

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

		2021
	Fortsættelse af indsatser fra 2020:	
1	Kompetenceudvikling demens og velfærdsteknologi på plejecentre	2.450.000
2	Sikring af forankring af Dose Can	100.000
3	Fritidsjob unge	Kr. fra 2020
4	Prøvehandling, opnormering demensafdeling Smedegade Plejecenter	1.133.333
	Nye indsatser fra 2021:	
5	Sundhedsfremmende og samarbejdstiltag på de kommunale plejecentre, med henblik på at nedbringe sygefraværet.	400.000
13	Øget samarbejde mellem kommune og sygehus	500.000
15	Sygeplejerske med psykiatrisk erfaring til sygeplejen	600.000
	Wipp-projekt – delvis finansiering	730.000
	Prøvehandling på Quistgården, samme som på Smedegade	977.167

1) Demente borgere på plejecentre; Kompetenceudvikling til medarbejderne og velfærdsteknologi til borgerne, 2.450.000 kr. i 2020.

Målet er, at virkeliggøre den netop vedtagne Handleplan for Demens. På plejecentrene opleves stigende antal beboere med forskellig stadié af demens – også i de somatiske boliger. Dette forudsætter, at der er medarbejdere til stede i alle vagtlag, som har kompetencer ind i demens. Den bedste form for kompetenceudvikling af plejepersonalet sker via "læring i hverdagen" og tæt på beboerne.

På nogle plejecentre er i dag "demens-nøglepersoner", som er ressourcepersoner for kollegaer. De støtter med viden om pleje til mennesker med demens, kommer i spil og i de faglige samtaler der er behov for i personalegruppen; eksempelvis støtte op om, at der er fokus på at afklare den fysiske tilstand, hvis borgeren ændrer adfærd. Det anbefales, at der etableres lignende funktioner på alle plejecentre – dette sker via tilførsel af ekstra medarbejdere, sådan at nøglepersonerne ikke tæller med i den fast normering på afdelingeme.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Demensnøglepersonerne skal i samarbejde med lederne, understøtte at den viden de har opnået ved demenskurserne også bruges i den daglige praksis og indarbejdes i plejecenterets arbejds gange. Demensnøglepersonen skal have kendskab til, og opsøge viden om tilbud til demensramte og deres pårørende, samt videreformidle denne viden til kolleger. Demensnøglepersonerne skal, gennem sin deltagelse i forbedringsnetværk, medvirke til at viden og gode erfaringer deles på tværs af plejecentrene, og at behov for yderligere læring identificeres.

I direkte sammenhæng med det øgede fokus på demens i det borgernære læringsmiljø i hverdagen på plejecentrene, er der behov for midler til indkøb af velfærdsteknologi til at understøtte dagligdagen hos de demente beboere. De Velfærdsteknologiske medarbejdere er sparringspartnere ift. velfærdsteknologi og demenskonsulenterne i myndighedsafdelingen er sparringspartnere ift. demens. Det kan dels handle om elektroniske dag og natkalendere, som viser borgerne hvad dag det er, hvilken dato og om det er dag, aften eller nat. Det kan også være til indkøb af kugledyner som giver en beroligende virkning, eller sensorer som giver alarm, når borgere som ikke kan huske, at de ikke kan gå, står ud af sengen.

Evaluerings:

- Klynge Smedegade, Bjergbyparken og Kirke Stillinge:

Det vurderes, at tilførte ressourcer har medført og kommer til at medføre bedre pleje til de demente borgere i klyngen. I 2020 blev ressourcerne fordelt på indkøb af velfærdsteknologiske løsninger for 70% og 30% til kompetenceudvikling. I 2021 har 100% af midlerne været brugt på kompetenceudvikling af medarbejderne. Planen var, at fordele ressourcer ligeligt mellem indkøb og kompetenceudvikling. I 2021 er der dog kommet meget komplekse demente ind på alle tre plejecentre, og vurdering har derfor været, at der var mere brug for kompetenceudvikling af medarbejderne. De tilførte midler har været afgørende for, at den pleje de demente får på de tre plejecentre, er af høj kvalitet og har forebygget konflikter og brug af faste vagter til de demente.

- Klynge Skovvang, Møllebakken og Hjemmet ved Noret:

Det har ikke været muligt at bruge afsatte midler, svarende til 30% til kompetenceudvikling for 2020/2021. Disse ønskes overført til 2022, til brug for bl.a. frikøb af medarbejder med demenserfaring til intern undervisning/sparring. Overførte midler vil desuden give mulighed for at tilbyde medarbejder øgede timer i plejen. Beløb til indkøb af velfærdsteknologi forventes ikke brugt i 2021, hvorfor det ønskes overført til 2022, hvor midlerne bl.a. vil kunne bruges til frikøb af medarbejdere der evt. kan blive Superbrugere i forbindelse med implementering af NURSECALL.

Det er et ønske at der fortsat tilføres midler i 2022. Forudsat at det er muligt, vil der prioriteres en ligelig fordeling af midlerne i 2022.

Fordelingen sker med udgangspunkt i, at det kræver kompetenceudvikling hos medarbejderne, for at kunne bruge de velfærdsteknologiske løsninger optimalt, så de reelt skaber bedre livskvalitet hos beboerne samt at øgede timer i plejen giver mulighed for mere én til én tid med den enkelte beboer.

