem politikere og institutionsledere mv. Årshjulet skal desuden give et overblik over, hvilke centrale sager, der allerede ved årets begyndelse planlægges for 2023. Det fulde overblik over de politiske sager, som forelægges udvalget for 2023 er fortsat under udarbejdelse. Der vil derfor løbende skulle tages forbehold for ændringer.

I tillæg bedes udvalget tage stilling til, om der er bestemte udvalgsaftener, hvor udvalget ikke ønsker at afholde udvalgs møde, idet kommunalbestyrelsen besluttede på møde d. 5/12 (pkt. 275) at forvaltningen udarbejder et udkast til mødeplan for hvert enkelt stående udvalg. Forvaltningen vil tilrettelægge udvalgs møderne således, at der som udgangspunkt afholdes ét udvalgs møde pr. møde i Magistraten og Kommunalbestyrelsen, således at der i gennemsnit er ét møde om måneden. Der kan dog opstå behov for med kort varsel at forelægge sager til politisk behandling, der betinger at der afholdes udvalgs møder på andre udvalgsaftener end de ellers planlagte.

Årshjulets aktiviteter og sager er tilrettelagt ud fra de temaer, som efter forvaltningens vurdering og udvalgets egne udsagn vil stå centralt i 2023. De forskellige aktiviteter skal dermed give indsigt i vilkår og prioriteringer på området og i institutionernes hverdag – fagligt, socialt og økonomisk.

### *Temamøder og besøg*

De foreslåede temamøder og -besøg er et udtryk for at komme tættere på de udfordringer og muligheder, som Frederiksberg Kommune står over for i de kommende år på ældre- og omsorgsområdet. Det gælder både de store linjer, med at sætte en strategisk retning i den nye ældre- og værdighedspolitik lokalt på Frederiksberg, såvel som med dagsorden om frisættelse nationalt. Det handler også om de vilkår, som Frederiksberg ikke alene kan ændre på – særligt arbejdskraftmanglen og hvordan Frederiksberg Kommune arbejder med rekruttering og fastholdelse. Det gælder også det helt nære med hvordan områdets ledere og medarbejdere skaber faglig kvalitet og udvikling og udvalget får indblik i hverdagen på området med besøg på de forskellige institutioner.

På besøgsrunden, som udvalget startede op i efteråret 2022 og som fortsætter i 2023, vil et tema være kvalitet i opgaveløsningen, og hvor det enkelte besøgssted særligt kan have udviklingspotentiale. Ligeledes vil besøgene bidrage til, at udvalget kan få større indsigt i temaer som medicinhåndtering, aktiviteter for de ældre, en værdig død mv. En foreløbig plan for besøgsrunden med datoer og besøgssteder fremgår af bilag 2. En foreløbelig plan for besøgsrunden med datoer og besøgssteder fremgår af bilag 2.

Foruden aktiviteter tilrettelagt af forvaltningen, afholder KL følgende arrangementer i 2023, der kan være relevante for udvalgets medlemmer:

- KL's Sundhedskonference den 12. april 2023
- ?KL's Social- og Sundhedspolitiske Forum den 11. og 12. maj 2023
- ?KL's Ældrekonference den 5. oktober 2023

Udvalget vil modtage nærmere information om arrangementerne, når forvaltningen har modtaget indbydelserne til de enkelte arrangementer.

#### *Politikker og kvalitetsstandarder*

Den fortsatte politikudvikling og udvikling af kvalitetsstandarderne er specifikke for 2023, om end kvalitetsstandarderne på ældreområdet skal revideres en gang årligt. Både Ældre- og Værdighedspolitikken og kvalitetstandarder for 2023 vil fylde i første kvartal.

#### *Regnskab og budgetproces*

Årshulet indeholder også en række nedslag på budgetområdet, hvor særligt den tidligere inddragelse af fagudvalg efter evaluering af 2023-budget-processen står centralt i foråret. Mere detaljeret information om den nærmere proces ligger ikke klar endnu.

#### *Politisk tilsyn og øvrige sager*

Med de politiske tilsynssager forelægges udvalget systematisk tilsyn inden for kategorierne praksistilsyn og øvrigt tilsyn.

Dertil kommer masterplanerne om plejeboliger og det lokale sundhedsvæsen. Sidstnævnte skal også ses i sammenhæng med arbejdet med Hospitalsgrunden og hvilke sundhedsfunktioner, der kommer til at ligge her, ligesom det også med budget 2023 blev besluttet at lave en analyse af det lokale sundhedsvæsen.

### **Økonomi**

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

### **Borgmesterpåtegning**

Nej

### **Behandling**

Ældre- og Omsorgsudvalget

### **Bilag**

Bilag 1: Årshjul 2023 - ÆOU

Bilag 2: Foreløbig plan for besøg på institutioner for ÆOU og gruppeformænd 1. halvår 2023

## Punkt 5: Status på rekruttering af elever på social- og sundhedsuddannelserne for 2022/2023

00.00.00-G01-47-22

### Resume

Kommunerne har opgaven med at varetage forvaltningen og uddannelsen af social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Hvert år fastlægges det i den såkaldte dimensioneringsaftale hvor mange hhv. SOSU-assistenter og -hjælpere, som skal ansættes i kommunerne på landsplan. Kommunerne oplever allerede i dag store udfordringer med at rekruttere og fastholde personale på ældreområdet, herunder også til SOSU-uddannelserne, og udfordringen ser ikke ud til at blive mindre fremover. Dette gælder også for Frederiksberg Kommune, som tidligere har kunne tiltrække et tilstrækkeligt ansøgerfelt, men som på de seneste uddannelseshold har fået væsentligt færre ansøgere.

