

## 5. Ny ældrereform (D)

Sagsnr.: 23-020084

Åbent

### Kompetence

Seniorudvalget.

### Beslutningstema

Seniorudvalget kan drøfte hvordan udviklingen i antallet af ældre og den fremadrettede mangel på arbejdskraft kan håndteres.

### Indstilling

Chefen for Sundhed og Ældre indstiller, at Seniorudvalget drøfter hvordan udviklingen i antallet af ældre og den fremadrettede mangel på arbejdskraft kan håndteres.

**1. at** Seniorudvalget drøfter sagen.

### Sagens indhold

På Seniorudvalgets møde den 7. maj 2024 behandlede udvalget sag om opfølgning på konference Fremtidens Ældreliv og temadrøftelse om ældrereformen. I beslutningen indgik: "Seniorudvalget ønsker, mens der afventes ny Ældrelov og udmøntning af Ældreaftalen, at begynde mere konkrete drøftelser f.eks. hvordan udviklingen i antallet af ældre og den fremadrettede mangel på arbejdskraft kan håndteres. Den indgåede ældreaftale vil udfoldes på kommende møder."

Den 18. april 2024 udsendte Social-, Bolig- og Ældreministeriet notat indeholdende informationer om den nye ældrereform. Notatet blev forelagt på Seniorudvalgets møde den 7. maj 2024.

I notatet fremgår, at aftalepartierne ønsker en ældrepleje, der tager udgangspunkt i, at mennesker er forskellige – også når vi bliver ældre – og derfor er selvbestemmelse, omsorg og gode relationer afgørende for, at man kan blive ved med at leve et liv med livsglæde i stærke fællesskaber.

Den nye ældrelov skal udarbejdes med få, bærende værdier:

- Selvbestemmelse for den ældre
- Tillid til medarbejdere og ledelse
- Tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

I overskrifter er indholdet:

- Helhedspleje og borgernær visitation
- Udbredelse af faste teams
- Udvidelse af det frie valg og ligestilling af private og offentlige leverandører
- Forenklet tværkommunalt ældretilsyn og samtilsyn på plejehjem
- Ambition om omfattende afbureaukratisering og reduktion i dokumentationsbyrden
- Styrket transparens og gennemsigtighed
- En ny type plejehjem: Lokalplejehjem
- Bedre rammer for etablering af friplejehjem
- Et tættere samspil med civilsamfund og pårørende
- Udbredelse af velfærdsteknologi
- Et kvalitetsløft af ældreplejen

Derudover fremhæver aftalepartierne følgende:

Ældrereformen forudsætter en omfattende implementeringsindsats. 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 sparende og understøttende faglig ledelse i ældreplejen. Hertil er det også nødvendigt at sikre løbende opfølgning og evaluering af ældrereformens centrale elementer.

Ældrereformen vil frisætte de ældre, medarbejderne, lederne og det lokale ansvar. Frisættelsen medfører en grundlæggende omstilling af den måde ældreplejen tilrettelægges, udføres og styres på.

### Det indledende arbejde i Slagelse Kommune

På nuværende tidspunkt kendes de i aftalenotatet nævnte overordnede linjer i ældrereformen. Først når den kommende nye ældrelov er vedtaget vil det være muligt for administrationen at udarbejde konkrete beslutningsoplæg om de forventede muligheder og konsekvenser.

Da aftalepartierne varsler, at den nye ældrelov forventes at skulle træde i kraft den 1. juli 2025, er det administrationens vurdering, at det på nuværende tidspunkt kan være givende at Seniorudvalget påbegynder de indledende politiske strategiske drøftelser i forhold til det fremtidige ældreliv i Slagelse Kommune. Udover selve reformmaterialet findes inspiration i oplæg fra konferencen Fremtidens Ældrelev.

Der vil fra administrativ side løbende de kommende måneder blive udarbejdet beslutningsoplæg for dele af den nye ældrereform, efterhånden som det giver mening at igangsætte nye initiativer og/eller revurdere nuværende indsatser. F.eks. forelægges Seniorudvalget på dette indeværende møde sag om "Faste teams".

Derudover findes i dag en række strategiske dokumenter som i den kommende tid skal genbesøges i takt med at der vedtages ny lovgivning på området.

I dag giver Værdighedspolitikken den overordnede værdimæssige ramme for ældreområdet i Slagelse Kommune. Det vil give god mening af genbesøge Værdighedspolitikken på et tidspunkt i den kommende proces. På nuværende tidspunkt kendes ikke den fremtidige lovgivning på ældreområdet og dermed ikke om der vil være lovkrav om en Værdighedspolitik eller lignende.

