

REFERAT Økonomiudvalget d. 20-06-2024

Mødedato Torsdag d. 20. juni 2024 kl. 17:30

Mødested EX. møde, Mødelokale 1, forhallen

Mødedeltagere Forperson Steen Christiansen (A), Marianne Burchall (A), Paw Østergaard Jensen (A), Vivi Nør Jacobsen (F), Lars Gravgaard Hansen (C), Zohair Ali (B), Claus Rasmussen (V), Helge Bo Jensen (Ø), Ole Larsen (Løsgænger)

Indholdsfortegnelse

ØU - Godkendelse af dagsorden.....	3
ÆU/ØU/KB - Ny organisering af hjemmeplejen.....	4
Underskriftsblad.....	11

Punkt 1: ØU - Godkendelse af dagsorden

00.01.00-A00-1-24

Anledning

Godkendelse af dagsorden

Indstilling

Borgmesteren indstiller,

1. at dagsordenen godkendes

Beslutning

Tiltrådte indstillingen

Punkt 2: ÆU/ØU/KB - Ny organisering af hjemmeplejen

00.15.10-A00-1-24

Anledning

Kommunalbestyrelsen skal beslutte, hvordan forvaltningen vil implementere ældrereformen i Albertslund Kommune med henblik på en model for organisering i faste teams i hjemmeplejen.

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2022 vedtog Kommunalbestyrelsen, at forvaltningen fortsætter arbejdet med at videreudvikle hjemme- og sygeplejen i selvstyrende faste teams.

Hjemme- og sygeplejen har siden 2023 arbejdet med en vifte af udviklingsinitiativer, herunder en ny organisering med teams omkring den enkelte borger. Organisering af hjemme- og sygeplejen med faste teams er nu en central anbefaling i den ældrereform, Regeringen netop har indgået aftale om. Aftaleparterne bag reformen er, sammen med Regeringen, Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti og Radikale Venstre.

Albertslund Kommune er således allerede på forkant med de nationale anbefalinger, når en ny ældrelov træder i kraft 1. juli 2025. Kommunalbestyrelsen skal på denne baggrund, og i forlængelse af temadrøftelsen i Ældreudvalget, træffe beslutning om, hvordan der etableres en model med faste teams i hjemme- og sygeplejen med afsæt i den nye reform på ældreområdet.

Den kommende ældrelov er båret af tre grundlæggende værdier: selvbestemmelse for den ældre, tillid til medarbejdere og ledelse samt tæt samspil mellem pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund. Udover udbredelse af faste teams er de centrale elementer i reformen ift. hjemme- og sygeplejen: helhedspleje og borgernær visitation, forenklet tilsyn, udvidelse af det frie valg, mindre dokumentation samt udbredelse af velfærdsteknologi.

Med aftalen om en ny ældrereform afsættes der 376,1 mio. kr. i 2024 målrettet udbredelsen af faste teams. Alle kommuner, der ønsker at etablere faste teams, kan tildeles midlerne til en målrettet implementeringsindsats. Formålet med de faste teams er at skabe de strukturelle rammer og forudsætninger for, at hjemme- og sygeplejen kan levere den helhedspleje til borgeren, der er fokus i ældrereformen. I Albertslund Kommune forventes det, at implementeringsindsatsen primært vil fokusere på understøttelse og kompetenceudvikling af teams.

Med den politiske aftale følger et varigt kvalitetsløft af ældreplejen på 1 mia. kr. årligt, som udmøntes via det kommunale bloktilskud. Midlerne ligger ud over midler afsat til den demografiske udvikling og indføres frem mod 2027. For Albertslund Kommune betyder det et varigt løft på 5,5 mio. kr. om året. Det fremgår af aftalegrundlaget, at ”midlerne skal bidrage til øget kvalitet, herunder eksempelvis at medarbejderne i ældreplejen får mere tid til den ældre borger, at de udsatte ældre og borgere med demens oplever indsatser, der tager udgangspunkt i den enkeltes behov, og at fremtidens ældrepleje er præget af høj kontinuitet og stabilitet i borgernes forløb”.

