

REFERAT Ældre- og Omsorgsudvalget_2018-21 d. 17-02-2020

Mødedato Mandag d. 17. februar 2020 kl. 18:30

Mødested Udvalgsværelse 2

Indholdsfortegnelse

Meddelelser.....	3
Bevillingssag om puljemidler til anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadr	4
Status på rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale på sundheds- og omsorgsområde	7

Punkt 11: Meddelelser

00.22.00-P35-257-19

Sagsfremstilling

Fællesmøde mellem ældre- og omsorgsudvalget og OK-Fondens direktion

Frederiksberg Kommune har i alt 12 plejecentre, hvoraf OK-Fonden driver de 4. I forlængelse af drøftelse på ældre- og omsorgsudvalgets møde den 3. februar 2020 vil der blive afholdt et fællesmøde mellem ældre- og omsorgsudvalget og OK-Fondens direktion, hvor OK-Fonden vil præsentere, hvordan de metodisk arbejder med læring, herunder i forhold til opfølgning på klager fra beboere eller deres pårørende. På mødet vil forvaltningen tillige bidrage med et oplæg om, hvordan der på tværs af alle 12 plejecentre tages afsæt i en læringskultur, som skal sikre, at erfaring og læring fra det enkelte plejecenter videreformidles til de øvrige plejecentre og det generelle plan. I den forbindelse vil forvaltningen præsentere den forbedringsmodel, som anvendes i Social-, Sundhed- og Arbejdsmarkedsområdet.

Mødet foreslås afholdt på et af følgende tidspunkter:

Torsdag den 20. februar kl. 8.00-9.00

Onsdag den 25. marts kl. 8.00-9.00 eller

Onsdag den 25. marts kl. 9.00-10.00

Udvalget besluttede, at mødet afholdes onsdag den 25. marts kl. 8.00-9.00. Udvalgsmedlemmerne vil modtage kalenderindkaldelse via Outlook.

Endvidere orienterede formanden om et brev, som forvaltningen har modtaget fra en pårørende til en beboer på et af kommunens plejecentre. Brevet vil blive udsendt i kopi til medlemmerne af udvalget.

Punkt 12: Bevillingssag om puljemidler til anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd

27.00.00-S00-23-19

Resume

Frederiksberg Kommune og Akaciegården har fået tilsagn om tilskud af puljemidler fra Sundhedsstyrelsen til projektet "Aktiv anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd". Tilsagnet er på i alt 998.000 kr. til anvendelse inden den 31. december 2022. Udvalget skal godkende igangsættelse af projektet og afsætte bevillingen hertil.

Beslutning

Ældre- og omsorgsudvalget

1. indstiller, at tilsagnet til projektet "Aktiv anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd" godkendes,
2. indstiller, at der på den baggrund gives henholdsvis en indtægts- og udgiftsbevilling på i alt 998.000 kr. fordelt med 446.000 kr. i 2020, 321.000 kr. i 2021 og 231.000 kr. i 2022, jævnfør økonomiafsnittet, og
3. bad forvaltningen om en orienteringssag, når projektet er kommet i gang, og plejecenteret selv vurderer, at der er nogle resultatet, der kan bruges til generel læring i samtlige plejecentre.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at ældre- og omsorgsudvalget indstiller, at tilsagnet til projektet "Aktiv anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd" godkendes, og at der på den baggrund gives henholdsvis en indtægts- og udgiftsbevilling på i alt 998.000 kr. fordelt med 446.000 kr. i 2020, 321.000 kr. i 2021 og 231.000 kr. i 2022, jævnfør økonomiafsnittet.

Sagsfremstilling

Ældre- og omsorgsudvalget fik på mødet den 28. oktober 2019 en meddelelse om, at Akaciegården i samarbejde med forvaltningen har udarbejdet en puljeansøgning til Sundhedsstyrelsens pulje om "Indretning og fysiske omgivelser til at forebygge udadreagerende adfærd. Puljen har til formål at igangsætte og afprøve nye indsatser til at forebygge og reducere udadreagerende adfærd hos borgere med demens eller andre kognitive funktionsnedsættelser på ældreområdet gennem tilpasning af sansestimuli. Målet er at opnå større indsigt og opsamle erfaringer med sansestimuli i praksis med henblik på at bidrage til det fremadrettede arbejde med at forebygge og reducere udadreagerende adfærd på ældreområdet.