### Rekruttering

Seniorudvalget har ønsket at drøfte hvordan udviklingen i antallet af ældre og den fremadrettede mangel på arbejdskraft kan håndteres. I den forbindelse bemærker administrationen at ældrereformen ikke ser ud til at ville mindske behovet for kommunale medarbejdere på plejeområdet. Rekruttering vil derfor i de kommende år fortsat være i fokus. Den demografiske udvikling, behovet for nye kompetencer i ældreplejen og stigende søgning til social- og sundhedsuddannelserne gør at kommunerne vil blive udfordret. Der vil være endnu større behov for at tænke "ud af boksen" i tilgange til rekruttering og i lige så høj grad i tilknytningen af medarbejderne når de er ansat. Det betyder, at der kontinuerligt er behov for at bruge ledelseskrafter og strategisk fokus på at sikre den tilstrækkelige mængde medarbejdere med de rette kompetencer for derved at fremtidssikre opgavevaretagelsen i plejen.

Den aktuelle status i Slagelse Kommune er, at vi endnu ikke er "hårdt" ramt af rekrutteringsudfordringer. I den seneste tid er oplevelsen imidlertid at det nu mærkes, at der er øget efterspørgsel efter plejepersonale i Slagelse Kommune, bl.a. der i kommunen er kommet flere plejeboliger.

Der er igennem de seneste år arbejdet målrettet for at sikre tilstrækkelig rekruttering af SOSU-medarbejdere. Seniorudvalget har f.eks. vedtaget elevløn fra grundforløbet af uddannelsen på SOSU-området. Derudover er igangsat strategisk arbejde for at uddanne ufaglærte. Der er også tilført ekstra ressourcer til praktikvejledere, for derved at bidrage til at flest muligt gennemfører uddannelserne samt en række andre tiltag. Det har, trods disse tiltag, imidlertid ikke været muligt at fylde dimensioneringerne på SOSU-uddannelserne de seneste år.

På ældreområdet er der stort fokus på tilknytning og kompetenceudvikling af medarbejdere. F.eks. kan nævnes det igangværende projekt omkring sygefravær, herunder kompetenceudviklingen for medarbejderne i plejen omhandlende mentalisering. Derudover er etableret fortløbende on-bording for nyansatte, hvilket der er positiv respons på.

I kapacitetsanalysen, som Implement færdiggjorde i starten af året, er rekruttering et tema. I bilag 1 ses klip af analysens afsnit 13 om emnet. Analysen fremhæver muligheder for anvendelse af fagkompetencer på tværs af fagområderne. Administrationen vil den kommende tid planlægge det videre arbejde med dette emne, herunder yderligere afdækning af potentielle muligheder for samtænkning af nogle faggrupper på tværs af ældreområdet og det specialiserede voksenområde.

I kapacitetsanalysen indgår blandt andet bilag indeholdende diverse personalestatistik. Administrationen har opdateret personalestatistik med nyeste data, hvilke ses i bilag 2. Administrationen vil i den kommende tid følge udviklingen i disse personaledata, kombineret med tæt opfølgning på rekrutteringsudviklingen i takt med at de nye tiltag implementeres.

Strategisk tænker administrationen, som naturlig del af implementeringen af den kommende Ældrelov, at arbejde frem mod en samlet strategisk tilgang og plan for de kommende års udfordringer med rekruttering og tilknytning af tilstrækkeligt antal medarbejdere med de rette kompetencer i såvel plejen som de øvrige personalegrupper, for derved at sikre opgavevaretagelsen, set i fremtidsperspektivet hvor antallet af ældre vokser og opgaverne løbende forandres.

Administrationen anbefaler Seniorudvalget at drøfte om de har behov for at følge rekruttering nærmere, emner der ønskes belyst nærmere mm. frem mod den nye Ældrelov vedtages.

## **Retligt grundlag**

Ældreloven, Serviceloven og Sundhedsloven.

## **Økonomiske og personalemæssige konsekvenser**

I aftalepartiernes notat om ny ældrereform oplyses at der afsættes midler til løft af ældreområdet samt implementering af den nye ældrereform med:

2024= 572,6 mio. kr.

2025= 813,3 mio. kr.

2026= 815,3 mio. kr.

2027= 1.105,3 mio. kr.

2028= 1.015,3 mio. kr.

Alle tal i 2024-prisniveau.

Det er på nuværende tidspunkt ikke udmeldt hvordan midlerne fordeles til landets kommuner.

## **Tværgående konsekvenser**

Ingen bemærkninger

## **Sagens videre forløb**

Seniorudvalget behandler sager omhandlende den nye ældrereform på kommende udvalgsmøder.

## **Beslutning i Seniorudvalget den 4. juni 2024**

**Fraværende:** Ingen

At 1: Drøftet.

## **Bilag**

23-020084-15 Bilag 1 - Uddrag af kapacitetsanalyse om rekruttering og kompetencer

23-020084-14 Bilag 2 - Personalestatistik