I den kommende ældrelov vil den nye borgernære visitation og helhedspleje blive udmøntet i form af pleje- og omsorgsforløb, som vil blive fremlagt i en politisk sag, når den nye ældrelov er vedtaget.

Organisering af hjemme- og sygeplejen i faste teams i Albertslund Kommune

I budgetaftalen for 2022 vedtog Kommunalbestyrelsen, at forvaltningen fortsætter arbejdet med at videreudvikle hjemme- og sygeplejen i selvstyrende faste teams. I tråd med principperne i den kommende ældrelov er formålet med den nye organisering i hjemme- og sygeplejen, at borgerne møder færre medarbejdere og samtidig at øge medarbejdernes indflydelse på eget arbejde, forbedre arbejdsmiljøet og øge arbejdsglæden.

Forslaget om udvikling af faste teams sker i forlængelse af en tidligere afprøvet organisering i hjemme- og sygeplejen i 2021, hvor der er afprøvet mindre grupper i distrikterne. I denne forbindelse blev SSH'er, SSA'er og sygeplejersker samlet i grupper af ca. 15 medarbejdere i dagtiden. Grupperne har aldrig opnået den optimale effekt i forhold til, hvordan grupperne skulle samarbejde i dagligdagen omkring en udvalgt gruppe borgere. Herudover var der ingen normeringsmodel, som kunne understøtte den økonomiske styring og dermed sikre det korrekte antal faste medarbejdere. Med udgangspunkt i denne erfaring blev der iværksat yderligere udviklingsinitiativer i 2023, som kunne bidrage til afklaring af behovet for normering i forhold til oprettelse af faste teams. Det er i forlængelse af dette udviklingsspor, at forvaltningen er klar med en model for, hvordan medarbejderne i hjemme- og sygeplejen kan samarbejde omkring hjælpen til en mindre gruppe borgere. Modellen er sket med bred inddragelse af medarbejdere og ledere i hjemme- og sygeplejen, og den nye organisering er behandlet på arbejdsplads MED i februar og april 2024. Referat fra møderne er vedlagt som bilag. I referaterne fremgår begrebet faglige ledere, hvilket ikke længere anvendes. I stedet er der tale om faglige fyrtårne, hvilket også fremgår nedenfor i afsnittet om faglig ledelsesunderstøttelse af teamet.

På baggrund af en række analyser, de konkrete afprøvninger og drøftelser med MED, foreslår forvaltningen følgende konkrete organisering af faste teams i hjemme- og sygeplejen:

- Der etableres 16 tværfaglige teams i 3 distrikter, 9 dagteams og 6 aftenteams, samt et socialt team, som dækker kommunens udsatte borgere.
- Hvert team vil få ansvaret for et lille geografisk område fx nogle bestemte veje, hvor der bor borgere, som de skal samarbejde om, i forhold til planlægningen af plejen.
- Hvert team får egen budgetramme.
- Hvert team består af 10 faste medarbejdere samt 1 årsværk til brug for fx aflønning af vikarer ved ferier og sygdom.
- Hvert tværfagligt team består af SSH, SSA, sygeplejersker samt ergo/fysioterapeuter ift. den rehabiliterende indsats.
- Herudover oprettes der et selvstændigt planlægningsteam, der udarbejder grundplanen for alle ruter, besøg og vagtplan, hvilket vil udgøre ca. 80 % af den daglige planlægning. Herudover vil hvert team hver dag forestå den sidste planlægning af besøgene hos borgerne. Fokus i planlægningen er at sikre kontinuitet af medarbejdere hos den enkelte borger gennem medarbejdernes faglighed og kendskab til de enkelte borgere.

I forbindelse med den nye organisering læner modellen sig op ad FOA's '10 gode råd til etablering af mindre faste teams i ældreplejen' fra 2021. Heri er de vigtigste emner beskrevet, som FOA anbefaler, at medarbejdere og ledelse forholder sig til i processen med at etablere faste teams. Det gælder både afklaring af teamets rammer, råderum samt spilleregler for prioritering indenfor teamet. Faktorer, der skal være på plads, for at sikre en succesfuld implementering af teamorganiseringen.

