

REFERAT Ældre- og Omsorgsudvalget 2022-2025 d. 24-03-2022

Mødedato Torsdag d. 24. marts 2022 kl. 08:00

Mødested Skypemøde ekstraordinært

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
På tænkt reorganisering af planlægningsopgaven i hjemmeplejen (Orientering).....	4
Underskrift af protokol.....	7

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

00.22.00-A00-24-21

Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget, den 23. marts 2022

Sag nr. 2. ”Påtænkt reorganisering af planlægningsopgaven i hjemmeplejen (Orientering)” blev hævet til en beslutningssag.

Dagsordenen herefter godkendt.

Karen Marie Pagh Nielsen (F) var fraværende.

Christine Dal Thrane (V) var fraværende.

Punkt 2: Påtænkt reorganisering af planlægningsopgaven i hjemmeplejen (Orientering)

00.00.00-P20-18-22

Resume

Som en del af Hjemmeplejens Kvalitetshandleplan indgår, at hjemmeplejen skal arbejde med at forbedre planlægningen, så der blandt andet opnås større kontinuitet i besøg hos borgerne. I løbet af 2020 og 2021 er derfor bl.a. udarbejdet manual med retningslinjer for planlæggernes arbejde, som planlæggere og deres nærmeste ledelse har haft ansvar for at implementere. Supplerende er i november 2021 ansat en specialist til at gennemføre et servicetjek af praksis omkring planlægningen samt til at bistå med en professionalisering af arbejdet. Servicetjekket har vist, at der fortsat er udfordringer i planlægningen med konsekvens for besøg hos borgerne, medarbejdernes arbejdsforhold og økonomi med mere. Forvaltningen orienterer om en påtænkt organisatorisk justering, der skal medvirke til at styrke planlægningen.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at orienteringen tages til efterretning.

Problemstilling

Hjemmeplejen har de senere år været udfordret af en række forskellige forhold, herunder Corona, vanskeligheder med at rekruttere, højt sygefravær mv. Det har betydet, at der er opgaver, som ikke er løst tilfredsstillende, ligesom der har været klager. Dette billede blev bekræftet i et eksternt og uanmeldt tilsyn gennemført i november/december 2020, som pegede på en række forbedringsområder, herunder behov for en forbedret planlægning for at skabe større kontinuitet i besøg hos borgerne med mere.

Der er siden resultatet af det uanmeldte tilsyn i 2020 arbejdet intenst med at følge op og iværksætte indsatser for at forbedre. Indsatserne er samlet i Hjemmeplejens Kvalitetshandleplan, som blev behandlet i Kommunalbestyrelsen i marts 2021 (bilag). Supplerende til indsatserne i kvalitetshandleplanen er der gennemført organisatoriske justeringer, tilpasninger i ledelsen med mere.

Arbejdsplanlægningen er bl.a. bundet op på døgnarbejdstidsaftaler for Sundhedskartelletts område, FOAs og 3Fs område og er blandt de mest komplekse aftaler. Som en del af indsatserne i kvalitetshandleplanen er derfor arbejdet med et fælles arbejdsgrundlag for planlæggerne, så deres faglige udgangspunkt for planlægningen er det samme. På trods af denne indsats omkring forbedret planlægning i kvalitetshandleplanen har det med baggrund i fortsatte klager knyttet til planlægningen været forvaltningsledelsens vurdering, at der var og er brug for yderligere fokus på arbejds- og ruteplanlægning i hjemmeplejen. Dette felt har også i regi af KL og andre kommuner i de senere år været tildelt en særskilt opmærksomhed, herunder ikke mindst fordi der er en tæt kobling mellem vagtplanlægning, høj medarbejdertrivsel, ressourceforbrug og borgernes behov.

Med en særbevilling hertil er i 2. halvår 2021 ansat en specialist i planlægning. Specialisten har gennemført et servicetjek af praksis omkring arbejds- og ruteplanlægningen ved en stikprøvevis gennemgang af konkrete ruter med mere. De gennemførte stikprøver har vist, at arbejdsplanlægningen er præget af uensartethed i praksis samt et uensartet kendskab til overenskomst, arbejdstidsaftaler, ferieaftaler mv. Stikprøverne viser også, at der er planlægning, som ikke sker rettidigt og derfor både medfører øgede udgifter på lønbudgettet og på vikarforbruget. Planlægningen synes at være meget personbåret og giver ikke et billede af systematik og struktur, selv om der er manualer mv. for arbejdet. Tilsvarende viser stikprøverne manglende overblik over den daglige ruteplanlægning, hvor der fx er ændret på den tid, der er visiteret til opgave i hjemmet, ligesom der er besøg, som ikke udtages af ruterne, når borgere er indlagt.