Der er derfor hård konkurrence om eleverne kommunerne imellem. Et væsentligt parameter i den forbindelse vurderes at være lønniveauet for eleverne, og her er det til ugunst for Frederiksberg, at bl.a. København, og andre omegnskommuner tilbyder vokselevløn til alle nyansatte assistent- eller hjælperelever over 25 år med og uden relevant erhvervs erfaring. Som følge af Frederiksberg Kommunes budgetudfordringer er der ikke afsat midler til disse ordninger fra 2022 og frem, og kommunen følger nu minimumsreglerne på området.

De færre ansøgere til SOSU-uddannelserne betyder, at Frederiksberg Kommune i 2022 ikke har levet op til dimensioneringsaftalen. Frederiksberg Kommune forventer på baggrund af det seneste ansættelsestal på hjælperuddannelsen i januar med 8 ansættelser på et hold med plads til 24 heller ikke at kunne leve op til aftalen i 2023.

Det lavere antal elev-ansættelser vil skabe en række alvorlige udfordringer for kommunen fremadrettet. På kort sigt vil der være færre elever på institutionerne på sundheds- og ældreområdet, da der ikke længere er så mange elever, der kommer i oplæring, og på såvel kortere som længere sigt vil udfordringen med at rekruttere personale på området formentlig blive væsentlig større, idet Frederiksberg Kommune hidtil i vidt omfang har rekrutteret kommunens egne elever, når de var færdiguddannede.

I nærværende sag gives der en overordnet status for Frederiksberg Kommunes rekruttering af elever på social- og sundhedsuddannelserne for 2022 samt de første hold for 2023. Der orienteres om kommunens vurdering af barrierer for indfrielse af dimensioneringsaftalen, hvilke udfordringer færre elever vil give for kommunen, samt hvilke nuværende ordninger, kommunen har til at kunne rekruttere flere elever.

### Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget

1. tog sagen til efterretning og
2. godkendte, at forvaltningen arbejder på at ansætte elever med løn under grundforløbet og/eller på voksenlærlingeordningen, således at der kan ansættes flest mulig 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.
3. anmodede om, at den kommende sag, jf. pkt. 2, ikke alene fokuserer på ansættelse af elever, men også rekrutteringsvilkår og mulige løsninger mere generelt.

### Indstilling

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

1. tager sagen til efterretning, og
2. godkender at forvaltningen arbejder på, at ansætte elever med løn under grundforløbet, og/eller voksenlærlingeordningen, således at der kan ansættes flest mulige elever på de resterende hold i 2023 inden for den eksisterende økonomiske ramme. Som led her i, udarbejder forvaltningen en særskilt sag i forbindelse med FR. 1 i 2. kvartal 2023, som nærmere beskriver økonomien og konsekvenserne for ansættelse af elever til social- og sundhedsuddannelserne i 2023 og frem.

### Sagsfremstilling

Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere til sundheds- og ældreområdet har stor national opmærksomhed, og der er landspolitisk enighed om, at der er behov for en bred indsats for at fremtidssikre ældreplejen og sikre kvaliteten i det

lokale sundhedsvæsen. For at understøtte rekruttering og fastholdelse på velfærdsområderne i Frederiksberg Kommune, er der i budgetaftalen 2023 afsat 3 mio. kr. til bl.a. en styrkelse af SOSU-elevforløbene.

Det har hidtil ikke været vanskeligt for Frederiksberg Kommune at rekruttere tilstrækkeligt med elever til social- og sundhedsuddannelserne og at kunne leve op til den såkaldte dimensioneringsaftale. Kommunen oplever imidlertid, at det er blevet vigtigere både at ansætte hurtigt og at tilbyde konkurrencedygtige vilkår til eleverne, herunder et vist lønniveau, for ellers søger potentielle kandidater mod andre kommuner.

Frederiksberg Kommune har i 2021 og 2022 haft merforbrug på SOSU-elevområdet på hhv. 4,8 mio. kr. (tillægsbevilget 10,2 mio. kr.) og det forventede merforbrug i 2022 er ved 3.FR vurderet til 2,5 mio. kr. (som er tillægsbevilget). 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 ikke længere ansætter elever på voksenlærlingeordningen og ikke giver løn under grundforløbet på social- og sundhedsuddannelserne. Som følge heraf oplever forvaltningen, at flere elever trækker deres ansøgninger til SOSU-hjælper og -assistentuddannelsen i Frederiksberg Kommune. På seneste hjælperhold med opstart i januar er der således indgået aftale med 8 ansøgere, mens 27 i sidste ende valgte at trække deres ansøgning, hovedsageligt på grund af løn eller tilbud fra andre kommuner.