- Klynge Plejecentrene i Korsør:

På Quistgården oplever vi stadig flere borgere der er udfordret i deres demens. Det gør at personalet oftere oplever at de bliver udsat for slag, bliver truet eller oplever andet som både fysisk og psykisk kan opleves som et overgreb.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

For at sikre personalet har vi derfor i samarbejde med kommunens forsikringsafdeling taget imod et tilbud om at få installeret et overfaldssystem som betyder at personalet kan tilkalde hjælp. Kommunens forsikringsafdeling betaler 50 % af udgifterne, men Quistgårdens andel er 170.000 kr. Systemet bliver installeret i efterår/vinter.

Korsør klyngen har 2 demensnøglepersoner som deltager i demensnetværket i kommunen, og som de øvrige medarbejdere kan trække på i forhold til den viden de har. Det vurderes at de kommer til at bruge 400 timer på denne opgave, herunder deltagelse i Netværk, demensdage, rådgivning etc. Det har været begrænset hvad der har været af tidsforbrug sidste år, og i starten af året, men det forventes at stige resten året. 400 timer svarer ca. til 120.000 kr.

- Blomstergården

Blomstergården har i 2021 fortsat den gode udvikling indenfor demens og velfærdsteknologi. Blomstergården benytter størstedelen af midlerne til demensnøglepersoner der er frikøbte til undervisning, kompetenceudvikling, neuropædagogiske vurderinger, borgergennemgang, hjemmebesøg, pårørende samarbejde m.v.

I 2021 har vi endvidere udbygget Blomstergårdens kursuskatalog, hvor demensnøglepersonerne underviser kollegaer i den pædagogiske tilgang til mennesker med demens. Demensnøglepersonerne har desuden startet et samarbejde med demenskonsulenter, pårørendevejleder samt filosof om et pårørendetilbud på Blomstergården, hvor der afholdes videns café/netværk hver 14. dag.

Blomstergården anbefaler at der fortsat afsættes midler til dette område.

- Antvorskov

På Antvorskov har begge plejeafdelinger gennemgået et demensforløb i 2021 ved en ekstern konsulent. Konsulenten har undervist (workshops her på Antvorskov) medarbejderne samt lavet feltstudier og givet feedback. Et godt og lærerigt forløb. Derudover har vi indkøbt mobile skærme til afskærmning, fået lavet afskærmning på en dør, indkøbt kuglestol samt luftrensere til et bedre indeklima.

2) Sikring af forankring af Dose Can: 100.000 kr.

En sygeplejerske frikøbes 2 dage ugentligt i ½ år til re-implementering af Dose Can.

Formålet er læring i hverdagen og tryghed i anvendelse af teknologien. Derudover fungere som formidler af værdi og effekt af Dose Can hos plejepersonalet og borgerne.

Evaluerings:

Midlerne har været med til at sikre, at der har været medarbejdere der har kunne allokere tid til opstart af Dose Can, problemløsning, information og oplæring og mange andre større og mindre praktiske ting omkring det velfærdsteknologiske hjælpemiddel.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Dose Can har nu været i drift over nogle år, og erfaringen viser os, at der er et kontinuerligt behov for fokus på opgave, og at vi har nøglepersoner på opgaven, som resten af driften kan trække på. Derfor ansås det ikke realistisk at opretholde aktiviteten med Dose Can, hvis denne mulighed ikke forsættes.

Økonomisk kan det forsat betale sig at have Dose Can i drift (med igangværende 20-30 borgere), hvis der forsat investeres med 100.000 kr. i en slags nøglepersonsordning. Dette da vi alternativt skulle have mandskab til at møde op hos disse borgere flere gange dagligt.

3) Pulje til fritidsjob til unge på plejecentre: 250.000 kr. overført som uforbrugte midler fra 2020

Lokalaftale med FOA forventes endeligt på plads inden for kort tid. Det betyder, at plejecentrene derefter kan fortsætte ansættelser af unge i fritidsjob. Da 2020 vil være opstarts år, vil det være realistisk, at alle plejecentre i 2. kvartal 2020 kan have unge ansat i fritidsjob. Det er vurderingen, at hvis hver klynge af plejecentre får 50.000 kr. til formålet i 2020 er det et passende niveau som start.

Evaluerings:

Klynge Smedegade, Biergbyparken og Stillinge:

På grund af en meget lang proces med at få overenskomst godkendt af både FOA og KL, var det ikke muligt at ansætte ungejobbere før sommerferien. Det forventes at der i 3. kvartal ansættes 3-5 ungejobbere i klyngen. Der er flere unge der har vist interesse og som kaldes til samtale den kommende tid.

Klynge Skovvang, Hjemmet ved Noret og Møllebakken:

Det har ikke været muligt at ansætte unge i fritidsjob efter færdigforhandlet lokalaftale med FOA, i 2021.

På Møllebakken og Hjemmet ved Noret forventes det dog at der ansættes unge i fritidsjob i løbet af september/oktober 2021. Jobindholdet for de unge vil være hjælp ved tilberedning af måltider, afrydning efter måltider, bading, aktiviteter med beboerne, deltagelse ved ture ud af huset m.m.

På baggrund af de forventede ansættelser, ønskes midler tilført i 2022.

Klynge Korsør:

Lokalaftalen mellem Slagelse kommune blev godkendt i august 2021.

Korsørklyngen har igennem året haft 2 fritidsjobbere ansat på Solbakken, og har yderligere ansat en på Lützensvej, og er i gang med 1 ansættelse på Q4.

Da de 4 fritidsjobbere er i den skolepligtige alder og arbejder hver især 4 timer ugentligt. Den samlede udgift forventes i 2021 at blive 35.000 kr.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Blomstergården:

Blomstergården har endnu ikke ansat unge i fritidsjob, men forventer at være i mål med dette inden udgangen af året.