Faglig ledelsesunderstøttelse af teamet

Den nye måde at arbejde og organisere hjemme- og sygeplejen på vil på mange måder betyde en større kulturforandring ved en frisættelse af både borgeren og medarbejderen og en bevægelse væk fra BUM modellen. Medarbejderen får større ansvar og frihed til at træffe faglige vurderinger og prioriteringer i tæt samspil med borgeren. Denne omstilling med større medindflydelse og mindre detaljestyring i dagligdagen kalder på et behov for tæt faglig sparring, supervision og ledelse. I aftalegrundlaget om ældrereformen fremgår det også, at: "En faglig og praksisnær ledelse tæt på medarbejdere og den ældre er helt afgørende for den forandring, reformen indebærer. Der vil derfor som led i implementeringen være fokus på aktivt at understøtte både medarbejdere og ledere i nye roller og ansvar, herunder for at sikre de bedst mulige forudsætninger for en mere sparrende og understøttende faglig ledelse i ældreplejen".

Med forvaltningens model for implementering af faste teams i Albertslund Kommune, vil der i hvert team være en medarbejder, som skal fungere som fagligt fyrtårn for teamet, og være med til at sikre den faglige koordination og sammenhængskraft i teamet. Herudover skal medarbejderne være en daglig sparringspartner for sine kollegaer og vil

sammen med sine kollegaer deltage i tilrettelæggelsen af plejen hos borgere og samarbejdet med de pårørende. På denne måde sikres der med den nye model, at der vil være en faglig og praksisnær ledelse i forhold til hjælpen til borgerne. FOA anbefaler også i deres '10 gode råd', at lederens rolle i teamet er tydelig og de beskriver, at lederen har en vigtig rolle ifm. sparring, supervision og understøttelse af kompetenceudvikling af teamet.

Trivsel blandt medarbejderne

Det er forventningen, at organiseringen i faste teams vil føre til større trivsel blandt medarbejderne og deraf nedsætte sygefraværet. Dette fremgår også af aftalepapiret til ældrereformen, hvor "Aftalepartierne bemærker, at en øget udbredelse af faste teams kan bidrage til at nedsætte sygefraværet, potentielt forebygge forråelse og omsorgstræthed samt øge arbejdsglæden og fagligheden blandt medarbejderne til gavn for borgerne". I den forbindelse har Albertslund Kommune modtaget tilskud fra Social- og Boligstyrelsen til et 2-årigt projekt, der skal bidrage til at forebygge omsorgstræthed og forråelse blandt medarbejderne i ældreplejen – "En god dag for alle i ældreplejen". Projektet er godkendt af Kommunalbestyrelsen februar 2024.

Med den nye teamstruktur og helhedsplejen forventes det derfor, at medarbejderne vil opleve en dagligdag med større medbestemmelse og medansvar. Større medbestemmelse og medansvar vil være et afgørende bidrag til at sikre attraktive arbejdspladser i hjemme- og sygeplejen og dermed et fremtidigt rekrutteringsgrundlag for området.

Økonomi

Med aftalen om ældrereformen følger et varigt kvalitetsløft af ældreplejen på 1 mia. kr. årligt, som udmøntes via det kommunale bloktilskud. For Albertslund Kommune betyder det et varigt løft på 5,5 mio. kr.

Forvaltningen er samtidig opmærksom på, at der i forbindelse med aftalen om en ældrereform afsættes 376,1 mio. kr. i 2024 til at udbrede og implementere faste teams, som alle kommuner kan tildeles. For Albertslund Kommune betyder dette ca. 1,6 mio. kr.

Kommunikation

Sagen sendes til Ældrerådet og Handicaprådet.

Indstilling

Konst. direktør for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at modellen for organisering med faste teams i hjemme- og sygeplejen godkendes.

Historik

Beslutning fra Ældreudvalget, 30. maj 2024, pkt. 6:

Tiltrådte indstillingen, idet ledelses- og planlægningstid før og efter beskrives til den videre behandling.