Med denne sag vil der i det nedenstående være en kort introduktion til SOSU-uddannelsesområdet og en status for rekruttering af elever i 2022 og de første hold i 2023. Dernæst vil årsager til det faldende antal ansøgere samt konsekvenser for kommunen herved blive beskrevet, og endelig vil handlemuligheder, der kan understøtte rekrutteringen blive gennemgået.

### Baggrund

Hvert år indgår Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA en dimensioneringsaftale for social- og sundhedsuddannelserne, som fastlægger, hvor mange nye hhv. SOSU-hjælperelever og SOSU-assistentelever der skal ansættes i kommunerne. Antallet fordeles efterfølgende mellem de enkelte kommuner af Kommunernes Kontaktråd (KKR).

Dimensioneringen opgøres som antallet af indgåede uddannelsesaftaler, og altså ikke det antal elever, der gennemfører uddannelsen. Uddannelsen til SOSU-hjælper og SOSU-assistent sammensættes alt efter elevens tidligere uddannelse og erfaring. Både assistent- og hjælperuddannelser er bygget op af et grundforløb og et hovedforløb. Grundforløbet består af 20 ugers skoleforløb og er fælles forberedende for begge uddannelser, mens hovedforløbet tager hhv. 2 år, 9 mdr. og 3 uger (assistent) og 1 år og 2 mdr. (hjelper). På grundforløbet kan kommuner vælge at ansætte med løn, men det er først fra hovedforløbet, at eleverne er lovmæssigt sikret løn. Kommunen er dog forpligtet til at ansætte voksne elever på 25 år og derover, som er bosiddende i kommunen, allerede fra uddannelsens begyndelse, altså også på grundforløbet.

For både SOSU-assistent og -hjelper findes der fire forskellige ansættelsestyper:

- Voksenelev på overenskomst,
- Voksenlærlingelev (45 kr. refusion pr. time)
- Voksenlærlingelev (30 kr. refusion pr. time)
- ”Almindelig” elev

Kriterierne for de forskellige ansættelsestyper afhænger af elevens alder ved uddannelsesstart samt elevens tidligere opnåede uddannelse og erfaring. Ansættelsestyper og kriterier er nærmere beskrevet i bilag 1 Faktaark.

Elever, der ansættes i Frederiksberg Kommune, tager deres uddannelse på Diakonissestiftelsens skole, der er placeret på Frederiksberg. Kommunen har et tæt samarbejde med skolen både om tilrettelæggelse af uddannelsen og om eleverne. Der starter hold i januar, juni, august og oktober.

### Status for elever i 2022 og for de første hold i 2023

Dimensioneringen har de senere år været stigende i kommunerne, hvilket skyldes flere forhold. Primo 2020 overtog kommunerne SOSU-eleverne fra regionerne, herunder også aflønningen i hele elevforløbet. Derudover blev det i Trepartsaftalen fra november 2020 aftalt, at kommunerne skal øge antallet af elever, og som følge heraf er der i perioden 2022-2026 indgået en femårig lærepladsaftale, der fastsætter en flerårig minimumsdimensionering for antallet af lærepladser på SOSU-området. Endelig er kommunerne siden 1. juli 2021 som led i trepartsaftalen forpligtet til at ansætte voksne elever på 25 år og derover, som er bosiddende i kommunen, allerede fra uddannelsens begyndelse.

Den stigende dimensionering i Frederiksberg Kommune indebærer, at antallet af elevansættelser fra 2019 til 2020 (og frem) steg med godt 60 pct. fra 87 til 142 elever om året. I alt er der primo 2023 knap 230 SOSU-elever ansat i

kommunen.

#### *Elever i 2022*

I 2022 var dimensioneringen for Frederiksberg Kommune på i alt 142 elever, heraf 93 assistentelever og 49 hjælperelever, jf. figur 1. I alt nåede kommunen i mål med at ansætte 126 elever, svarende til 11 pct. under dimensioneringen. Særligt ift. assistenteleverne har det været vanskeligt at nå den fastlagte dimensionering, og her mangler mere end 15 procent af ansættelserne (79 ud af 93).

*Figur 1. Overholdelse af dimensioneringen*

|             | År             |                    |            |
|-------------|----------------|--------------------|------------|
|             | 2022           |                    |            |
|             | Dimensionering | Uddannelsesaftaler | Difference |
| Hjælpere    | 49             | 47                 | -2         |
| Assistenter | 93             | 79                 | -14        |
| I alt       | 142            | 126                | -16        |

Det bemærkes, at eleverne på social- og sundhedsuddannelserne overvejende er voksne kvinder med en gennemsnitsalder på hhv. 32 år for SOSU-hjælpere og 30 år for SOSU-assistenter. Derudover har en høj andel af eleverne indvandrerbaggrund -særligt på SOSU-hjælperuddannelsen, hvor op imod 70% har indvandrerbaggrund. Dertil kommer, at ca. halvdelen af SOSU-eleverne har børn ved uddannelsesstart, der vanskeliggør at tage et grundforløb på SU som forsørgelsesgrundlag.

#### *De første elever i 2023*

Dimensioneringsaftalen for 2023 betyder, at der skal rekrutteres 47 SOSU-hjælpere og 90 SOSU-assistenter i 2023.