Tilføjelse 22.11.2021: På Blomstergården er nu ansat 5 unge i fritidsjob og har planlagt ansættelsessamtaler med 2 yderligere. Der modtages jævnligt ansøgninger fra de unge, så det begynder at blive attraktivt. De første 3 er startet og det er en succes.

Antvorskov:

Vi har aktuelt 5 ungarbejder ansat.

4) Prøvehandling med opnormering af et område: 1.133.3333 kr.

Forebyggelses- og Seniorudvalget har ønsket en prøvehandling med det formål, at afdække hvilken indflydelse det har på vikarudgifter, sygefravær samt trivsel og arbejdsglæde hos medarbejderne, hvis der tilføres ekstra medarbejderressourcer. For beboerne bør effekten være, at de vil opleve altid at have fast kendte og kvalificerede medarbejdere omkring sig i hverdagen.

Forslaget er, at prøvehandlingen sker på de skærmede enheder på Smedegade Plejecenter. De skærmede enheder består af 24 boliger for demente med særlige behov. Alle pladserne er pt. besat af beboere med særlige behov. Enhederne er udfordret af flere forhold, som både påvirker såvel driften som sikkerhed for både beboerne og personale:

- De fysiske omgivelser ikke er indrettet optimalt i forhold til de behov, som beboerne har
- Fire borgere er dørsøgende og der er dagligt i perioder behov for en til en opmærksomhed på disse beboere
- Fire beboere er meget påvirkelige overfor uro og afvigelser fra dagligdags rutiner og kan reagere voldsomt med vrede og også blive fysisk udad reagerende
- Der kan mangle tid til at strukturere borgers hverdag
- Der har indenfor de sidste tre måneder været 2 episoder med vold begået af to forskellige beboere i henholdsvis en dagvagt i weekend og en aftenvagt – begge episoder medførte længere fravær blandt medarbejderne. Arbejdspladsen får et påbud, med frist, fra Arbejdstilsynet på grund af disse to episoder med vold
- Korttidsfraværet har de sidste måneder ligget højere end normalt, hvilket vurderes at have en vis sammenhæng med det pres medarbejderne oplever i hverdagen
- Nye beboere er ofte meget psykisk plejekrævende og mindre fysisk svækkende, det stiller særlige krav til medarbejderne og dermed ressourcer

Såfremt Smedegade bliver tilført 1,7 mio. kr. vil der blive ansat 4 SSA'ere (2 i aftenvagt og 2 i dagvagt som dækker afdelingerne D, E og F. Det vil blive prioriteret, at disse medarbejdere skal arbejde sammen med de dag- og aften teams der allerede arbejder tæt sammen med hinanden, dette for at øge stabilitet i teams og sikre så meget ro som muligt på afdelingerne, da flere borgere som nævnt reagerer på uro. Der er pt. ansat 9 dagvagter og 10 aftenvagter til de 24 borgere i skærmet enhed – dette svarer til at der i fremmøde er 7 i dagvagt og 5 i aftenvagt.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Tilførsel af de ekstra medarbejdere, vurderes at have følgende effekter:

- Forebyggelse af arbejdsskader og forbedret arbejdsmiljø for medarbejderne, vil være en mærkbar gevinst – også for beboerne
- Da den nuværende normering er en minimumsnormering, vil den ekstra normering både dag og aften, betyde at afdelingerne i vidt omfang selv vil kunne dække fridage og korttidssygefravær samt at forbrug af vikarer og afløsere kan nedbringes betragteligt. Hvis eksempelvis aftenvagterne selv dækker 5% af deres fravær vil det betyde en årlig besparelse på ca. 250.000 kr. i vikarer og afløsere. Et lignende beløb vurderes, at kunne spares i dagvagt som minimum.
- Fremmøde af kun faste og kendte medarbejdere vil øges, da enkelte dage med minimumsnormering godt kan håndteres indenfor den eksisterende normering uden at presse afdelingen. Det vurderes derfor at plejen og stabilitet på afdelingerne vil øges betragteligt.
- Tilførsel af SSA ressourcer, samt mere tid på vagterne vil øge den praksisnære læring og kompetenceudvikling på afdelingerne og flere af de førnævnte problematikker vil kunne forebygges.

Der vil blive foretaget dokumentation med før og eftermålinger, for derved at kunne effektevaluere når året er gået.

Evaluering:

Status på prøvehandling på Smedegade Plejecenter skærmede enheder 2020/2021

Smedegade Plejecenter er blevet bevilget 1,7 million kroner til en prøvehandling, som skal løbe hen over 1 år og 8 måneder, fra den 1.5.2020 til den 31.12.2021. Formål med prøvehandlingen er, at afprøve om en opnormering af medarbejderstaben på udvalgte afdelinger vil øge arbejdsglæden, samt nedbringe sygefravær og forbrug af vikarer.

Datagrundlag fremskaffes via statistikker over sygefravær, samt data over forbrug af vikarer og endelig via spørgeskema vedrørende arbejdsglæde, som udfyldes af berørte medarbejdere.

Der er ansat medarbejdere svarende til en opnormering af aftenvagter på 15%, samt dagvagter svarende til en opnormering på 20% på de berørte afdelinger. Prøvehandlingen har været i gang i lidt over et år på nuværende tidspunkt, med opstart den 1.5.2020.

Vikarer

I 2019 blev der på Smedegade Plejecenter forbrugt 1,5 million kroner på eksterne vikarer på Smedegade plejecenter. I prøvehandlingsåret var forbruget 1 million kroner. Forbrug af vikarer i dagvagt på afdelinger med prøvehandling, er yderst minimalt og finder som udgangspunkt kun sted i sommerferien hvis ikke der kan skaffes afløsere.

