

STATUS PÅ HJEMMEPLEJEN

INITIATIVSAG

Byrådsmedlem Ann Sibbern (Udenfor parti) har den 27. september 2021 via sin initiativret ønsket, at Forebyggelses- og Seniorudvalget behandler en sag om Status på iværksættelse af klyngeledelse på Plejecentrene og Status på Hjemmeplejen.

Beslutning i Forebyggelses- og Seniorudvalget den 5. oktober 2021:

”Udvalget ønsker, at redegørelsen går længere tilbage end 2020/2021 for at få et reelt billede, der også strækker sig udover Covid tiden. Derfor foreslår Udvalget, at redegørelsen skal gælde fra januar 2015, hvis muligt.

Derudover bør der medtages en opgørelse af antallet af borgere, i årene 2015 | 2021, som har modtaget hjemmepleje.

Sagen med redegørelse forelægges udvalget på mødet i december 2021”.

Fraværende: Ali Yavuz (A)

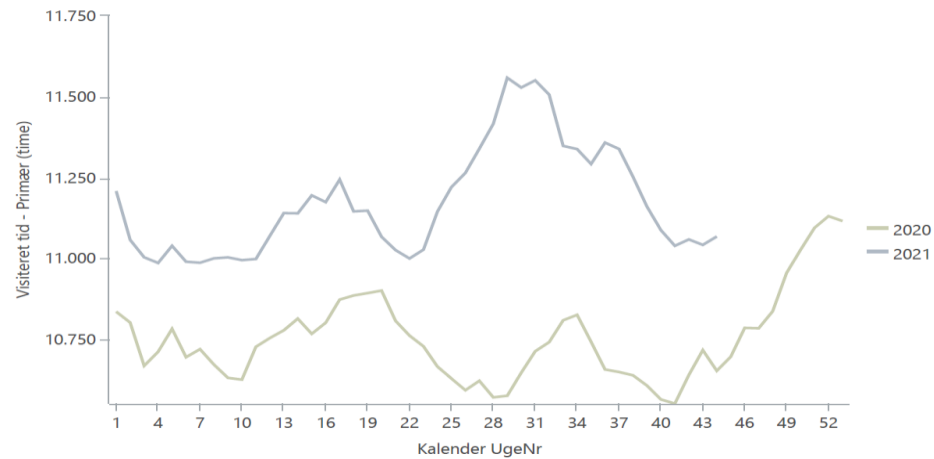
VIKARER

Anvendelse af vikarer og forbrug

At forvaltningen giver en status på anvendelse af vikarer og forbrug i hjemmeplejen for 2020/2021.

Det visiterede antal borgere og timer har vist en stigende tendens de seneste år. I grafen nedenfor ses udviklingen i antal visiterede timer til hjemmepleje i 2020 og 2021.

Udvikling i visiteret tid pr. uge



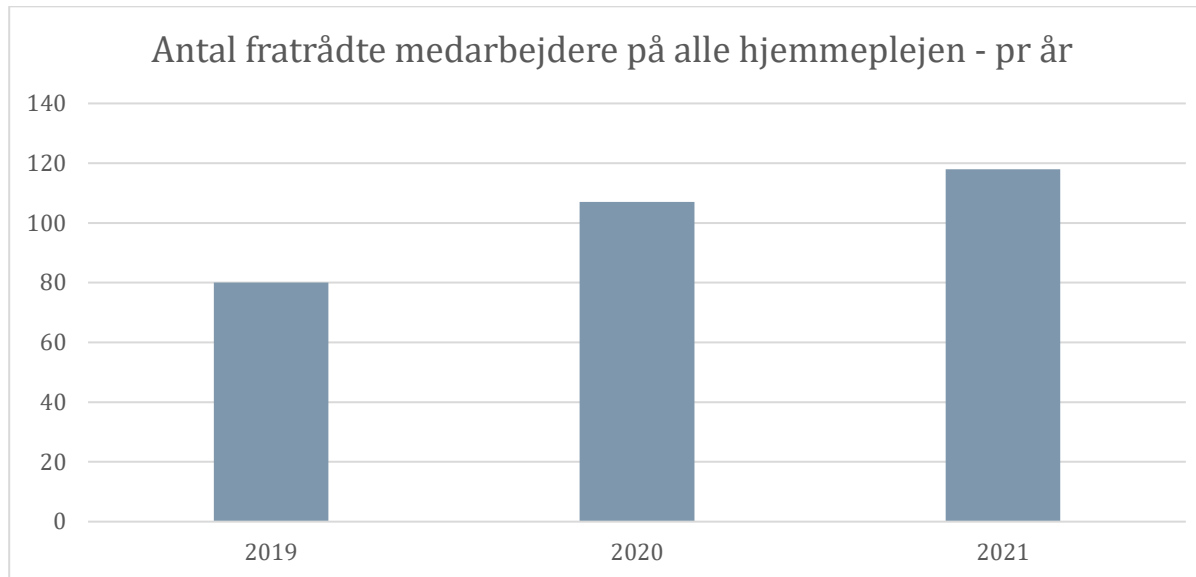
Det ses, at niveauet, for visiterede timer til hjemmepleje, er på et højere niveau gennem 2021. Denne udvikling kombineret med, at der er stigende rekrutteringsudfordringer medfører, at der er stigende behov for, at anvende eksterne vikarer. Forbruget af eksterne vikarer har gennem de seneste år været stigende. I tabellen herunder ses udgifter til eksterne vikarer i årene 2018-2021.