Til det første hjælperhold for januar 2023, har kommunen modtaget 46 ansøgningerne (heraf 10 ved genopslag), hvoraf over 60 pct. efterfølgende har trukket deres ansøgning, svarende til 29 ansøgere. Frederiksberg Kommune har indgået uddannelsesaftaler med 8 af de resterende ansøgere, mens 6 ansøgere ikke opfyldte de formelle krav for ansøgere, 2 ansøgere er uafklarede og 1 har skiftet hold.

På assistentholdet for januar 2023 er der indgået uddannelsesaftaler med 10 elever, som supplerer de 20 elever, der i august måned 2022 blev ansat som led i assistentuddannelsen. Det samlede hold er således på 30 elever, men hvor altså kun 10 indgår i dimensioneringen for 2023.

Med et SOSU-hjælperlevhold og -assistenthold på hhv. 8 og 10 nye elever for januar 2023, er det forvaltningens vurdering, at det bliver svært at overholde dimensioneringsaftalen i 2023, med mindre der sker en væsentlig ændring i optagemønstret.

#### Årsager til manglende rekruttering af elever

Som det blev nævnt indledningsvis, har det hidtil ikke været vanskeligt for Frederiksberg Kommune at få tilstrækkeligt med elevansøgninger. Kommunen oplever imidlertid, at det er blevet vigtigere både at ansætte hurtigt og tilbyde konkurrencedygtige vilkår. Et væsentligt element i den sammenhæng er, at Københavns Kommune og flere andre omegnskommuner tilbyder ansættelse til alle både assistent- og hjælperelever, også elever under 25 år bosat i andre kommuner, allerede fra grundforløbets start.

Af de 27 ansøgere, som har trukket deres ansøgning til Frederiksberg Kommune i forhold til hjælperholdet for 2023, har 18 af ansøgerne orienteret forvaltningen om, at de har trukket deres ansøgning på baggrund af de lønforhold som tilbydes. Med baggrund i elevernes tilbagemeldinger, er det forvaltningens vurdering, at de to væsentligste årsager for ikke at nå dimensioneringsaftalens målsætninger er:

1. at der ikke gives løn under grundforløbet, og
2. at der ikke ansættes elever på voksenlærlingeordningen i 2023

Frederiksberg Kommune tilbyder ikke længere løn under grundforløb (med mindre eleven er 25 år og bosat i kommunen, hvor det i givet fald er lovpligtigt). Elever på grundforløb i Frederiksberg Kommune modtager i stedet SU, og først når eleven starter på hovedforløbet, modtager vedkommende elevløn. Da grundforløbet er "fødekæde" til elever på hovedforløb, udfordrer dette rekrutteringen for Frederiksberg Kommune.

Elever på voksenlærlingeordningen er ledige eller beskæftigede ufaglærte og ledige eller beskæftigede faglærte med en forældet uddannelse, der ikke lever op til overenskomsten for voksenelevløn. Frederiksberg Kommune har et stort ansøgerfelt til voksenlærlingeordningen, men tilbyder ikke længere ordningen af økonomiske grunde. Det er erfaringen, at ansøgerne til ordningen generelt har gode forudsætninger for at gennemføre uddannelsen, bl.a. pga. at de har erhvervserfaring og derfor ikke så ofte oplever praksischock som yngre elever, der ikke tidligere har været på arbejdsmarkedet.

Københavns Kommune og flere omegnskommuner tilbyder både voksenlærlingeordning og løn under grundforløbet, hvilket stiller Frederiksberg Kommune i en meget vanskelig konkurrencemæssig position.

De manglende elever for januar 2023 forventes at medføre en mindre udgift på området. Hvis indstillingspunkt nr. 2 følges og godkendes af Ældre- og Omsorgsudvalget, vil forvaltningen arbejde på, at der kan ansættes flest mulige elever på de resterende hold i 2023 med brug af løn under grundforløbet, og/eller voksenlærlingeordningen inden for den eksisterende økonomiske ramme. I juni og oktober 2023 oprettes der nye SOSU-assistenthold, og i august 2023 oprettes der et nyt SOSU-hjælperhold. Forvaltningen vil udarbejde en særskilt sag i forbindelse med FR. 1 i 2. kvartal 2023, som nærmere beskriver økonomien og konsekvenserne for ansættelse af elever til social- og sundhedsuddannelserne i 2023 og frem.

Dette tiltag skal ses i sammenhæng med de midler, der afsættes til området vedr. pulje til rekruttering og fastholdelse, besluttet som led i budget 2023.

#### Konsekvenser ved færre elever (uddannelsesaftaler)

Den manglende overholdelse af dimensioneringsaftalen kan have en række konsekvenser for Frederiksberg Kommune, som bl.a. vedrører:

- Merbidrag ved manglende overholdelse af dimensioneringen
- Små hold på social- og sundhedsuddannelserne og samarbejdet med Diakonissestiftelsen
- Færre elever på institutionerne
- Større ressourcestræk til fastholdelse af elever
- Ændrede forudsætninger for den politisk vedtagne uddannelsesstrategi

#### *Merbidrag ved manglende overholdelse af dimensioneringen*

Hvis Frederiksberg Kommune ikke opretter det antal praktikpladser, som fremgår af dimensioneringsaftalen, kan kommunen risikere at betale et merbidrag på 27.000 kr. pr. praktikplads, som følge af trepartsaftalen om tilstrækkeligt og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og lærepladser (2016). Hvis kommunen ikke kan opfylde sine uddannelsesmål og har eftersøgt elever, kan kommunen ansøge om fritagelse fra merbidraget, såfremt det kan dokumenteres, at der ikke har været tilstrækkelige ansøgere.