I aftenvagt har to af de berørte afdelinger i prøvehandlingsåret desværre været ramt af ikke forebyggelige langtidssygemeldinger, som har generet et behov for at benytte flere vikarer i perioder, for at sikre plejen af beboerne. Generelt er det sværere at undvære medarbejdere i aftenvagt, da der er færre på arbejde om aftenen og der heller ikke er elever der kan hjælpe ved en sygemelding som i dagvagt.

I de skærmede enheder, kan der komme beboere ind som i perioder kræver at der er fast vagt på dem dag og aften, af hensyn til beboernes og medarbejdernes sikkerhed. De faste vagter dækkes af vikarer. I prøvehandlingsperioden har det ikke været nødvendigt at benytte faste vagter til disse borgere, da der har været personalemæssige ressourcer til at pleje og skabe tryghed for beboerne.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Sygefravær

I 2020 udkom den seneste Cepas rapport som analyserer sygefraværet i ældresektor. I 2020 var det gennemsnitlige sygefravær i ældresektor 16,2 sygedage om året, med store variationer kommunerne imellem, fra 12,2 sygedag til 23,3 sygedag om året i gennemsnit. I 2019 var det samlede gennemsnitlige sygefravær på Smedegade Plejecenter på 6,6%, svarende til 15 sygedage om året, hvilket er et forholdsvist lavt niveau for sektor generelt, og i en sammenligning blandt de 20% bedst placerende kommuner i Cepas rapporten.

I prøvehandlingsåret er sygefraværet faldet til et gennemsnit på 5,3% (tal rensset for Covid relateret fravær), svarende til 12 sygedage om året. Der ses dermed et fald i fraværet på 1,3%, samt at plejecentrets fravær ligger på niveau med den kommune med lavest fravær i Cepas rapporten. Reduktionen i sygefraværet svarer på årsbasis til en årlig besparelse på cirka 300.000 kroner, regnet ud i lønkroner.

I prøvehandlingsåret er Smedegade plejecenter det plejecenter i Slagelse Kommune med det laveste gennemsnitlige fravær.

Arbejdsglæde

Medarbejderne svarende på spørgeskema inden projektet startede op i maj/juni måned 2020 og har udfyldt samme spørgeskema i juni måned 2021. I 2020 var der 17 ud af 23 medarbejdere der besvarede spørgeskema, svarende til en svarprocent på 74%. I 2021 var der 16 ud af 23 medarbejdere der besvarede spørgeskema, svarende til en svarprocent på 69%.

Nedenfor ses besvarelser i henholdsvis 2020 og 2021.

Emne/spørgsmål	I meget høj grad og i høj grad	I mindre grad og i meget lille grad
Indflydelse på eget arbejde	2020: 35% 2021: 100%	2020: 65% 0%
Opfyldelse af borgernes behov	2020: 30% 2021: 87,5%	2020: 70% 12,5%
Sammenhæng i færdigheder og udfordringer	2020: 52% 2021: 93,75%	2020: 44% 2021: 6,25%
Positivt samarbejde ledere og medarbejdere imellem	2020: 70% 2021: 100%	2020: 30% 2021: 0%
Anerkendelse for udført arbejde	2020: 65% 2021: 100%	2020: 35% 2021: 0%
Muligheder for udvikling og fordybelse	2020: 30% 2021: 87,5%	2020: 70% 2021: 12,5%

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Som det ses af ovenstående, har medarbejdernes arbejdsglæde i løbet af de år, som prøvehandlingen har løbet, ændret sig ret markant i positiv retning. Særligt medarbejdernes oplevelse af at have indflydelse på eget arbejde, samt kunne opfylde borgernes behov bør fremhæves som store ændringer, som indikerer både bedre service til borgerne og mulighed for at tilrettelægge arbejdet mere hensigtsmæssigt ude i driften hos den enkelte medarbejder.

Omsætningen af medarbejdere er også en indikator for om arbejdsglæden på en arbejdsplads. I prøvehandlingsåret har hus D, E og F haft en omsætning af medarbejdere på 19,1%. Plejecentrene i Slagelse har i samme år haft en samlet omsætning på 31,6%. Husene har altså i prøvehandlingsåret haft en forholdsvis lav omsætning af medarbejdere.

Andre relevante forhold

Sygepleje

Igennem de sidste to år, er der set en markant ændring i borgernes behov for sygepleje på plejecenter Smedegade. Fra første halvår 2019 til første halvår 2021 leveres der 93% mere sygepleje på plejecentret. Dette svarer til en øget udgift til sygepleje på årligt cirka 3,3 million kroner. Det har medført, at plejecentrets Social og sundhedsassistenter bruger en forholdsvis større del af deres arbejdstid på delegeret sygepleje og mindre tid på plejeopgaver.

Stigningen i behovet for sygepleje fordeler sig nogenlunde jævnt i huset og hus D, E og F har derfor leveret for cirka 1,65 million kroner mere sygepleje i prøvehandlingsåret.

Det øgede behov for sygepleje har øget behovet for, at bemande med vikarer ved ferie og sygdom, da det ofte ikke har været muligt via den øgede bemanning, selv at dække ferie og sygdom, som ellers antaget inden igangsætning af prøvehandling.