Baggrund for projektet

Akaciegårdens personale har gennem de senere år fået opkvalificeret den faglige viden inden for demensområdet. Blandt andet har fem medarbejdere - én fra hver afdeling - været på demensvejlederuddannelse og udgør i dag et team af demensnøglepersoner. Akaciegården har trods denne opkvalificering udfordringer med at reducere udadreagerende adfærd hos nogle beboere med demens. Der er aktuelt en mindre gruppe yngre beboere med demens i alderen 60-75 år på en afdeling. Denne gruppe udviser sammen med et antal andre beboere i huset en udadreagerende adfærd blandt andet karakteriseret ved natlig uro, råben, aggressivitet, angst, samt nedsat stemningsleje. Medarbejderne oplever et stigende og højt konfliktniveau i hverdagen. Akaciegården har derfor brug for at opbygge et vidensniveau samt kompetencer, der systematisk sikrer tilpasning, målretning og opfølgning på indsatser og metoder hos den enkelte beboer. På den baggrund blev det besluttet at udarbejde en puljeansøgning, hvor der er formuleret et treårigt projekt med en række sammenhængende indsatser, der tilsammen skal omsættes og implementeres i hverdagen for effektivt at forebygge, håndtere og reducere udadreagerende adfærd. Puljeansøgningen er vedlagt som bilag 1. Tilsagnsbrevet fra Sundhedsstyrelsen er vedlagt som bilag 2.

Kort om projektet

Projektet skal sikre, at ledere og medarbejdere erhverver de nødvendige kompetencer gennem ny viden og træning i anvendelse af sansestimuli og kan omsætte dette i hverdagen til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd. Gennem et praksisnært kompetenceløft skal projektet "stå på skuldrene af" de hidtidige tiltag som kombineret med nyeste viden og teknologi, og skal sikre den nødvendige transfer og forankring til praksis. Det forventede udbytte er, at medarbejderne bliver bedre i stand til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd hos beboerne og derved oplever mere arbejdsglæde, mere trivsel hos beboerne i hverdagen samt færre magtanvendelser og nær-ved-hændelser. Elementer i projektet:

Projektskitse

Forberedelse og design	Kompetencer og viden	Transfer / Implementering	Evaluering og spredning
Forandringsteori og evalueringsplan	Modul 1 Kompetenceudvikling og evidensbaseret viden Sansestimuli og sansemotorisk dysfunktion	Systematiske forløb med sansestimuli 1. Afprøvning (PDOSA): for 'yngre beboere med demens' 2. Herefter udrulning blandt beboere på plejecenterets øvrige afdelinger	Midtvejsevaluering Evaluering/erfaringer - medarbejderinterview - lederinterview - pårørendeinterview - Opsamling på praksisobservationer - nøgletal
Indkøb af teknologi/hjælpemidler			
Design af arbejdsang(e) for systematiske forløb	Modul 2 og 3 Læringsværksteder Træning i mødedeltagelse/-ledelse beboerkonferencer med fokus på forebyggelse af udadreagerende adfærd.	Praksisobservation, actions-læring og faglig supervision Hhv. Beboerkonferencer (situeret læringsrum) og hverdagspraksis hos beboer Fokus på: 1. Observation 2. Analyse af beboerens sansemæssige udfordringer 3. Planlægning og gennemførelse af indsatser 4. Løbende evaluering	Spredning/videndeling: - Plan/indsatser - 'Roadshow' - Formidlingsplan
Udvikling af værktøjer til praksis der kobler ny viden med praksis (fx Sanseprofil etc.)	Træning i anvendelse af værktøjer.		Af rapportering til Sundhedsstyrelsen
Design af kompetenceudvikling			
Projektledelse, koordination, styregruppe			
Projektet bygger videre på Frederiksberg Kommunes og Akaciegårdens fundament: - Frederiksberg Kommunes Demensstrategi - Demensnøglepersoner uddannet - Demensvenligt plejecenter: Alle er uddannet i demenssygdomme, medarbejderes adfærd mv. ABC demens - Demensvenlig indretning: Sansehave, demensgyngestol - Beboerkonferencer er i afprøvning på Akaciegården - Systematisk arbejde med forbedringsmodellen			

Målet med projektet er nået, når evalueringen er foretaget og kan sandsynliggøre:

- At beboerne trives i hverdagen, og personalet oplever, at det er muligt at få en god kontakt/dialog omkring de daglige opgaver fx personlig pleje, måltiderne og aktiviteter.
- At beboerne viser mindre tegn på aggression, og kan rumme at være med i fællesaktiviteter.
- At der registreres et reduceret forbrug af antipsykotika til borgere med demens, jævnfør mål fra den nationale demenshandlingsplan, hvor forbruget af antipsykotisk medicin til mennesker med demens skal halveres frem mod 2025.
- At antallet af magtanvendelser og nær-ved episoder er reduceret og når det via den løbende monitorering kan sandsynliggøres, at forbedringen skyldes en ændret tilgang og håndtering af udadreagerende adfærd.
- At personalet er opdateret på viden og metoder om sansestimulation relateret til udadreagerende adfærd for beboere med demens og andre kognitive funktionsnedsættelser, og kan anvende og tilpasse den til praktisk håndtering i hverdagen.
- At beboerkonferencer anvendes målrettet og effektivt og understøtter et systematisk og løbende fokus på iværksættelse af indsatser, der forebygger og håndterer udadreagerende adfærd.
- At den samlede personalegruppe lærer af episoder og indsatser – og der sker en systematisk videns-, metode- og erfaringsopsamling samt - spredning.
- At sygefravær er faldet og tegn på "dårligt" arbejdsmiljø" relateret til udadreagerende adfærd er reduceret, fordi personalet oplever at være opdateret på viden og metoder, som de kan anvende effektivt i hverdagen.
- At den afsluttende evaluering kan dokumentere effekt og indsigt i processer, af betydning for forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd hos borgere med demens eller andre kognitive funktionsnedsættelser, som den videre spredningsproces kan baseres på.

Projektet igangsættes i første kvartal 2020 og afsluttes ved udgangen af 2022. Udvalget får en orientering om projektet og de opnåede resultater primo 2023.

Økonomi

Økonomien til projektet "Aktiv anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd" er opstillet i nedenstående tabel:

Aktiv anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd	
Projektets samlede budget	1.134.800 kr.
Finansiering	
Sundhedsstyrelsens tilsagn	998.000 kr.
Egenfinansiering	136.800 kr.
I alt til projektet	1.134.800 kr.

I alt søges udgift og indtægt på 998.000 kr. efter egenfinansiering til projektet "Aktiv anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd".

Projektet "Aktiv anvendelse af sansestimuli til forebyggelse og håndtering af udadreagerende adfærd" udgør i alt 1.134.800. kr. hvoraf 998.000.kr. finansieres af sundhedsstyrelsens tilsagn fordelt på 446.000 kr. i 2020, 321.000 kr. i 2021 og 231.000 kr. i 2022 samt en egenfinansiering på 136.800 kr. i projektperioden 2020-2022, fordelt på 45.000 kr. i 2020 og 2021 og 46.800 kr. i 2022.

Det bemærkes, at da driften af Akaciegården skal udbydes placeres indtægts- og udgiftsbudgettet centralt i Social-, Sundheds-, og Arbejdsmarkedsområdets stab, hvorefter Akaciegården modtager tilskud efter afholdt aktivitet.

Borgmesterpåtegning

Intet at bemærke.

Behandling

Ældre- og omsorgsudvalget den 17. februar 2020, magistraten den 2. marts 2020 og kommunalbestyrelsen den 16. marts 2020.

Bilag

Puljeansøgning Frederiksberg Kommune

Tilsagn fra Sundhedsstyrelsen

Bev.skema puljemidler sansestimuli m.v

Punkt 13: Status på rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale på sundheds- og omsorgsområdet

54.00.00-P20-2-18

Resume

Sagen indeholder en status på de indsatser omkring rekruttering og fastholdelse, der er blevet afprøvet i 2019, og skal overgå til drift i 2020 og frem. Endvidere følger en kort gennemgang af de indsatser, der er igangsat primo 2020 samt en overordnet plan for flere nye praksisnære indsatser, der i den kommende tid skal kvalificeres og prioriteres nærmere.

Beslutning

Ældre- og omsorgsudvalget

1. tog sagen til orientering, idet det skal præciseres i sagsfremstillingen, at lønpuljen til pilotprojektet om unge i fritidsjob på plejecentre finansieres af puljen vedrørende rekruttering og fastholdelse og ikke af de særlige løninitiativer, og
2. bad forvaltningen om at fremrykke næste statussag fra foråret 2021 til ultimo 2020, idet sagen blandt andet skal give status vedrørende de særlige løninitiativer samt give status på spørgsmålet om fuldtid/deltid.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager sagen til orientering.