#### *Små hold på uddannelserne og samarbejdet med Diakonissestiftelsen*

Frederiksberg Kommunes samarbejder med Diakonissestiftelsen, som driver SOSU-uddannelsen for kommunens elever. Skolen er således afhængig af, at Frederiksberg Kommune kan ansætte elever nok til at fylde et hold op. Skolen har oplyst til Frederiksberg Kommune, at der minimum skal være omkring 25 elever på et hold. Holdenes størrelse har indflydelse på skolens økonomi og herunder planlægning af holdforløb, ansættelse af undervisere m.m.

Frederiksberg kommune har gavn af, at skolen på Diakonissen er et populært uddannelsessted og samarbejdet med skolen giver nogle helt særlig gode muligheder for at skabe gode og sammenhængende uddannelsesforløb lokalt på Frederiksberg.

#### *Færre elever i institutionerne*

Der er øget konkurrence om eleverne mellem kommunerne, og som ikke kun omhandler at rekruttere de bedste elever men også om at sikre, at der i det hele taget er et elevgrundlag, jf. ovenstående omkring overholdelse af dimensioneringen og samarbejdet med Diakonissen.

Det forventes, at kommunens institutioner vil kunne komme til at mangle de ekstra elever, hvis kommunen ikke kan overholde dimensioneringen. I den forbindelse skal nævnes, at eleverne udgør en arbejdskraftværdi til institutionerne.

Færre elever fra Frederiksberg Kommune vil samtidig give endnu større rekrutteringsudfordringer fremadrettet, da erfaringen er, at hovedparten af de elever, som afslutter et uddannelsesforløb tager job i Frederiksberg kommune efterfølgende.

### *Diskrepans i forhold til uddannelsesstrategien*

Med uddannelsesstrategien (vedtaget i Kommunalbestyrelsen den 28.02.22) er der lagt op til, at der i den fremadrettede rekruttering af elever bør indgås flere uddannelsesaftaler, der omfatter grundforløbet, så SOSU-eleven modtager løn i stedet for SU under grundforløbet. Netop for at tiltrække og fastholde mere modne, erfarne og motiverede kandidater, der har en højere gennemførselsrate. Med den manglende mulighed for voksenlærlinge og elevansættelser med løn følger kommunen ikke, hvad der er besluttet i strategien.

### *Større ressourcetræk til fastholdelse af elever*

Mellem 20-25% falder fra uddannelsen, og der bliver i dag både på forvaltningsniveau og blandt praktik-vejledere lokalt brugt mange ressourcer på at forebygge frafald også under de tidligere bedre ansættelsesvilkår. Dette er også langt over den nationale målsætning på området på 7 pct., som de øvrige erhvervsuddannelser.

En høj andel af Frederiksberg Kommunes elever har på lige fod med andre kommuner store faglige, sproglige og sociale udfordringer, hvilket stiller praktikvejlederne en stor opgave.

Det forventes, at fastholdelsesindsatsen for elevansættelser bliver endnu større, idet mulighederne for at rekruttere mere modne, erfarne og motiverede kandidater er forringet.

### Øvrige handlemuligheder, der kan understøtte rekrutteringen af flere elever

Forvaltningen ser flere handlemuligheder, der kan afhjælpe de manglende ansøgninger til SOSU-uddannelserne:

#### *1. Pulje til rekruttering og fastholdelse*

Som led i budget 2023 er der afsat en pulje på 3 mio. kr. årligt i perioden 2023 til 2026 til en styrkelse af indsatsen for rekruttering og fastholdelse.

Det foreslås, at Frederiksberg Kommune anvender de ekstra puljemidler i budget 2023-2026 til at mindske lønforskellen til elever i Københavns Kommune, så kommunen får nemmere ved at rekruttere elever og derved forsøge at opnå den aftalte dimensionering.

Som tidligere beskrevet, er lønnen et vigtigt parameter for eleverne, og puljen vil kunne tilbyde nogle elevgrupper løn under grundforløb eller voksenlærlingeordningen. Det er kommunens erfaring, at løn under grundforløb eller voksenlærlingeordningen vil tiltrække og fastholde flere elever.

#### *2. EUV 1-forløb (erhvervsuddannelse for voksne)*

Kommunen har mulighed for at henvise til EUV 1-forløb, som er en erhvervsuddannelse for voksne elever på 25 år og derover. Mange voksne er både modne og målrettede, og har måske erfaringer fra en anden uddannelse eller beskæftigelse. Derfor er et EUV 1-forløb som udgangspunkt af kortere varighed end den tilsvarende uddannelse for elever og lærlinge under 25 år. Kravet til elever er, at

- Man skal være fyldt 25 år
- have 2 års relevant erhvervs erfaring indenfor de sidste 4 år
- have været ansat minimum 24 timer ugentligt og mere end 50% af arbejdstiden skal have været i dagvagt.