Det øgede behov for sygepleje afspejles også i behovet for pleje og kompleksiteten i plejen af beboerne. Der foreligger dog på nuværende tidspunkt ingen data, som kan understøtte dette, da der først for nylig er etableret opsamling af data i LIM, som på sigt vil kunne understøtte en generel vurdering af udviklingen i borgernes behov for pleje.

Ovenstående har dermed også påvirket data i forhold til forbrug af vikarer og afløsere i prøvehandlingsperioden og vurderes generelt set at have påvirket prøvehandlingen, da der overordnet set har været et øget behov for frontpersonale på plejecentret.

Pårørendesamarbejdet

På Smedegade plejecenter har der tidligere været en del klager fra pårørende, som har været utrygge ved den pleje og omsorg der blev ydet til deres pårørende.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

I prøvehandlingsåret har der ikke været klager og det har været muligt, at bruge tid på at forbedre og udvikle samarbejdet med de pårørende. De pårørende har også givet udtryk for, at de har oplevet en større tryghed fordi der var flere faste personaler i fremmøde i hus D, E og F.

Overordnet set, vurderes det at samarbejdet med de pårørende er forbedret væsentligt til gavn for både beboere og medarbejdere.

Organisering af arbejdet ledere og medarbejdere

I prøvehandlingsperioden har der været en generel oplevelse hos både daglig leder og medarbejdere, at beslutninger er kommet tættere på beboerne idet medarbejderne har oplevet at kunne styrke det faglige arbejdsfællesskab.

Den daglige leder oplever at bruge mere tid på udvikling af kvalitet fremfor at skulle håndtere diverse konflikter.

Konklusion

Efter første år i med prøvehandlingen, er der klare indikationer på at en bedre bemanning på plejeafdelingerne, påvirker sygefraværet i positiv retning, giver større arbejdsglæde blandt medarbejderne og bedre service til beboerne på plejecentret.

Der er også data der tyder på, at noget af investeringen betaler sig selv hjem i form af mindre forbrug af vikarer, samt færre omkostninger forbundet med sygefravær. Reduktion i vikarforbrug og reduceret sygefravær har betydet et mindre forbrug på 800.000 kroner i alt.

Det markant øgede behov for sygepleje på plejecentret, forventes dog også at påvirke gevinster forbundet med investeringen.

Det vurderes, at de opnåede resultater kan fastholdes, såfremt Smedegade plejecenter i hus D, E og F fremadrettet pr. 1.1.2022 tilføres 900.000 kroner årligt.

5. juli 2021, Virksomhedsleder, Bettina Berg.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Nye indsatser og tiltag fra 2021:

5) Sundhedsfremmende og samarbejdstiltag på de kommunale plejecentrene med henblik på at nedbringe sygefraværet.

Årlig udgift: 400.000 kr., hvis der tilføres 100.000 kr. pr. klynge.

På de kommunale plejecentrene ønsker vi at nedbringe sygefraværet i samarbejde med MED-udvalgene. Der er forskellige værktøjer der kan bruges i forbindelse med at reducere sygefraværet. Der er evidens for, at mulighed for fysisk aktivitet/motion på arbejdspladsen er med til at øge arbejdsglæden, nedbringe muskel/skelet smerter og dermed også reducere sygefraværet.

En del af tilbud om fysiske aktivitet/motion på arbejdspladsen, vil på plejehjemmene kunne tilrettelægges i formiddags/ eftermiddagstimer, hvor fx medarbejderne laver forskellige motionsøvelser, ice-breakers, sange m.m. Aktiviteterne kan laves i fælleslokaler hvor beboerne også opholder sig. Nogle ting kan beboerne være deltagende i, andre ikke, men her vil de kunne få et godt grin, når medarbejderne bevæger sig rundt! Denne form for aktivitet, skaber desuden rammen for samhørighed og glæde for alle parter.

Fokus på samarbejde, kompetenceudvikling samt vidensdeling, er ligeledes områder der har indflydelse på trivsel og arbejdsmiljø – to parameter der også har en afsmittende effekt når vi taler om sygefravær.

Inspiration til arbejdet med ovenstående kan hentes i pjecer fra BFA (Branche Fællesskab for Arbejdsmiljø) – der vil også kunne indhentes konsulenter herfra, til at igangsætte tiltagene.

Det foreslås, at der tilføres ressourcer til hver klynge, som MED-udvalg de pågældende steder kan disponere over og dermed kan igangsætte arbejdet med udgangspunkt i bl.a. KRAM-faktorerne.

Ressourcerne kan som nævnt bruges til at iværksætte en målrettet indsats hvor aktiviteter/forløbet planlægges ind i hverdagen, men andre tiltag som billig adgang til motionstilbud, svømmehaller, massage m.m., kan også være aktuelle at tilbyde. Der kan evt. etableres frugtordninger eller andre former for sund kost i arbejdstiden. Det kan evt. tilbydes lokale sociale arrangementer, fx relevante foredrag og årstidsbestemte arrangementer med deltagelse af familierne.

I dialogen med MED-udvalgene vil der formentlig komme mange andre gode forslag til aktiviteter for at øge arbejdsglæden og trivsel.

Evaluerings:

- Klyngen Smedegade, Stillinge og Bjergbyparken:

På grund af begrænsninger i forhold til at igangsætte tiltag med fysisk aktivitet på grund af risiko for Coronasmitte frem mod sommerferieperioden, har der været fokuseret på at vedligeholde medarbejdernes psykiske sundhed. Der har været afholdt individuelle samtaler og diverse workshops, som har understøttet det gode arbejdsmiljø blandt medarbejderne i klyngen. Midlerne er brugt til frikøb af medarbejderne til workshops.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Klyngen har haft et gennemsnitligt fravær de sidste 12 måneder på 6,26%. Fraværet er faldet med 0,80% i forhold til året før.