Sagsfremstilling

Ældre- og omsorgsudvalget tog på mødet den 3. juni 2019 en sag om fastholdelses- og rekrutteringsudfordringen på sundheds- og ældreområdet samt arbejdet med indsatser i forhold til at fastholde og rekruttere sundhedsfagligt personale til efterretning (sag nr. 76).

I denne sag fremlægger forvaltningen en status på de indsatser, der er blevet afprøvet i 2019, og skal overgå til drift i 2020 og frem. Endvidere følger en kort gennemgang af de indsatser, der er igangsat primo 2020 samt en overordnet plan for flere nye praksisnære indsatser, der i den kommende tid skal kvalificeres og prioriteres nærmere.

Rekruttering af sundhedsfagligt personale – udfordringer og potentialer

I sag nr. 76 blev der redegjort for, at Frederiksberg Kommune, i lighed med landets øvrige kommuner, oplever udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse af sundhedsfaglige medarbejdere. Udfordringerne blev endnu en gang slået meget tydelig fast på KL's konference om "Rekruttering og kompetencer i ældre- og sundhedssektoren" den 2. december 2019. Direktør fra KL Christian Harsløf udtalte, "at rekruttering og kompetencer er en af de vigtigste kommunale velfærdsdagsordener. Populær sagt kan man sige, at vi løber tør for hænder før vi løber tør for penge".

Rekrutteringsudfordringen består ifølge KL af følgende forhold:

Flere ældre	Flere går på pension i de kommende år	Største frafald ses på sosu-uddannelserne	Sosu-personale er den faggruppe i kommunerne, der har flest sygedage	Deltidskultur
170.000 flere 80+ årige i 2030	30% af de ansatte på sundheds- og omsorgsområdet er 55+	Tre måneder efter eleverne på sosu-skolerne er begyndt på deres hovedforløb, er cirka hver syvende stoppet med uddannelsen	16 dagsværk årligt	8 ud af 10 er på deltid

KL peger også på en række potentialer, som kan være med til at dæmme op for rekrutteringsudfordringerne. Disse er blandt andet:

- Sund aldring.
- Rehabilitering.
- Velfærdsteknologi.
- Ca. 1.500 årsværk mere, hvis kommunale sosu'ere gik på pension som de private.

- Ca. 1.700 årsværk mere, hvis alle på deltid arbejdede en time mere om ugen.

Sund aldring, rehabilitering og velfærdsteknologi er alle velkendte temaer i Frederiksberg Kommune, som der igennem en årrække er blevet og fortsat bliver arbejdet med for at udvikle sundheds- og omsorgsområdet til gavn for borgerne. Der henvises blandt andet til de halvårslige resultatrappporter på ældreområdet, hvor der bliver givet en status på udviklingen af indsatserne samt effekterne heraf.

Fastholdelse af seniorer - flere går på pension i de kommende år

I forhold til at flere går på pension i de kommende år, er det en problemstilling, som forvaltningen vil undersøge nærmere og få data, som kan belyse, hvor udbredt problemstillingen er. Fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet er et nationalt fokusområde, og Frederiksberg Kommunes seniorpolitik skal blandt andet være med til at fastholde ældre medarbejdere med henblik på fortsat erfarings- og videndeling. Ifølge politikken skal seniorpolitiske ordninger bidrage til at løse en række personalemæssige udfordringer som for eksempel skæv alderssammensætning, nedslidende arbejde, udbrændthed samt rekruttering og fastholdelse. Både arbejdspladsen og medarbejderens behov og ønsker indgår, når den lokale arbejdsplads overvejer mulighederne for konkrete senioraftaler.

Flere op i tid – øget beskæftigelsesgrad

Deltidskulturen er også udbredt i Frederiksberg Kommune på sundheds- og omsorgsområdet. Indsatser for at få flere medarbejdere op i tid skal ses i sammenhæng med blandt andet vagtplanlægning, opgavevaretagelse, hensynet til borgernes behov og økonomi. På KL-konferencen var der eksempler fra andre kommuner, der arbejder med at skabe en fuldtidskultur eller få flere medarbejdere til at gå op i tid. Fx har Aarhus Kommune besluttet, at alle stillinger i udgangspunktet opslås som fuldtidsstillinger samt at lederne skal arbejde for at få allerede ansatte op i tid for at få udnytte de ressourcer, der ligger i spændet mellem deltid og fuldtid.