Et EUV 1-forløb varer 17 uger, og der er ikke oplæringer ude på virksomheder/institutioner.

Det skal bemærkes, at elever, der tager et EUV 1-forløb, ikke indgår i dimensioneringstallet for kommunen, dvs. et øget antal elever på EUV 1 bidrager ikke til at overholde dimensioneringsaftalen. Eleverne kommer fra institutionerne og får overlov til at gå på skole, og kan efterfølgende vende tilbage til institutionerne som hjælpere.

#### *3. Samarbejde med Elderlearn*

Frederiksberg Kommune samarbejder i dag med Elderlearn, der matcher frivillige, ældre med unge elever, der har behov for at forbedre deres danskkundskaber. Et styrket fokus på og information om samarbejdet til potentielle ansøgere til SOSU-uddannelserne kan bidrage til at gøre Frederiksberg Kommune attraktiv som uddannelsessted og arbejdsplads. Det vurderes dog ikke, at denne mulighed vil tiltrække væsentligt flere ansøgere og i hvert fald ikke tilstrækkeligt til, at kommunen lever op til dimensioneringsaftalen.

#### *4. Ufaglærte som rekrutteringskanal*

I dag kommer de fleste SOSU-elever på uddannelsen direkte fra anden uddannelse eller andre arbejdspladser end Frederiksberg Kommune. På sigt kan det overvejes, om en anden strategi kan være at tage ufaglærte ind i job på ældreområdet for så efterfølgende – i løbet af fx det første år – at uddanne dem. Herved vil de have mulighed for at stifte bekendtskab med området, og de vil derfor i højere grad være forberedt på, hvad uddannelsen og jobbet dækker over.

Frederiksberg Kommune arbejder med dette i projekt Flere Hænder, hvor målsætningen er at uddanne 17 ufaglærte i løbet af perioden 2021-2024.

## **Økonomi**

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

## **Borgmesterpåtegning**

Nej

## **Behandling**

ÆOU den 16. januar 2023

## **Bilag**

Bilag 1. Faktaark rammer for ansættelsen af SOSU-elever 11.01

## **Punkt 6: Lukket**

88.12.00-G01-4-22

## **Punkt 7: Lukket**

88.08.00-G01-7-17

## Punkt 8: Udviklingsforløb på Flintholm Plejeboliger

81.39.10-000-1-22

### Resume

Flintholm Plejeboliger har taget initiativ til et udviklingsforløb for alle deres medarbejdere med henblik på at styrke trivsel og arbejdsmiljø og derigennem arbejde med fastholdelsesudfordringer.

Udviklingsforløbet er delt op i 7 moduler, der gennemføres fra november 2022 til september 2024.

Flintholm Plejeboliger har søgt og fået midler fra Den Kommunale Kompetencefond til finansiering af 80 % af udgifterne til udviklingsforløbet. De resterende 20 % finansierer Flintholm Plejeboliger selv.

Sagen forelægges med henblik på den politiske bevillingsmæssige godkendelse af tilskuddet fra Den Kommunale Kompetencefond.

### Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget

1. tog orientering om udviklingsforløbet på Flintholm Plejeboliger til efterretning og
2. indstiller, at der på baggrund af Kompetencefondens tilskud til udviklingsforløbet gives henholdsvis en indtægts- og udgiftsbevilling på 887 t. kr. på Ældre- og Omsorgsudvalgets område i 2023, jævnfør økonomiafsnittet.

### Indstilling

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

1. tager orientering om udviklingsforløbet på Flintholm Plejeboliger til efterretning og
2. indstiller, at der på baggrund af Kompetencefondens tilskud til udviklingsforløbet, gives henholdsvis en indtægts- og udgiftsbevilling på 887 t. kr. på Ældre- og Omsorgsudvalgets område i 2023, jævnfør økonomiafsnittet.

### Sagsfremstilling

Frederiksberg Kommune oplever på lige fod med mange andre kommuner stigende udfordringer med rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale på ældre- og omsorgsområdet. For at arbejde med fastholdelsesudfordringen har Flintholm Plejeboliger taget initiativ til et udviklingsforløb for alle medarbejdere på plejecentret. Udviklingsforløbet har fokus på trivsel og arbejdsmiljø og skal være med til at styrke arbejdspladsen og skabe et mere sammentømret hus på tværs af faggrupper og teams.

Borgerne på Flintholm Plejeboliger forventes at få gavn af udviklingsforløbet indirekte ved, at fagligheden og fællesskabet i huset bliver styrke og forløbet vil styrke samarbejdet om at løfte kerneopgaven.

