

HANDLEPLAN 2021

Udarbejdes ved forventet merforbrug på over 1 mio. kr.



Center:	Specialcenter Slagelse	Ansvarlig:	Troels Permin
Virksomhed / område:	Rosenkildevej 87-89	Ansvarlig:	J. Andersen, A. L. Russell
Opstart af handleplan:	1. januar 2021		
Opdateret:	19.maj 2021		

Årsag til merforbrug:

Rosenkildevej 87-89 har gennem en periode været belastet af tomme pladser og med den indretning bygningen har, er det ikke så let at tilpasse personalegruppen, hvis der er enkelte tomme pladser i flere grupper. Tilbuddet har været stærkt udfordret af COVID19-relateret sygdom hos borgere og medarbejdere samt "nedlukning" af Styrelsen for Patientsikkerhed af samme årsag. Sygefraværet har generelt været højt, men er p.t. nedadgående. Der bruges mange ressourcer på at kompetenceudvikle medarbejderstaben, hvoraf den overvejende del er ufaglært. På grund af borgernes helbredsmæssige, komplekse problemstillinger og nye, forøgede krav til den sundhedsfaglige standard på bosteder har det været nødvendigt at ansætte to sygeplejersker.

INDSATSOMRÅDE	KONKRETE MÅL	HANDLING OG INDSATS	KONSEKVENSER
1 Personaletilpasning	Lønudgifter reduceres, så takstindtægter og lønudgifter hænger sammen (80% af takst til løn)	Der skal nednormeres med 100 timer i hele huset. Socialtilsynet efterspørger fagligt uddannet personale, i den forbindelse er syv omsorgsmehjælpere tilbudt PA og SSA uddannelse.	På grund af opsigelsesvarsel vil det have minimal effekt i 2021. Arbejdsplaner skal tilpasses, hvilket kan have en konsekvens for medarbejdernes indflydelse og dermed på trivsel og sygefravær.
2 Kapacitetstilpasning	Vi vil gå i dialog med myndighed omkring målgruppen på 87-8, med henblik på at få borgere til de tomme lejligheder. Derudover skal der laves en prøvehandling på en tværgående arbejdsfælleskab i to levetrupper imellem.	Kontakt til myndighed og invitere til samarbejds møde med henblik på at få fyldt tomme lejligheder op og være undersøgende på andre målgrupper. Der er oprettet en arbejdsgruppe, som har til opgave at brande SPS og derved at tydeliggøre vores kompetencer indenfor specifikke målgrupper.	Balance i budgettet.
3 Takstoptimering	Taksttilpasning på 10 borgere, de tre er opnået.	Der indkaldes til statusmøder på 12 borgere, herunder vil der være drøftelse af takst på den enkelte borger. Der har været afholdt 5 møder med kommuner.	Foreløbig er der afviklet fem statusmøder ud af de planlagte tolv. På nuværende tidspunkt har vi fået taksttilpasning på to borgere, en borger afventer vi svar på, mens vi har fået afslag på to borgere fra Slagelse kommune.
4 Rengøring	Rengøringen fra kommunale ejendomme skal erstattes med en "kombi stilling". Medarbejderen skal ved sygdom hjælpe til i plejen og varetage alle rengøringsfunktioner i levetruppen.	Lave beregning på om det kan svare sig økonomisk. Der er udarbejdet en funktionsbeskrivelse, og der er omkonverteret stillingerne til servicemedarbejder i to teams. Servicemedarbejderne skal varetage den daglige rengøring i teamet samt bistå med hjælp ved morgenplejen under akut opstået sygdom.	Der er pt. lavet en prøvehandling i en levetruppe og både medarbejder og borgere er glade for ordningen. Der mangler en afklaring på tilsynet af rengøringen.
5 Reducering af merforbrug af timer	Forbruget af merarbejde og og andre timer skal nedbringes.	Der udarbejdes retningslinjer for, hvornår der må indkaldes vikar og bruges ekstra timer.	Det bliver begrænset, hvor meget personalet kan modtage fælles supervision, undervisning og udarbejde statusskriv om borgerne.
6 Fokus på medarbejdertrivsel.	Sygefraværet skal nedbringes.	Der er ansat et "vikarkorps" som skal dække internt i huset. Der skal være fokus på kerneopgave mhp. på øget medarbejdertrivsel og minimering af sygefravær. I juni igangsættes en proces, der skal fremme arbejdesglæden.	Ledelsen har et bedre styringsredskab ift. forbrug af vikartimer. Balance i budgettet. Første sygedag og enkeltstående fridage bliver der ikke kaldt vikar ind. Ved at undlade vikardækning ved medarbejderfravær forringes serviceniveau og øvrige medarbejdere belastes.
7			

ØKONOMISK EFFEKT FORDELT PR. MÅNED I 2021													
	JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	I ALT
1													
2													
3						175.000	175.000	175.000	175.000	175.000	175.000	175.000	1.225.000
4													
5													
6													
7													
I alt						175.000	175.000	175.000	175.000	175.000	175.000	175.000	1.225.000

FORVENTET MERFORBRUG	
PR. 31.12.2021	
Forventet merforbrug ved opstart af handleplan:	-4.295.286
Forventet merforbrug ved sidste opdatering:	-3.601.090
Forventet merforbrug efter denne opdatering:	-5.054.828

Se handleplan for 2022

HANDLEPLAN 2022

Udarbejdes ved forventet merforbrug på over 1 mio. kr.