Forvaltningen vil indsamle data for at få mere konkret viden om, hvor mange der er på deltid og styregruppen vil herefter drøfte muligheder og potentialer for at få flere op i tid, men det er en kompleks udfordring når det er mere normen end undtagelsen, at man er på deltid. Det vil kræve en stor og længerevarende indsats med væsentlige kulturændringer, hvis det skal lykkes at få flere op i tid. For mange medarbejdere kan valget om at være på deltid også hænge sammen med at familielivet betyder rigtig meget, og det kalder på et langt større fokus på sundheds- og plejepersonalets behov for et sammenhængende arbejds- og privatliv. Alle medarbejdere, der har et ønske om at gå op i tid har muligheden – og vil blive imødekommet.

Omkring fastholdelse af seniorer og flere op i tid, vil forvaltningen vende tilbage til udvalget såfremt der efter gennemgang af data samt drøftelser i styregruppen, kommer forslag frem til indsatser på områderne.

Status på indsatser til fastholdelse af elever og studerende afprøvet i 2019

For at adressere den pressede situation omkring rekruttering og fastholdelse i Frederiksberg Kommune blev der i 2018 nedsat en styregruppe med repræsentanter fra hjemmeplejen, plejecentre samt faglige organisationer, der tager stilling til, hvilke indsatser, der skal iværksættes. Der er gennemført arbejdsgangsanalyser, interviewet medarbejdere og elever samt gennemført et temamøde for ledere på sundheds- og ældreområdet, hvor der blev udarbejdet et inspirationskatalog. Der henvises til sag nr. 76, på mødet den 5. juni 2019.

Indsatser til fastholdelse af elever og studerende

Der er bred enighed i ledergruppen på sundheds- og ældreområdet og i styregruppen om, at uddannelsesområdet skal prioriteres på lige plan med plejeopgaverne, da det er blandt de nye elever og studerende, at kommunen skal rekruttere kommende kolleger. Frederiksberg Kommune har – selvom vi ikke adskiller os fra mange andre kommuner – på baggrund af det relativt høje frafald af elever på sosu-uddannelserne igangsat et forbedringsprojekt, der dels skal kortlægge udfordringerne på området samt understøtte arbejdet med at fastholde elever i uddannelsen. Projektet bygger blandt andet på indsatserne i materialepakke fra KL og anbefalingerne i KL's handleplan. Der er i løbet af 2019 arbejdet systematisk med:

- At skabe en bedre overgang fra skole til praktik, for eksempel med før-besøg på praktikstederne, hvor elever har mulighed for at besøge deres kommende praktiksted før praktikstart med henblik på hurtigt at starte en faglig og læringsorienteret refleksion.
- At udvikle og gennemføre obligatoriske lærings- og trivselssamtaler tidligt i elevernes først møde med praktikken.

- At styrke praktikvejledningen ved udvikling og gennemførelse af praktikvejlederkurser med en særlig Frederiksbergprofil rettet mod personale med uddannelsesopgave.
- At systematisk fordele elever og studerende for at sikre et mere hensigtsmæssigt ressourceforbrug på elevopgaven.
- At afholde temaeftermiddage rettet mod det sundhedsfaglige personale, der arbejder med uddannelsesopgaver.
- At standardisere uddannelsesopgaven ved at beskrive de uddannelsesansvarlige medarbejderes roller og funktioner i fælles funktionsbeskrivelser.

På elevområdet følges data for frafald tæt for at kunne justere indsatserne. Det er allerede muligt at registrere en øget fastholdelse af elever siden der er kommet et ekstraordinært fokus på uddannelsesopgaven i forbindelse med forbedringsprojektet. Det gennemsnitlige frafald af elever (både hjælpere og assistenter) er faldet fra 29 procent i foråret 2018 til 21 procent i efteråret 2019. Følgende fire indsatser er vurderet særligt egnede og effektfulde i forhold til fastholdelse af elever og går i drift i 2020:

- Finansiering af op til tre kliniske vejleder uddannelser om året.
- Praktikvejlederkurser og ajourføringskurser én gang årligt med plads til 26 kursister på hvert hold.
- Temadage for 90 praktikvejledere én gang årligt.
- Muligheden for at tilbyde uuddannede medarbejdere en uddannelsesaftale med grundforløb med løn og efterfølgende garanti for ansættelse i et hovedforløb videreføres i en tilpasset form. På grund af elevernes prøvetid, er det kun muligt at tilbyde ansættelse ved grundforløbsstart i august, det vil sige én gang årligt.