- Klyngen Skovvang, Møllebakken og Hjemmet ved Noret:

Det har ikke været muligt at igangsætte fysiske aktivitet/motion på arbejdspladsen i klyngen, som ønsket.

Implementering af TeamEffekt er sket på Møllebakken og Hjemmet ved Noret i juni/juli 2021 – det ses at flere og flere medarbejdere bruger appen og det opleves at hurtig kontakt fra nærmeste leder, har indvirkning på fx sygemeldinger.

Der er ændret i MED-strukturen i Klyngen, så hvert plejehjem fremover har lokale MED. Det er valgt at Møllebakken og Hjemmet ved Noret, har personalemøde med MED-status 4 gange årligt. På førstkomende møde i oktober har hvert plejehjem ønsker for brug af midler til sundhedsfremmende og samarbejdstiltag på som et prioriteringspunkt.

Tilføjelse 22.11.2021: Ny Virksomhedsleder for klyngen oplyser, at der i 1. kvartal vil blive etableret fysisk aktivitet/motion på arbejdspladsen i klyngen, emnet behandles på MED-møder i januar 2022.

- Klyngen Korsør:

Vi har lavet et samarbejde med Fyshuset i Korsør om at tilbyde vores medarbejdere og beboere træning.

Om onsdagen er træningen for beboere og personale sammen. I første omgang er det kun for beboerne på Q4 for at gøre vores erfaringer, men er tænkt bredt ud til alle plejecentre i Korsør.

Om torsdagen har vi lavet 2 hold til medarbejdere hvor vi træner for at forebygge muskel/led skader. Dette tilbud er for alle medarbejdere i klyngen.

Ordningen er startet op 1.9.2021 og kører resten af året eller så længe der er budget til det.

- Blomstergården benytter Teameffekt til at sikre det gode arbejdsmiljø, der også indebærer sundhed. LMU har netop gjort en stor indsats for at booste brugen af Teameffekt.

Flere enheder afholder stolegymnastik og andre aktiviteter, hvor både borgere og medarbejdere deltager.

LMU har indkøbt redskaber der kan bruges til træning i dagligdagen og der er lavet aftale med lokal fysioterapeut om træningsprogrammer både på skrift og elektronisk, som alle kan benytte i arbejdstiden.

- Plejecentret Antvorskov:

På Antvorskov arbejder vi med sundhedsfremmende tiltag. Det gør vi i håb om en sundere livsstil blandt medarbejderne med reduceret sygefravær til følge. På Antvorskov har vi 2 sundhedsambassadører der skal tilbyde medarbejderne individuelle sundhedsforløb. I første

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

omgang med fokus på motion. Planen er at medarbejderne tilbydes individuelle træningsprogrammer med løbende opfølgning. Sundhedsambassadørerne er henholdsvis en fysioterapeut og en sygeplejerske. Vi er stadig i opstartsfasen, hvorfor en egentlig evaluering ikke er muligt.

13) Øget tættere samarbejde mellem plejen og sygehuset

Årlig udgift 500.000 kr.

Målet er, at skabe større livskvalitet for multisyge borgere og borgere med kroniske sygdomme og samtidig medvirke til, at højne den samlede sundhedsprofil.

Der er behov for øget fokus på en kvalificeret indsats for multisyge borgere og borgere med kroniske sygdomme, da vi på Slagelse Sygehus har flere genindlæggelser end i resten af landet i netop denne gruppe. Der skal skabes større sammenhæng i forløbet, når borgeren udskrives fra sygehuset, til videre pleje fra kommunen, i egen bolig hjemme. Til dette formål, er der behov for en sygeplejerske, som ude i driften har dialogen mellem den kommunale hjemme- og sygepleje samt hospitalet og de praktiserende læger. Der er således tale om praksisnær formidling og koordinering af borgernes forløb og behandlingsplan.

Evaluering:

Midlerne er ikke anvendt og kan anvendes til andet formål i 2021.

Der har hen over året været flere dialoger med sygehuset omkring, hvordan vi bedst arbejder med udfordringer i sektorovergangen. Der er ikke fundet entydige løsninger som vurderes at gøre en forskel, men dialogen forsætter. Dialogen er konstruktiv og medfører tiltag og indsigter, som ikke nødvendigvis behøver finansiering

Konklusion: De 500.000 kr. er ikke anvendt til besluttet formål og kan anvendes til andet formål.

15) Sygeplejerske med psykiatrisk erfaring,

Årlig udgift 600.000 kr.

I Slagelse Kommune har vi haft Projekt Sporet, hvor målsætningen var at arbejde med viden og målrettede sundhedsfaglige indsatser til borgere med psykiatriske problemstillinger. Målgruppen er i stor risiko for at deres forløb ikke opnår kontinuitet. Både fordi deres egen situation er sårbar og de har svært ved at tage imod tilbud, men også fordi de specialkompetencer der skal til for at møde målgruppen, ikke er almene hos alle sygeplejersker og sundhedsfagligt personale generelt.

Projekt sporet har vist, at vi ved at have psykiatriske kompetencer i egen organisation, så kan vi i samarbejde med borger og øvrige faggrupper skabe bedre kontinuitet i borgerforløbene. Dette både ift. forståelse af borgers behov, de rette ydelser og rette tilgang. Samt så kan vi sikre kontinuerlig kompetenceudvikling af alt personale.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Effekten vil være kontinuitet i borgerforløb og forhåbentlig medvirken til at nedbringe antal indlæggelser og øvrige behov for sundhedskontakter for målgruppen.