Supplerende sagsfremstilling

Økonomi og Stab den 31. maj 2024

I forhold til økonomien i ældrereformen skal det påpeges, at de beløb, der vil tilgå Albertslund Kommune, ikke er endeligt kendte. De endelige beløb afhænger af flere forhold. For det første vil midlerne afhænge af om kommunen får midlerne efter bloktilskudsnøglen (befolkningsandel) eller efter DUT-nøglen (vægtet andel ift. udgiftsbehov mv.). For det andet vil vi udmøntningen i 2024 først være kendt med økonomiaftalen, hvis de inkluderes heri, alternativt vil beløbet først blive

kendt henover sommeren ifm. Lov- og Cirkulæreprogrammet fremlægges, som ligger til grund for DUT-reguleringen af kommunens indtægter.

Derudover kan der også følge visse former for bindinger ift. midlerne, som først bliver kendt, når der laves en bekendtgørelse for de ændringer af Ældreloven, som reformen afføder. Forvaltningen vil ifm. fremlæggelsen af budgetforslaget redegøre for, hvilke midler som er indarbejdet i budgetforslaget, og hvilke midler som måtte skulle udmøntes i budgetforhandlingerne eller efterfølgende, herunder størrelsen på disse beløb.

Supplerende sagsfremstilling

Børn, Sundhed & Velfærd den 3. juni 2024

I forbindelse med Ældreudvalgets behandling af sagen er forvaltningen blevet bedt om at redegøre for fordelingen af udgifter til medarbejdere og ledelse. Budgettet til driften af Hjemme- og sygeplejen udgør 68,200 mio. kr. til aflønning af medarbejdere. Herudover sker der aflønning af ledere, som både har personale-, faglig- og planlægningsledelse på 6,450 mio. kr.

Med udgangspunkt i disse data udgør ledelsesopgaven 9,5% af det samlede driftsbudget, som omhandler aflønning af social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker samt faglig- og personaleledelse.

I forbindelse med implementering af Ældrereformen har forvaltningen foreslået, at der i hvert team vil være en person, som har den faglige ledelse. Den faglig ledelsesopgave vil udgøre ca. 40% af arbejdstiden. Den resterende 60% vil omhandle levering af hjælp og omsorg til borgerne ligesom sine kolleger.

Behovet for nærværende faglig ledelse og opgaverne heri, forventes bl.a. at rumme følgende:

- Facilitering og varetagelse af daglige faglige møder
- Kvalitetssikring af kompetencematch mellem borgers behov og fagperson
- I samarbejde med teamet sikre kontinuitet i levering af besøg
- Varetagelse af borgerbesøg med særligt fokus på ”komplekse hjem”, herunder kommunikation med borger/pårørende/samarbejdspartnere
- Varetagelse af opstartsbesøg hos nye borgere sammen med daglig kontaktperson
- Tilgængelighed for kollegaers faglige observationer og refleksioner med blik for læring og udvikling i borgerbesøg

Model med 60/40 fordeling på borgerrettede opgaver og administration for de faglige ledere i hjemmeplejeteams.

Der vil med frisættelsesdagsorden lægges op til mere selvledende faglig ledelse for medarbejderne, hvilket forudsætter, at vi tilpasser organisationen og arbejdsgange hertil. Medarbejderne i ældreplejen er gennem mange år uddannet til at arbejde på et område med stram tids- og ydelsesstyring, der står i kontrast til den frisættelse ældrereformen lægger op til. Det betyder, at der skal pågå et kulturarbejde med aflæring og tillæring af nye kompetencer og arbejdsmetoder, hvori de faglige ledere har en central rolle i omstillingen og som faglig navigatør for medarbejdere, til gavn for borgerforløbene og borgers retssikkerhed.

I aftalen om Ældrereformen fremgår det tydeligt, at der en faglig og praksisnær ledelse tæt på medarbejdere og den ældre er helt afgørende for den forandring, reformen indebærer. Der vil derfor som led i implementeringen være fokus på aktivt at understøtte både medarbejdere og ledere i nye roller og ansvar, herunder for at sikre de bedst mulige forudsætninger for en mere sparrings og understøttende faglig ledelse i ældreplejen.