Endvidere er der indgået en samarbejdsaftale med Elderlearn om 70 matches mellem ældre borgere og sosu-elever og sosu-uddannede med sproglige udfordringer. Elderlearn har specialiseret sig i at matche ældre borgere med udlændinge, der ønsker at lære bedre dansk. Dette er med til at skabe trivsel, glæde og indhold for den ældre og forbedre integrationsmulighederne for udlændingen. Hovedformålet med denne indsats er at sikre fastholdelse af elever på sosu-uddannelserne samt fastholde ansatte sosu-assistenter og –hjælpere i hjemmeplejen og på plejecentre samt styrke deres sproglige færdigheder. Samarbejdet løber foreløbig frem til september 2020.

Opgaver på uddannelsesområdet i 2020

For yderligere at styrke uddannelsesområdet bliver der arbejdet med følgende opgaver i 2020:

- Sikre rekrutteringsgrundlaget til sosu-uddannelserne fx med afprøvning af pilotprojektet om unge i fritidsjob på plejecentre med henblik på at tiltrække flere unge til pleje- og omsorgssektoren.
- Skabe sammenhængende uddannelsesforløb gennem samarbejde med kommunens hjemmepleje og plejecentre, uddannelsesinstitutioner, andre kommuner og Region Hovedstaden.
- Udvikle pædagogiske redskaber og metoder, som kan styrke praktikvejledning og som opleves meningsfulde i hverdagen på praktikstederne.
- Hjælpe praktiksteder med at udvikle dynamiske læringsmiljøer og give pædagogisk og faglig sparring til praktikvejledere.
- Skabe engagerende læringsmuligheder for kommunens vejledere fx gennem netværksmøder og temadage.
- Udvikle nye veje til at vise eleverne og studerende kvaliteterne ved at arbejde i primær sektor.

Igangsatte indsatser til bedre rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale i 2020

Målet for indsatserne er at sikre tilstrækkeligt og kompetent arbejdskraft, som kan understøtte målsætningerne om et stærkt lokalt sundhedsvæsen samt pleje og omsorg af høj kvalitet til gavn for borgerne. Sammenhængen mellem mål og indsatser samt hvilke indsatser, der skal til for at komme i retning af og – i sidste ende – at nå målet er tegnet op i et diagram – se bilag 1. Diagrammet indeholder både de primære mere overordnede indsatser og de sekundære mere detaljerede indsatser, som vil blive udviklet, afprøvet og eventuelt implementeret.

Der er indtil videre igangsat følgende indsatser:

- Bedre stillingsopslag: Forvaltningen har i januar 2020 indgået en aftale med et konsulentfirma, der leverer specialiserede løsninger inden for rekruttering og fastholdelse. Firmaet skal hjælpe med at udvikle bedre stillingsopslag til den kommunale hjemmepleje og plejecentrene – i et tæt samarbejde med medarbejdere og ledere.

- Præsentationsvideo: De kommunale plejecentre er i gang med at lave en præsentationsvideo, der kan indgå i rekrutteringsprocesser fremover. I videoen fortæller medarbejderne om, hvordan det er arbejde på et plejecenter, og hvor meningsfuldt og fagligt udfordrende sundheds- og omsorgsarbejdet faktisk er.
- Løninitiativer: Med budget 2020 blev der afsat 1,5 mio. kr. i 2020 stigende til 3 mio. kr. i 2021, 5 mio. kr. i 2022 og 5 mio. kr. i 2023 til særlige løninitiativer målrettet sygeplejersker og sosu-personale ansat i hjemmesygeplejen, på Frederiksberg Kommunes Døgnrehabilitering samt på plejecentrene. Udmøntningen vil ske efter dialog med de relevante faglige organisationer. Hvordan midlerne skal fordeles, og til hvilke medarbejdere er endnu ikke forhandlet på plads.
- Pilotprojekt om unge i fritidsjob på plejecentre: Rekruttering af unge i målgruppen sker gennem et samarbejde med Ungecentrets vejledere. Efter en personlig samtale hos koordinatoren for fritidsjobindsatsen formidles ansøgning og CV videre til de plejecentre, som indgår i projektet. De unge aflønnes via en særlig lønpulje til projektet, og der oprettes ansættelseskontrakter. Pilotprojektet evalueres medio 2021.