2018	2019	2020	2021
11.705.359 kr.	16.579.927 kr.	15.682.967 kr.	19.735.998 kr.

OPSIGELSER

At forvaltningen giver en status på opsigelser i hjemmeplejen i 2020/2021.

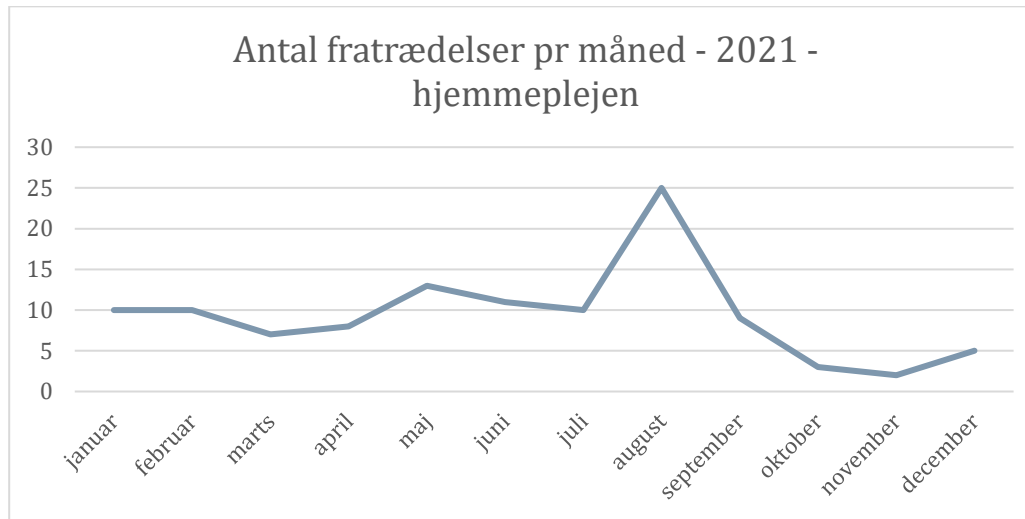
Nedenfor ses en opgørelse, der viser det antal medarbejdere i hjemmeplejen, som selv har sagt op i 2019, 2020 og 2021.



År	Antal fratrådte medarbejder:
2019	80
2020	107
2021	118

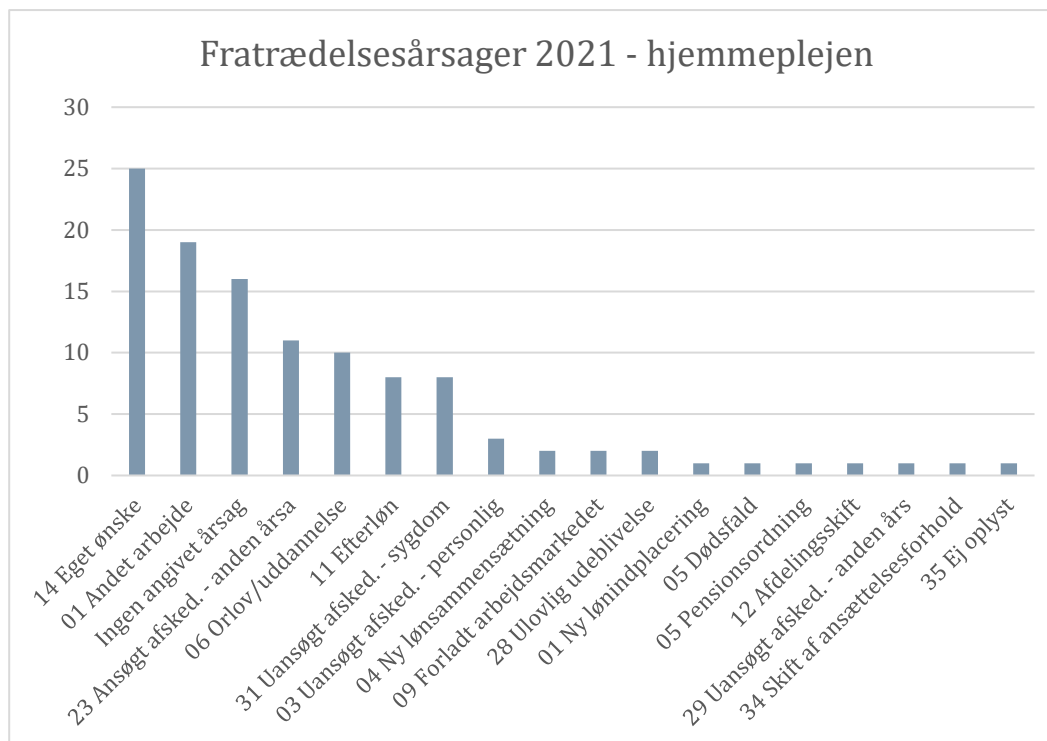
Som det ses, har det været en svag stigning fra 2020 til 2021 i antal fratrådte medarbejdere. I denne sammenhæng skal nævnes, at det totale antal ansatte medarbejdere er stigende, parallelt med stigningen i visiterede Servicelovsydelser jævnfør ovenfor.