Evaluering:

Sygeplejen har hen over foråret og sommeren kørt rekrutteringsproces med henblik på, at opnå ansættelse af sygeplejerske med psykiatriske kompetencer. Stillinge har været i opslag af to omgange og er ikke opnået besat. Dem der har henvendt sig på stillingen har været tilbageholdende, da det kun har været muligt, at love midlertidig ansættelse inden for funktionen.

Behovet for at have kompetencer inden for det psykiatriske felt er forsat tilstede, men vurderes ikke realistisk at opnå inden for en midlertidig ramme. Der kan alternativt ses på muligheder for at opkvalificere egne medarbejdere ved hjælp af kurser, hvis der igen kan bevilliges midlertidige midler.

Hvis midlerne kan gives på mere permanent basis vurderes det at en fast ansættelse vil være muligt og der, hvor vi bedst sikrer kompetencer og muligheder for videre læring/sparring af kollegaer.

Konklusion: Det afsatte budget er ikke anvendt i 2021 og kan anvendes til andet formål.

Wipp-projekt – delvis finansiering, 730.000 kr. i 2021

Evaluering:

Det igangværende arbejde med implementering og videreførelse af gode erfaringer og resultater fra henholdsvis WIPP-projektet "Welfare Innovations in Primary Prevention" og det efterfølgende projekt "Trænings- og Aktivitets Fællesskaber i nærmiljøerne" (TAF), pågår i tæt samarbejde mellem Forebyggelse og Aktivitetscentrene, og her igennem også med foreningslivet og andre lokale aktører.

De øgede aktiviteter uden for centrene samt det øget fokus på opsporing af sårbare målgrupper varetages primært af kommunalt ansatte og finansieres i 2021 via tilførsel fra 0,7% effektiviseringsmidler efter, at projektmidlerne fra Sundhedsstyrelsen (TAF-projektet) ophørte fra juli 2021. jf. punkt 7. på udvalgsrådet den 1. december 2020. Det betyder, at der mangler finansiering på 1,28 mio. kr. årligt fra 2022. Jf. punkt 10. på udvalgsrådet d. 10. august 2021, har udvalget besluttet at finansiering fremover sker via en nedjustering af cafétilbuddet med nedlæggelse af vakant stilling svarende til 0,55 mio. kr. som omprioriteres i det ordinære budget, samt via budgetønske til 2022, omfattende driftsbevilling på 0,73 mio. kr. årligt fra 2022.

I forhold til det opsporende arbejde er der:

1. Ansat en ekstra forebyggelseskonsulent til udførelse af de lovpligtige forebyggende hjemmebesøg.
2. Igangværende afprøvninger af nye arbejdsgange samt mere struktureret brug af tests og data ift., at målrettet besøg og indsatser.
3. Videreudviklet på det i WIPP projektet afprøvet evidensbaseret screeningsværktøj, således dette nu også kan bruges digitalt. Dette foregår i tæt samarbejde med tre øvrige kommuner (Varde, Middelfart og Odsherred) og Syddansk Universitet. Arbejdet sker i regi af et videns- og projektnetværk kaldet WIPP-360, hvilket Slagelse Kommune foreløbigt har fået tildelt formandskabet for.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

De foreløbige resultater af arbejdet omkring opsporingsdelen viser, at:

1. Både de ældre borgere og medarbejderne generelt tager godt imod de nye tiltag.
2. Vi i langt højere grad bliver i stand til, at målrettet vores tilbud om hjemmebesøg mod de sårbare ældre.
3. Samtalen med den enkelte borger er mere målrettet, da både den ældre borger og den enkelte medarbejder via det digitale screeningsværktøj, har mulighed for, at forbedre sig forud for hjemmebesøget. Dette kan mindske antallet af genbesøg samt øge muligheden for, at den ældre borger efterfølgende starter i et relevant Aktivitetscenter og/eller foreningstilbud.
4. Modellen kan på sigt være med til, at lette administrative opgaver og dermed frigive mere tid til borgerne, f.eks. ved opsporende arbejde i de almene boligforeninger for, at opspore de ikke-digitale sårbare ældre borgere.

Ift. aktivitetsdelen er der:

1. Evalueret på TAF projektet, hvilket har vist, at aktivitetsindsatserne fra WIPP projektet og resultaterne herfra kan overføres fra projekt til en foreløbige mindre skala i driften, uden dette foreløbige har medført en dårligere effekt af indsatserne.
2. Via en arbejdsgruppe igangsat et tættere samarbejde mellem Forebyggelse og Aktivitetscentrene med henblik på en større udbredelse af aktivitetsindsatser fra WIPP og TAF projekter, hvilket vil ske i størst muligt samarbejde med lokale aktører, foreninger, aftenskoler, boligforeninger o.l. for at opnå maksimal effekt.

Det anbefales, at WIPP videreføres jf. sag på FSU i august 2021.

Prøvehandling på Quistgården, samme som på Smedegade, 977.167 kr. i 2021

Evaluering:

Status på prøvehandling på Quistgården

Quistgården er blevet bevilget 977.000 kroner til en prøvehandling, som indtil videre skal løbe indtil 31.12. 21. Formål med prøvehandlingen er, at afprøve om en opnormering af medarbejderstaben på 2 dag/aftenvagter med arbejdstid fra 14-22 vil øge arbejdsglæden, samt nedbringe sygefravær og forbrug af vikarer. Arbejdstiden er valgt så den overlapper dagvagter og aftenvagter og dermed sikrer kontinuitet i overgangene.