Foreløbig plan for flere indsatser i 2020

Nedenstående er en foreløbig plan for flere indsatser. Styregruppen vil drøfte og kvalificere indsatserne yderligere.

- Udvikling af karrieresitet på frederiksberg.dk: Frederiksberg Kommune fik et nyt job- og karrieresite i 2019. Der er fortsat muligheder for at forbedre jobkategorien "Sundhed, ældre og omsorg" med tekst, billeder og bedre stillingsopslag.
- Målrettet annoncering: Indsatsen skal handle om at indkredse mulige ansøgere og få dem til at orientere sig om nye jobmuligheder på. Hvad er den mest målrettede annoncering efter henholdsvis sygeplejersker, sosu-assisterter og sosu-hjælpere?
- Brug af de sociale medier til rekruttering: Den primære brug af sociale medier til rekruttering handler om at få jobannoncerne ud til de rigtige modtagere. Med sociale medier er det muligt at nå ud til langt flere af de ønskede kandidatprofiler – både gennem kommunens relationer på sociale netværk og ved målrettet annoncering mod bestemte kandidatprofiler.
- Brand og synlighed: Sammen med KL, FOA og Danske SOSU-skoler har Danske Regioner lanceret en ny, image- og rekrutteringskampagne for social- og sundhedsuddannelserne og faget. Kampagnen skal være med til at vise, hvor meningsfuldt og fagligt udfordrende social- og sundhedsarbejdet faktisk er, og at social- og sundhedsmedarbejdere spiller en central rolle i vores velfærdssamfund. En rolle som kun bliver større i fremtiden. Andre kommuner forsøger sig med indsatser, der skal "tale hverdagen op", så de gode fortællinger er med til at gøre området attraktivt og dermed fremme rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.
- Bedre onboarding: Onboarding-perioden er på mange måder den vigtigste tid i den nye medarbejders ansættelse. Perioden former medarbejderens indtryk af organisationen, formulerer opgaver og ansvar, skaber kendskab til kulturen og sikrer motivationen. Undersøgelser viser, at inden for det første halve år beslutter 9 ud af 10 sig for, om de vil blive i organisationen på sigt eller ej. 69 % af dem er mere tilbøjelige til at blive i over 3 år, hvis de oplever et velfungerende onboarding-forløb.
- Synlig ledelse gennem nærvær og tilstedeværelse: Rekruttering og fastholdelse af gode medarbejdere er en vigtig ledelsesopgave. For ledere i hjemmeplejen og på plejecentre er der en særlig udfordring i at sikre, at lederskabet kan mærkes i alle vagttag. Den kommunale hjemmepleje har lyttet til ledelseskommisionens anbefaling om at gøre ledelsesspændet mindre, og udvidet ledergruppen med en teamleder. Teamlederen spiller en vigtig rolle i at sikre sammenhængende borgerforløb på tværs af døgnet med høj kvalitet og tryk for borgerne og i at sikre, at hjemmeplejen fortsat er en arbejdsplads med fokus på udvikling og et godt arbejdsmiljø.

Afsluttende bemærkninger omkring god trivsel – bedre fastholdelse – bedre employer branding

Medarbejdernes trivsel er en af de vigtigste faktorer når det gælder om at fastholde medarbejdere. Generelt har Frederiksberg Kommune fokus på vigtigheden af god trivsel hos medarbejderne. God trivsel skaber et større engagement hos medarbejderne, mindre sygefravær, øget performance og er - i sammenhæng med rekruttering og fastholdelse - med til at opbygge et stærkt employer branding, som gør at medarbejderne taler godt om deres arbejdsplads, og er dermed med til at sikre, at nye kandidater får indsigt i, hvor god en arbejdsplads det er. I slutningen af 2018 og starten af 2019 har alle arbejdspladser i Frederiksberg Kommune gennemført en trivselsundersøgelse, som der bliver fulgt op på lokalt.

God trivsel handler meget om, hvor meningsfuldt og fagligt udfordrende medarbejderne oplever deres arbejde. Institutionerne på sundheds- og omsorgsområdet har alle arbejdet med processer omkring definition af kernefaglighed og hvilke kompetencer medarbejderne skal udvikle og mestre i forhold til at håndtere de stigende krav om fx dokumentation, metoder til kvalitetsarbejde, koordinering af borgerforløb samt mere komplekse pleje- og behandlingsopgaver som følge af kortere indlæggelsestid på hospitalerne. Disse processer er udgangspunktet for kompetenceudvikling, udvikling af attraktive arbejdspladser og rekruttering af nye medarbejdere.