Det skal bemærkes, at i alle disse viste data vedrørende fratrædelser er det er vist forbehold, da den samme medarbejder kan tælle med flere gange i tilfælde hvor pågældende medarbejder har haft flere ansættelser i hjemmeplejen gennem et år. Derudover er der tale om en manuel indtastning ved fratrædelse der danne disse data, hvilket ses at betyde variationer i praksis for indberetning.



I ovenstående graf ses udviklingen gennem 2021 i antal fratrådte medarbejdere i hjemmeplejen. Det skal bemærkes, at det større antal fratrædelser hen over sommeren er udtryk for, at sommerferievikarer ophører efter tidsbegrænset ansættelse.

Ser man på årsager til fratrædelser, viser figuren nedenfor et overblik ud fra status på nuværende tidspunkt i 2021:



I HVILKET OMFANG
MEDARBEJDERE SKAL DÆKKE
FLERE KØRERUTER

At forvaltningen giver en status på i hvilket omfang medarbejdere i hjemmeplejen skal dække flere køreruter?
....

Ved akut opstået sygdom på dagen hos medarbejdere i hjemmeplejen er den normale procedure, at det forsøges at skaffe vikarer fra eksterne vikarbureau. Hvis det ikke er muligt, at få vikar, gennemgås den rute, som den sygemeldte medarbejder skulle have varetaget, for at se, om der er besøg, der kan udsættes til næste eller kommende dage. Det er typiske hvis der er tale om eksempelvis rengøring, bad mm. De besøg

der ikke kan flyttes fordeles hos de tilstedeværende medarbejdere, hvor der er plads i kørrute – eller hvor der er besøg, som kan rykkes.

Det betyder, at medarbejdere ikke dækker flere køreruter – men at der ved akut sygemelding hos kollega kan blive tale om ændringer i "normal" kørrute hos andre medarbejdere, primært hvis det ikke er muligt, at skaffe ekstern vikar til hele den rute den sygemeldte medarbejder skulle have udført.

MEDARBEJDERE/VIKARER
KOMPETENCER OG VIDEN OM
KØRERUTER

At forvaltningen redegør for, hvordan medarbejdere/vikarer sikres de rette kompetencer ift. opgaveløsningen, løbende kompetenceudvikling samt viden om køreruter.

De fastansatte medarbejdere tilbydes løbende kompetenceudvikling i det omfang det er muligt inden for den økonomiske ramme. Aktuelt gennem de seneste års tid har været undervisningsforløb vedrørende mentalisering for alle medarbejdere i plejen. Derudover afvikles løbende medicinkurser. Der er igangsat udarbejdelse af kompetencekatalog, for derigennem at sikre løbende kompetenceudvikling.

I hverdagen afholdes møder mellem Sygeplejersker og SSA'ere omkring de konkrete borgere i forhold til sparring og observationsudveksling, for derved at følge op på de igangværende forløb. Der er udarbejdet kompetenceskemaer på alle Sundhedslovsydelser ud fra kompetenceprofilen. Derudover sparres i hverdagen med lokale nøglepersoner, forflytningsvejledere m.fl.

I forhold til eksterne vikarer er flere af disse "kendte" i plejen og har dermed viden om borgerne. I hverdagen er det planlæggere og ledere, der opdaterer vikarer. Det er i områderne tovholdere, der klæder vikarer på til dagens rute og taler borgerne igennem på den rute den enkelte vikar skal varetage. I forhold til generel grundlæggende kompetenceudvikling af eksterne vikarer er det vikarbureauernes ansvar. Kommunen tilbyder eksterne vikarer undervisning i Cura og andre nødvendige arbejdsværktøjer.

BORGERNE MODTAGER
VISITERET HJÆLP

At forvaltningen redegør for, hvordan ledelsen sikrer, at borgerne modtager den hjælp, som de er visiteret til?