Udviklingsforløbet er fordelt på 7 moduler med i alt 16 kursusdage. Forløbet startede med Kickoff og modul 1 i november 2022, og de resterende 6 moduler gennemføres frem mod september 2024. Hvert modul er bygget op af en ½ dags introduktion med fokus på motivation efterfulgt af 1 dags seminar med praktiske øvelser, gruppearbejde og teori med fokus på adfærdssændring og implementering. Seminaret følges op med en ½ dags kollegial supervision og efterfølgende opfølgning på implementering for at sikre målopfyldelse. Modulerne har følgende medarbejderroller som temaer:

- Modul 1: Vidensdeleren – del din viden effektivt og anerkendende
- Modul 2: Førstehjælperen – vær klædt på til at yde psykisk førstehjælp
- Modul 3: Forebyggeren – Bliv bevidst om forskellen på pres og stress
- Modul 4: Holdspilleren – Kend din rolle i samarbejdet
- Modul 5: Kommunikatøren – Kommuniker klart og effektivt
- Modul 6: Mønsterbryderen – Udnyt dine styrker og kompetencer optimalt
- Modul 7: Kulturbæreren – Vær virksomhedens kultur og værdier i hverdagen

### VækstKULTUR

Udviklingsforløbet gennemføres af firmaet Affectum med udgangspunkt i deres koncept VækstKULTUR. Affectum har 11 års erfaring med udviklingsforløb, og har erfaring med at lave forløb for denne målgruppe i kommunalt regi. Affectum har erfaring med at opnå resultater som blandt andet bedre trivsel og arbejdsglæde, klare roller og ansvar, fokus på kerneopgaven samt anerkendelse og respekt for forskellighed.

VækstKULTUR skabes gennem fokus på 6 dimensioner:

**K** - Kultur er fundament for relationer imellem ledelse, medarbejder og kunder

**U** – Udvikling afgør enhver organisations succes. Personlig udvikling skaber selvindsigt og erkendelse.

**L** – Lederens evne til at lede har afgørende betydning for organisationens performance, og er på samme tid både rollemodel og coach for sine ansatte.

**T** – Teamstruktur- og ånd er afgørende at opretholde serviceniveauet og leverer optimalt

**U** – Udsyn er afgørende i et moderne marked der er i konstant forandring

**R** – Refleksion og evnen til at tænke selvstændigt skaber indsigt og omstillingsparathed

#### Finansiering af udviklingsforløbet

Flintholm Plejeboliger har søgt og fået midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Den Kommunale Kompetencefond støtter uddannelse, der giver medarbejderne et øget kompetenceniveau og udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet til gavn for den kommunale opgaveløsning. Den Kommunale Kompetencefond støtter med 80 % af udgifterne. De resterende 20 % skal dækkes af arbejdspladsen.

## **Økonomi**

Med denne sag søges henholdsvis en indtægts- og en udgiftsbevilling på 887 t. kr. til Ældre- og Omsorgsudvalget i 2023. Beløbene finansieres af Den kommunale Kompetencefond til dækning af udgifter til ovennævnte aktiviteter.

Bevillingsskema er vedlagt som bilag.

## **Borgmesterpåtegning**

Intet at bemærke.

## **Behandling**

Ældre- og Omsorgsudvalget

Magistraten

Kommunalbestyrelsen

## **Bilag**

Bilag 1. Bevillingsskema - Udviklingsforløb Flintholm

# Punkt 9: Forlængelse af lejekontrakt for hjemmeplejen på hospitalsgrunden

82.20.00-A21-1-22

## Resume

Lejekontrakten for hjemmeplejens lokaler i bygning 18 på hospitalsgrunden udløber i januar 2023. I sagen fremlægges en forlængelse til godkendelse i form af en "allonge 2" til den nuværende lejekontrakt. Lejekontrakten løber som udgangspunkt til januar 2026. I forbindelse med forlængelsen skal der deponeres. Forvaltningen arbejder sideløbende med at tilvejebringe nye lokaler for to hjemmeplejegrupper i bygning 10 på hospitalsgrunden- herunder den hjemmeplejegruppe, som benytter bygning 18.

## Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget

1. bad forvaltningen om forud for forelæggelse af sagen for Magistraten at undersøge muligheden for at afkorte den forlængede lejeperiodes længde således, at det kan undgås at deponere,
2. indstiller, at Allonge 2 til lejekontrakt for hjemmeplejens lokaler i bygning 18 godkendes, herunder eventuelt i en af forvaltningen tilrettet version med en kortere forlængelse af lejeperioden, jf. pkt. 1,
3. indstiller, at såfremt behovet for deponering ikke kan undgås, jf. pkt. 1, at udgiften i 2023 til deponeringspligten på 3,8 mio. kr. som følge af den udvidede lejeaftale, jf. lånebekendtgørelsens §3, stk. 1 nr. 6, bevilges med modpost på kommunekassen, og
4. godkendte, at forvaltningen snarest vender tilbage med projektering for en samlokalisering af hjemmeplejegrupperne i bygning 18 og på Finsensvej.

## Indstilling

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

1. Allonge 2 til lejekontrakt for hjemmeplejens lokaler i bygning 18 godkendes
2. udgiften i 2023 til deponeringspligten på 3,8 mio. kr. som følge af den udvidede lejeaftale, jf. lånebekendtgørelsens §3, stk. 1 nr. 6, bevilges med modpost på kommunekassen.
3. forvaltningen snarest vender tilbage med projektering for en samlokalisering af hjemmeplejegrupperne i bygning 18 og på Finsensvej.

## Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen godkendte den 6. september 2021 lejekontrakt og allonge dertil for hjemmeplejens leje af lokaler i bygning 18 på hospitalsgrunden på i alt 1.010 kvadratmeter. Allongen er midlertidig og udløber med udgangen af januar 2023. Der er derfor forhandlet en forlængelse med regionen, der som udgangspunkt løber til 2026. Dog med mulighed for opsigelse for begge parter.

Idet allongen var midlertidig, skulle der i 2021 ikke deponeres for den del af lejemålet. Forlængelsen af kontrakten betyder dog at lejemålet overskrider det tidsrum, hvor man må undlade at deponere, og der skal derfor deponeres for de 428 m2, der er omfattet af allongen. Der er allerede er foretaget deponering for det oprindelige lejemål på 582 m2. Det samlede lejemål forbliver på 1.010 kvadratmeter.

Det fremgår af lånebekendtgørelsens §3, stk. 1 nr. 6, at ”Indgåelse af aftaler, herunder leje- og leasingaftaler, om benyttelse af ejendomme, lokaler m.v., eller aftale om drift af institutioner, hvis etablering kan sidestilles med en kommunal anlægsopgave.”, henregnes til kommunens låntagning. I lånebekendtgørelsens § 6 fremgår det dog også, at de i lånebekendtgørelsens § 3, stk. 1, nr. 6 nævnte aftaler ikke henregnes til kommunens låntagning, hvis kommunen samtidig deponerer et beløb på en særskilt konto i et pengeinstitut.

Idet kommunen i 2023 ikke har ledig låneramme (uudnyttet låneadgang) kræver udvidelse af lejemålet en deponering af midler. De deponerede midler frigives efterfølgende som udgangspunkt lineært over en 25-årig periode, og returneres til kommunekassen. Såfremt kommunen på et tidspunkt fremadrettet har ledig låneramme, kan de deponerede midler frigives tidligere til kommunekassen. Hvis lejeaftalen (den eksisterende tidsbegrænsede lejeaftale) opsiges i 2023 så bortfalder deponeringsforpligtelsen i 2023 helt. Hvis lejeaftalen opsiges derefter (fx i 2024) frigives de midler, der endnu ikke er frigivet på tidspunktet, – til Kommunekassen.

Budgettet til den fremtidige leje på årligt 927.000 kroner (2020 priser) vil blive finansieret inden for ældre- og omsorgsudvalgets ramme, som i den foregående periode.

Der er ikke mulighed for i øjeblikket at placere hjemmeplejen i andre lokaler, men forvaltningen arbejder i øjeblikket på at samle to af hjemmeplejens tre grupper i bygning 10 på hospitalsgrunden. Den ene gruppe er nærværende gruppe i bygning 18 samt den gruppe, der arbejder fra Finsensvej. Lejemålet på Finsensvej forventes at blive opsagt af udlejer i løbet af 2023. Hvis hjemmeplejen rykker til bygning 10, vil lejemålet i bygning 18 blive opsagt, hvis ikke der er andre relevante kommunale funktioner, der kan gøre brug af lejemålet.

Samlingen af de to grupper i bygning 10 vil betyde en udgift til renovering, men også en besparelse på den samlede lejeudgift. Dertil kommer at indflytning i bygning 10 er i tråd med de planer der er for et sundhedsstrøg på hospitalsgrunden. Forvaltningen forventer at fremlægge en sag om denne omorganisering i februar 2023, men anbefaler, at den fremlagte allonge godkendes og at der tilvejebringes økonomi til deponering og den forventede husleje.

## **Økonomi**

Forlængelsen af huslejekontrakten til hjemmeplejens lokaler medfører fortsættelse af udgifter til husleje (0,9 mio. kr.), samt behov for deponering. Udvidelsen, som blev godkendt i 2021, var inden for 3 års leje, og krævede derfor ikke deponering. Forlængelsen vil kræve dette.

Ved udvidelse af lejeaftalen med 428 kvm. opgøres deponeringspligten som den forholdsmæssige andel af Hospitalsgrundens seneste offentlige ejendomsvurdering. Den seneste offentlige ejendomsvurdering er opgjort til 760 mio. kr. fordelt på 84.546 kvm. Deponeringspligten kan derfor beregnes som  $428 \text{ kvm.} / 84.546 \text{ kvm.} * 760 \text{ mio. kr.} = 3,847 \text{ mio. kr.}$  der finansieres med modpost på kommunekassen.

Hvis lejeaftalen (den eksisterende tidsbegrænsede lejeaftale) opsiges i 2023 så bortfalder deponeringsforpligtelsen i 2023 helt. Hvis lejeaftalen opsiges derefter (fx i 2024) frigives de midler, der endnu ikke er frigivet på tidspunktet, – til Kommunekassen.

Udgiften til husleje var ved forlængelsen finansieret inden for ældre- og omsorgsudvalgets ramme. Forlængelsen finansieres fortsat inden for ældre- og omsorgsudvalgets ramme.

## **Borgmesterpåtegning**

Intet at bemærke.

## **Behandling**

Ældre- og Omsorgsudvalget, Magistraten, Kommunalbestyrelsen

## **Bilag**

Frederiksberg Hospital udkast til allonge 2 til lejekontrakt vedrørende Hjemmeplejen 061222

Hjemmepleje\_kontrakt

Allonge\_hjemmepleje