Med udgangspunkt i denne nye model for organisering af Hjemme- og Sygeplejen i små faste teams samt tildelingen af kvalitetsløft i ældreplejen, så vil budgettet fremover udgøre 73,700 mio. kr. og den samlede ledelsesandelen vil udgøre 7,450 mio. kr. Med udgangspunkt i denne model vil den samlede ledelsesopgave udgøre 10,1 %.

Beslutning fra Økonomiudvalget, 4. juni 2024, pkt. 31:

Tiltrådte indstillingen, idet der til den videre behandling ønskes opgørelse over timeregnskab på ledelse nu og fremover.

Supplerende sagsfremstilling

Børn, Sundhed & Velfærd den 7. juni 2024

På baggrund af Økonomiudvalgets behandling af sagen, er forvaltningen blevet bedt om at opgøre timer til ledelse før den nye organisering og efter den nye organisering. I denne forbindelse skal det oplyses, at den samlede ledelsesopgave i forhold til personale-, planlægnings- og faglig ledelse udgør 407 timer pr. uge før organiseringen og 504 timer pr. uge efter den nye organisering.

Med den nye organisering bliver fordelingen af ledelsestimer pr. uge:

- 296 timer om ugen forbliver uændret
- 111 timer om ugen nedlægges
- 208 timer til de 16 nye faglige fyrtårne

Den nuværende normering er fordelt med 11 årsværk til ledelse og 168 årsværk til medarbejdere. Med den nye organisering bliver normeringen på 13,2 ledelsesårsværk og 175 medarbejderårsværk.

Da medarbejderne i gennemsnit arbejder ca. 34 timer om ugen svarer det til i alt 183 medarbejdere i dag og 190 medarbejdere med den nye organisering. Af de 13,2 ledere vil der være 5 ledere med personaleansvar.

Med den nye organisering og en normeringsmodel i hjemme- og sygeplejen forventes antallet af faste medarbejdere at stige og anvendelsen af vikarer at falde.

Supplerende sagsfremstilling

Børn, Sundhed & Velfærd den 13. juni 2024

I forlængelse af Kommunalbestyrelsens beslutning om, at sagen udgik fra mødet d. 11. juni 2024, har Enhedslisten og Albertslundlisten fremsendt følgende:

"Først et forslag under godkendelse af dagsordenen om at udsætte sagen til næste KB-møde (så forvaltningen til dette møde kan nå at udarbejde en konkret model, der tager højde for ovenstående).

Hvis ikke der er flertal for at udskyde mødet, så vil vi gerne stille følgende ændringsforslag:

- Ressourcerne til ledelse tilpasses, så der sker en yderligere reduktion i den hidtidige ledelse og planlægning og/eller reduktion af timer til ledelse og planlægning til de nye faglige fyrtårne.
- Midlerne til implementering af aftalen om ældrereform kan evt. benyttes helt eller delvist til en midlertidig udvidelse af tiden til planlægning og faglig sparring – altså i en overgangsperiode.
- Referaterne af MED-udvalgmøderne vedr. inddragelse af medarbejderne i processen skal tilgå kommunalbestyrelsen/ØU i deres endelige form, hidtil og fremover."

På baggrund af dette har forvaltningen udarbejdet en anden konkret model til brug for behandling af sagen.

Af den supplerende sagsfremstilling i Økonomiudvalget har forvaltningen beskrevet, at der i dag anvendes 9,5% af hjemme- og sygeplejens budget til ledelse. Under forudsætning af, at DUT-midlerne i forbindelse med implementering af Ældreformen tilgår budgettet for hjemme- og sygeplejen, så vil ledelsestimerne ligeledes udgøre 9,5%.

I dag anvendes der 407 timer pr. uge til planlægnings-, faglig- og personaleledelse. Ved en udvidelse af budgettet og en forsat fordelingsnøgle med 9,5% til den samlede ledelsesopgave, så vil den ugentlige ledelsestid udgøre 445 timer pr. uge.

Den anden konkrete model til organisering af hjemme- og Sygeplejen i små faste teams fremgår af det vedlagte bilag.