Datagrundlag fremskaffes via statistikker over sygefravær, samt data over forbrug af vikarer og endelig via spørgeskema vedrørende arbejdsglæde, som udfyldes af berørte medarbejdere. Spørgeskemaerne følges op med kvalitative gruppeinterviews af 6 udvalgte medarbejdere så de repræsenterer dag/aften/nat. Det ene interview er afholdt og det næste afholdes i november/december måned. Dette for at følge udviklingen i arbejdsglæden.

Prøvehandlingen har været i gang siden 1. juni 2021 hvor den første stilling blev besat med en SSH, og den anden stilling er besat fra 1.9.21 med en SSA. Stillingen har været opslået flere gange uden der er fundet kvalificerede ansøgere. Lønudgiften inkl. afløsning af de 2 stillinger forventes at være 450.000 i indeværende år og 1.020.000 kr. såfremt bevillingen fortsætter 2022.

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Vikarer

I 2020 blev der på Quistgården plejecenter forbrugt 282.000 kroner på eksterne vikarer. I 2021 er dette til og med august måned 62.000 kr. Det er dog for tidligt at konkludere at faldet i forbruget på eksterne vikarer skyldes prøvehandlingen.

Sygefraværet

Det samlede fravær var i jan 2021 15.58 % og med udgangen af juli 2.18 %. Det store fald i fraværet skyldes primært at langtidssyge enten er afskediget eller kommet tilbage på arbejdet. Måske relevant at skrive hvor mange langtidssyge der er tale om af hver type, samt årsag til langtidssygemelding.

Derfor er det mere rimeligt at måle det på korttidssygefraværet som i Jan 2021 var 6.41 % og med udgangen af juli 2.18 %. Alt så et fald på mere end 4 %. Korttidssygefraværet er påvirkeligt af arbejdsglæde eller det modsatte. Udover at arbejdsglæden er vokset følger vi sygefraværet tæt og bruger konceptet hold hus med sygefraværet. Fra den 1.9.2021 bruger vi endvidere systemet Teameffect, et registreringssystem hvor medarbejdere kan tilkende deres arbejdsglæde dagligt.

Det er dog for tidligt, at konkludere at faldet i fraværet skyldes prøvehandlingen. Men de ekstra 2 aftenvagter er uden tvivl med til at give mere tid til at løse de opgaver der er med beboerne, herunder mulighed for mere tid til opgaver og mere tid til fordybelse af hvordan opgaverne løses.

Arbejdsglæde

Medarbejderne svarende på spørgeskema inden projektet startede op i maj/juni måned 2021 og resultatet af spørgeskemaet har efter været drøftet i et fokusgruppeinterview med 6 medarbejdere. Vi har haft en konsulent på at lave spørgeskema og det efterfølgende interview.

Der har været 18 besvarelser af skemaet ud af 25 hvilket giver en besvarelse på 72 %. Da opfølgningen ligger i november/december kan vi på nuværende tidspunkt ikke måle udviklingen, men udviklingen i sygefraværet indikerer at arbejdsglæden er stigende.

Emne/spørgsmål	I meget høj grad og i høj grad	I mindre grad og i meget lille grad
Indflydelse på eget arbejde	11 medarbejdere	7 medarbejdere

Anvendelsen af midler fra effektiviseringer i 2021.

Opfyldelse af borgernes behov	5 medarbejdere	13 medarbejdere
Sammenhæng i færdigheder og udfordringer	12 medarbejdere	6 medarbejdere
Positivt samarbejde ledere og medarbejdere imellem	11 medarbejdere	7 medarbejdere
Anerkendelse for udført arbejde	10 medarbejdere	8 medarbejdere
Muligheder for udvikling og fordybelse	4 medarbejdere	14 medarbejdere

Som det ses er især muligheden for at opfylde borgernes behov og mulighederne for udvikling og fordybelse områder som der skal sættes særlig fokus på. Og netop det øgede bemanning giver netop mulighed for bedre at kunne opfylde borgernes behov og udvikling og fordybelse.

Endvidere er der anerkendelse for udført arbejde og positivt samarbejde mellem ledere og medarbejdere som vi vil arbejde med. På Quistgården er vi ved at introducere et nyt MUS-koncept der skal være med til at få øje på de samarbejdsknaster der kan være mellem leder og medarbejdere.

Konklusion

Prøvehandlingen har kørt i så kort tid på Quistgården at det er for tidligt at lave nogen konklusioner i forhold til arbejdsglæde, sygefravær og forbrug af vikarer.

Faldet i sygefraværet og vikarforbruget kan være indikationer på at prøvehandlingen skaber en udvikling der går den rigtige vej.

Da det kun er få måneder prøvehandlingen har kørt, og at der er indikationer på at der er mindre sygefravær og større arbejdsglæde håber jeg at merbevillingen fortsætter i 2022. Som jeg skrev ovenfor må der blive 527.000 kr. tilbage i år som kan søges overført til fortsættelse i 2022. Herudover er der yderligere brug for 493.000 kr. i 2022.

6.9.2021, Virksomhedsleder, Søren Schytt.

Tilføjelse 22.11.2021:

Sidste spørgeskemamarunde er igangsat, skemaerne er udsendt til medarbejderne den 17.11.2021, skal besvares senest den 01.12.2021. Fokusgruppeinterview afholdes den 08.12.2021. Rapport færdiggøres i uge 50/51.

Uddybning af årsager til langtidssyge: Flere knæoperationer, skulderoperation, håndledsoperation, ryg samt smerter i nakke og skulder.