Center:	Specialcenter Slagelse	Ansvarlig:	Troels Permin
Virksomhed / område:	Rosenkildevej 87-89	Ansvarlig:	J. Andersen, A. L. Russell
Opstart af handleplan:	1. januar 2021		
Opdateret:	19. maj 2021		

Årsag til merforbrug:

Rosenkildevej 87-89 har gennem en periode været belastet af tomme pladser, med den indretning bygningen har, er det ikke så let, at tilpasse personalegruppen, hvis der er enkelte tomme pladser i flere grupper. Tilbuddet har været stærkt udfordret af Corona-relateret sygdom hos borgere og medarbejdere samt "nedlukning" af Styrelsen for Patientsikkerhed af samme årsag. Sygefraværet har generelt været højt, men er p.t. for nedadgående. Der bruges mange ressourcer på at kompetenceudvikle medarbejderstaben, hvoraf den overvejende del er ufaglært. På grund af borgernes helbredsmæssige, komplekse problemstillinger og nye, forøgede krav til den sundhedsfaglige standard på bosteder, har det været nødvendigt at ansætte 2 sygeplejersker.

INDSATSOMRÅDE	KONKRETE MÅL	HANDLING OG INDSATS	KONSEKVENSER
1 Personaletilpasning	Lønudgifter reduceres, så takstindtægter og lønudgifter hænger sammen (80% af takst til løn)	Der skal nednormeres med 100 timer i hele huset. Social tilsynet efterspørger fagligt uddannet personale, i den forbindelse er syv omsorgsmehjælpere tilbudt PA og SSA uddannelse.	På grund af opsigelsesvarsel, vil det have minimal effekt i 2021. Arbejdsplaner skal tilpasses, hvilken kan have en konsekvens for medarbejdernes indflydelse og dermed på trivsel og sygefravær.
2 Kapacitetstilpasning	Vi vil gå i dialog med myndighed omkring målgruppen på 87-89, med henblik på, at få borgere til de tomme lejligheder. Derudover skal der laves en prøvehandling på en tværgående arbejdsfælleskab i to levegrupper imellem.	Kontakt til myndighed og invitere til samarbejds møde med henblik på at få fyldt tomme lejligheder op og være undersøgende på andre målgrupper. Der er oprettet en arbejdsgruppe, som har til opgave at brande SPS og derved at tydeliggøre vores kompetencer inden for specifikke målgrupper.	Balance i budgettet.
3 Takstoptimering	Takstforhøjelse på 10 borgere, de tre er opnået	Der indkaldes til statusmøder på 12 borgere, herunder vil der være drøftelse af takst på den enkelte borger. Der har været afholdt 5 møder med kommuner.	Foreløbig er der afviklet fem statusmøder ud af de planlagte tolv. På nuværende tidspunkt har vi fået takstøgning på to borgere, en borger afventer vi svar på, mens vi har fået afslag på to borgere fra Slagelse kommune.
4 Rengøring	Rengøringen fra kommunale ejendomme skal erstattes med en "kombi stilling". Medarbejder skal ved sygdom hjælpe til i plejen og varetage alle rengøringsfunktioner i levegruppen.	Lave beregning på om det kan svare sig økonomisk. Der er udarbejdet en funktionsbeskrivelse, og der er omkonverteret stillingerne til servicemedarbejder i to teams. Servicemedarbejderne skal varetage den daglige rengøring i teamet samt bistå med hjælp ved morgenplejen under akut opstået sygdom.	Der er pt. lavet en prøvehandling i en levegruppe og både medarbejder og borgere er glade for ordningen. Der mangler en afklaring på tilsynet af rengøringen.
5 Reducering af merforbrug af timer	Forbruget af merarbejde og og andre timer skal nedbringes.	Der udarbejdes retningslinjer for hvornår der må indkaldes vikar og bruges ekstra timer.	Det bliver begrænset hvor meget personalet kan modtage fælles supervision, undervisning og udarbejde statusskriv om borgerne.
6 Fokus på medarbejdertrivsel.	Sygefraværet skal nedbringes.	Der er ansat et "vikarkorps" som skal dække internt i huset. Der skal være fokus på kerneopgave mhp. på øget medarbejdertrivsel og minimering af sygefravær. I juni igangsættes en proces, der skal fremme arbejdesglæden.	Ledelsen har et bedre styringsredskab ift. forbrug af vikartimer. Balance i budgettet. Første sygedag og enkeltstående fridage bliver der ikke kaldt vikar ind. Ved at undlade vikardækning ved medarbejderfravær forringes serviceniveau og øvrige medarbejder belastes.
7			

ØKONOMISK EFFEKT FORDELT PR. MÅNED I 2022													
	JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	I ALT
1													
2													
3	465.000	440.000	465.000	450.000	465.000	450.000	465.000	465.000	450.000	465.000	450.000	465.000	5.495.000
4													
5													
6													
7													
I alt	465.000	440.000	465.000	450.000	465.000	450.000	465.000	465.000	450.000	465.000	450.000	465.000	5.495.000

FORVENTET MERFORBRUG	
PR. 31.12.2022	
Forventet merforbrug ved opstart af handleplan:	-4.295.286
Forventet merforbrug ved sidste opdatering:	1.893.910
Forventet merforbrug efter denne opdatering:	440.172