Udfordringerne omkring rekruttering og fastholdelse er sammensatte, og der er flere veje til at løse dem. Noget kan løses inden for kommunens eget arbejdsgiveransvar, noget skal understøttes via fælles nationale tiltag. I økonomiaftalen 2020 er regeringen, KL og Danske Regioner enige om at nedsætte en task force, der frem mod et sundhedsudspil får til opgave at drøfte vejene til realisering heraf over de kommende år, herunder en langvarig plan for rekruttering af social- og sundhedsmedarbejdere. Forvaltningen følger udviklingen, og kommer med en ny statusrapport til udvalget i foråret 2021.

Økonomi

Det samlede indsatsområde, rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale, indeholder økonomisk set flere elementer. Indsatserne i 2019, der beskrives i denne sagsfremstilling, har primært været finansieret via midler fra værdighedsmilliarden samt overførte midler fra Finanslov 2018. De fremadrettede indsatser vil økonomisk set bestå af følgende elementer:

- Midler fra budget 2020 (tidligere værdighedsmilliard) til indsatser til at rekruttere og fastholde medarbejdere i 2020-2021.
- Midler fra budget 2020 til særlige løninitiativer i 2020-2023.
- Midler vedrørende fuldt kommunalt ansættelsesansvar for sosu-assistenten.
- Finanslovsmidler til styrkelse af kommunernes praktikvejledning i perioden 2020-2021.

Værdighedsmilliarden: I forbindelse med vedtagelsen af budget 2020 besluttede kommunalbestyrelsen, at midlerne fra værdighedsmilliarden som minimum skal fastholdes på ældre- og omsorgsudvalget frem til 2021. Af disse midler vil der fortsat være prioriteret 1,0 mio. kr. til indsatser vedrørende fastholdelse og rekruttering. Af midlerne er der i 2020 og 2021 årligt reserveret 100.000 kr. til en lønpulje til pilotprojektet om unge i fritidsjob på plejecentre. Såfremt indsatserne skal fastholdes i 2022 og frem, vil det kræve, at der også fremover prioriteres og bevilges midler til området.

Særlige løninitiativer: I budget 2020 blev der desuden afsat 1,5 mio. kr. i 2020 stigende til 3,0 mio. kr. i 2021, 5,0 mio. kr. i 2022 og frem til særlige løninitiativer målrettet sygeplejersker og sosu-personale på sundheds- og ældreområdet i Frederiksberg Kommune.

Fuldt kommunalt ansættelsesansvar: Som en del af den nye dimensioneringsaftale for sosu-uddannelserne overtager kommunerne det fulde ansættelsesansvar, og dermed også lønudgifterne, for sosu-eleverne fra regionerne. I forbindelse med økonomiaftalen for 2020 tilføres kommunerne derfor i alt 151,2 mio. kr. i 2020 stigende til 252,2 mio. kr. i 2021 og 410,9 mio. kr. i 2022 og frem.

Midlerne bliver udmøntet som en del af bloktilskuddet, og Frederiksberg Kommunes andel udgør i alt 2,5 mio. kr. i 2020 stigende til 6,8 mio. kr. i 2022 og frem.

Styrkelse af kommunernes praktikvejledning: I forbindelse med finansloven for 2019 er der desuden afsat 30 mio. kr. årligt i 2020 og 2021 som et opstartstilskud til kommunerne i forbindelse med den nye dimensioneringsaftale. Formålet med midlerne er at styrke kommunernes praktikvejledning i forbindelse med implementeringen af den nye aftale. Frederiksberg Kommunes andel af disse midler udgør 0,5 mio. kr. årlig i 2020 og 2021, der ligeledes udmøntes via bloktilskuddet.

Udmøntningen af de nye midler: Kommunalbestyrelsen har i Frederiksberg Kommune endnu ikke besluttet, hvor stor en andel af de tildelte midler, der vil blive bevilget på ældre- og omsorgsudvalgets område til at dække de stigende lønudgifter og styrkelsen af kommunens praktikvejledning. Dette vil blive besluttet i forbindelse med 1. FR 2020.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Ældre- og omsorgsudvalget den 17. februar 2020.

Bilag

Driverdiagram for bedre rekruttering