Udgangspunktet er, at ledelsen har tillid til, at medarbejderne udfører de ydelser hos borgerne, som der er planlagt på kørelisten. Kørelisten italesættes i hverdagen som dagsorden for dagen og indholdet af borgerbesøgene. Samtidig understreges af såvel ledere som planlægninger, at det er den konkrete situation hos borgeren på dagen der afgør, hvad og

hvordan hjælpen udføres. Der kan således være velbegrundede grunde til, at der afviges på dagen - ud fra en konkret individuel vurdering af borgernes tilstand og behov – hvilket altid sker i samspil med borgeren.

Ser man på forskel mellem visiteret og planlagt tid, er der grundlæggende årsager til, at disse aldrig vil være 100% ens. Eksempelvis vil visiteret tid til indlagte borgere være som forskel, da der går en vis tid, før visiteret tid sættes i bero ved indlæggelser. Modsat visiteres og planlægges nødkaldsbesøg selvsagt ikke, da denne type besøg ikke er kendt ved køreruternes udarbejdelse.

Der foretages løbende controlling på, at der ikke er større udsving mellem visiteret og planlagt tid, da der kan være tale om visitationer som der er behov for, at få justeret.

UBESATTE STILLINGER

At forvaltningen giver en orientering om antallet af ubesatte stillinger i hjemme- og sygeplejen, hvordan dette løses og hvilke konsekvenser det aktuelt har.

Aktuelt ved udarbejdelse af denne redegørelse, var antallet af ubesatte stillinger:

Faggruppe	Antal medarbejdere	Vagtlag
Hjemmeplejen		
Kalundborgvej		
SSH	5	DV
SSH	5	AV
SSA	1	DV
Grønningen		
SSA	1	DV
Holbækvej		
SSH	2	AV
Boeslunde		
SSH	2	DV
Grevsensgade		
SSH	3	DV

SSH	2	AV
Skovparken		
SSH	4	DV
SSH	1½	AV
Parkvej		
SSH	3	DV
SSA	1	AV
Ufaglærte ansat	1	AV
Præstevangen		
SSH	4	DV
SSH	2	AV

Sygeplejen ingen aktuelt, men i november skal der besættes 2 AV stillinger

Det skal bemærkes, at der er tale om et øjebliksbillede og at der ikke findes data til at kunne vise udviklingen.

[Hvordan ubesatte stillinger løses og hvilke konsekvenser det aktuelt har:](#)

I hjemmeplejen arbejder der på at være en attraktiv arbejdsplads, hvor flere tiltag bringes i spil. Blandt andet arbejdes der med, at bringe den enkelte medarbejders kompetencer i anvendelse bedst muligt samt at have løbende dialog om, hvordan opgaverne bedst løses hos borgerne.

På tværfaglige møder og i dagligdagen sikres dialog og inddragelse af samarbejdspartnere ift. at understøtte den enkelte medarbejder.

Der er fokus på kompetenceudvikling og der er igangsat samarbejde med ZBC vedr. medicinkurser, men også et kursus-katalog specifikt til hjemmeplejen ud fra ønsker fra Lokal-MED. Dertil har det igangværende projekt "Et godt sted at være" fokus på kompetenceudvikling ift. kommunikation, mentalisering og relationskompetencer.

Der er kontinuerligt fokus på at motivere medarbejderne til uddannelse. Ufaglærte understøttes således til videreuddannelse som

SSH eller SSA. For uddannelse fra ufagært til SSH gælder, at der arbejdes på en prøvehandling, så disse medarbejdere også kan understøttes i uddannelse – herunder også elevløn i deres grundforløb på lige fod med dem der læser til SSA.

Elever tilbydes ansættelse efter endt uddannelse.

Medarbejderne spørges struktureret en gang årligt, men også lokalt løbende, om de ønsker at gå op i tid.

Ud fra de rammer der er til rådighed arbejdes med prøvehandling, hvor der er fokus på at minimere administrative tunge arbejdsgange, og styrke beslutningskraften tættest muligt på borgerne.

I hverdagen anvendes WEB-portal, hvor medarbejderne kan indrapportere ønsker til frihed, tage vagter mm. Dette for at gøre kommunikationsvejene lettest muligt og øge muligheder for indflydelse.

Der arbejdes med et rehabiliterende mindset, og medarbejderne byder aktivt ind på, hvor rehabilitering kan komme borgernes selvhjulpethed til gode. Herunder eksempelvis indførelse af skærmbesøg, Dose Can og andre velfærdsteknologiske løsninger.

Der er kontinuerligt stillingsopslag ude med det mål, at rekruttere nye medarbejdere – der forsøges på forskellig vis, at rekruttere - blandt andet via sociale medier mm.