Modellen vil bestå af fortsat 3 dagdistrikter og et aften/nat distrikt.

Hvert dagdistrikt vil bestå af 3 faste teams af en størrelse på 10 medarbejdere med 1 faglig leder. Aften/nat distriktet vil bestå af 3 faste teams af en størrelse på 15-19 medarbejdere samt en faglig leder pr. team. Medarbejdere i aftenteams møder ind på forskudte dage således at det daglige fremmøde er mindre end teamets størrelse.

Den faglige ledelsestid reduceres fra 13 timer til 11 timer pr. uge, da opgaven om Kvalitetssikring af kompetencematch mellem borgers behov og fagperson, vil blive udført af distriktslederne. Dette kan betyde en forsinkelse i den ugentlige matching.

Såfremt Kommunalbestyrelsen ønsker, at de enkelte teams skal reduceres med fx 3 teams i dagtiden vil dette betyde, at størrelsen pr. team vil udgøre 15-19 medarbejdere, hvilket afviger fra FOA's og Ældrereformens anbefalinger.

Ulemperne med teams på størrelsen af 15-19 medarbejdere kan være: Mere transporttid mellem besøgerne, mindre kontinuitet i borgerbesøgene, mindre tid til faglig sparring pr. medarbejder grundet ledelsesspændet, og afslutningsvis vil medarbejderne få et større ansvar i forhold til beslutninger om, hvilken faglig kvalitet den enkelte borger får i hjælpen. Dette vil betyde, at medarbejderne i større grad skal kunne varetage borgerklager, tilsyn, dokumentation m.m.

Den anden model har grundet tidspres ikke været behandlet i MED. Forvaltningen gør opmærksom på, at de medarbejdere som er repræsenteret i diverse MED-udvalg og arbejdsgrupper repræsenterer den samlede medarbejdergruppe. Det er MED-repræsentanternes ansvar at inddrage deres kollegaers perspektiver.

Referater fra hidtidige MED-møder er vedlagt sagen. De to første referater er ikke godkendt af MED-udvalget. Det seneste referat er godkendt efter overgang til ny referatform.

På baggrund af supplerende sagsfremstilling 13. juni 2024, indstiller konst. direktør for Børn, Sundhed & Velfærd,

1. at den første model for organisering med faste teams i hjemme- og sygeplejen, som fremlagt for Kommunalbestyrelsen den 11. juni 2024, godkendes.

2. at fremtidige MED referater fra hjemme- og sygeplejen ikke fremsendes til ØU og KB.

Beslutning fra Kommunalbestyrelsen, 11. juni 2024, pkt. 31

Sagen blev udsat til KB-mødet den 20. juni 2024.

Supplerende sagsfremstilling

Økonomi & Stab den 19. juni 2024

Sagen behandles på ekstrakordinært ØU den 20. juni forud for behandlingen på KB-mødet

Beslutning

Tiltrådte indstillingen

(F) undlod

(Ø) kunne ikke tiltræde

Bilag

FOA's 10 gode råd til etablering af mindre faste teams i ældreplejen

Ældrereform aftaletekst april 2024

Bilag med referater fra arbejdspladsMED i Hjemme- og Sygeplejen

Udtalelse fra Ældrerådet

Godkendt, Kommissorium, Styregruppe i hjemme- og sygeplejen.docx

Model 2 ny organisering af hjemme- og sygeplejen

Punkt 3: Underskriftsblad

00.22.02-A26-2-20

Anledning

Godkendelse af digitalt underskriftsblad

Sagsfremstilling

Digitalt underskriftsblad godkendes af deltagerne ved mødets afslutning

Indstilling

Borgmesteren indstiller,

1. at protokol og deltagelse i mødet godkendes via underskrift af digitalt underskriftsblad

Beslutning

Medlemmer

Forperson Steen Christiansen (A)

Marianne Burchall (A)

Paw Østergaard Jensen (A)

Vivi Nør Jacobsen (F)

Lars Gravgaard Hansen (C)

Zohair Ali (B)

Claus Rasmussen (V)

Helge Bo Jensen (Ø)

Ole Larsen (Løsgænger)