Lovgrundlag

Sundhedskartelletts døgnarbejdstidsaftale er opdelt i 2, så der er følgende døgnarbejdstidsaftaler på ældre- og sundhedsområdet:

- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - ergo- og fysioterapeuter
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - syge/sundhedsplejersker og kost-fagligt personale
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - social- og sundhedspersonale

I overenskomsten om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign., og i Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever, er det anført, at for ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Aftale om arbejdstid for de kommunale døgn områder - social- og sundhedspersonale (79.01).

Løsninger

Der er i dag 13 medarbejdere, der arbejder med arbejds- og ruteplanlægning i hjemmeplejen. Udover dette har planlæggerne en række andre opgaver, ligesom de arbejder i to it-systemer samtidigt. Forvaltningsledelsen har med baggrund i servicetjekket vurderet, at der er behov at tilrettelægge arbejdet med arbejds- og ruteplanlægning på en anden måde. Målene er:

- sikre en stabil drift med sikker og rettidig arbejds- og ruteplanlægning
- styrke kontinuitet, sammenhæng og tryghed for borgerne
- styrke ensartet praksis, faglighed, dialog og samarbejde
- styrke fælles ejerskab til planlægningsopgaven og samstemt praksis på tværs af enhedern
- styrke økonomistyringen gennem disponering af lønmidlerne
- styrke planlæggernes praksisviden og færdigheder i brug af KMD Vagtplan og omsorgssystemet Nexus
- styrke den faglige ledelse og sparring
- styrke medarbejdernes muligheder for at løse kerneopgaven hos borgerne
- sikre at arbejdstidsaftaler, overenskomster mv. overholdes, og at der sker korrekt udbetaling af løn, registrering af ferie, omsorgsdage mv.

Når den nødvendige struktur og it-understøttelse er på plads, er det supplerende et mål, at medarbejderne får mulighed for at lægge ønsker ind i vagtplanssystemet, den såkaldte "Ønskeplan".

Forvaltningsledelsen påtænker at etablere en planlægningsenhed/team, hvor planlæggerne styrkes fagligt, og der sættes skarpt og vedholdende fagligt fokus på henholdsvis arbejds- og ruteplanlægning og med tæt faglig ledelse og sparring i det daglige. Konkret vil det betyde:

- planlæggerne arbejder enten med arbejdsplanlægning eller ruteplanlægning, hvor de i dag arbejder med begge og andre opgaver
- planlæggerne samles i to teams med en faglig ansvarlig leder pr. 1. maj 2022, hvor de i dag er spredt med 1-2 medarbejdere i de enkelte hjemmeplejeenheder
- planlæggerne vil pr. 1. maj 2022 personalemæssigt referere til hjemmeplejeforfatteren, hvor de i dag refererer til afdelingsledere af de enkelte hjemmeplejeenheder
- planlæggerne vil pr. 1. maj 2022 have base på Baunehøj, hvor de i dag er placeret på henholdsvis Baunehøj og Virumgård. Hovedparten af planlæggerne har kontorer på Baunehøj og en lille gruppe har kontorer på Virumgård

Kommunikation/høring/(borger)inddragelse

Der er planlagt en MED-proces, jf. oplæg til drøftelse i Center-MED i Center for Sundhed og Omsorg (bilag).

Strategisk ramme

Er koblet til Hjemmeplejens Kvalitetshandleplan.

Videre proces

Sagen behandles i MED-systemet, herunder i henholdsvis Center-MED den 3. marts 2022, Lokal-MED i hjemmeplejen den 9 marts 2022 og i Center-MED den 17. marts 2022. I tillæg hertil holder ledelsen af hjemmeplejen møder med planlæggerne.

Økonomi

Lønudgiften til faglig ledelse afholdes indenfor den nuværende økonomiske ramme.

Beslutningskompetence

Ældre- og Omsorgsudvalget.

Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget, den 14. marts

Udsat.

Ældre- og Omsorgsudvalget, den 24. marts

Sagen hævet til en beslutningssag.

A foreslog, at der gøres noget andet: 1. indledes en åben dialog med personalet, 2. gennemføres den nødvendige uddannelse, der sikrer, at personalet har den nødvendige viden og værktøjer, og at der iværksættes instruktioner og procedurer, som sikrer overholdelse af overenskomster, interne regler og lovgivning, og 3. først herefter vurderes situationen mhp. Beslutning af, hvorvidt der stadig er basis for at ændre de organisatoriske rammer i samarbejde med personalet.

For stemte: 1 (A)

Imod stemte: 4 (C), idet den endelige ledelsesmæssige beslutning om en ændret organisering af planlægningsopgaverne er sket efter en medarbejderinddragelsesproces og dialog i Lokal-MED og Center-MED, hvor medarbejdernes input er drøftet og i en række tilfælde imødekommet. Derudover er der tillid til, at den allerede udsendte kommunikation følges op af ledelsen i de enkelte enheder, og at forvaltningen fremadrettet er ekstra opmærksomme på dialogen med medarbejderne.

Ændringsforslaget blev afvist.

A ønsker sagen indbragt til afgørelse i Kommunalbestyrelsen.

Karen Marie Pagh Nielsen (F) var fraværende.

Christine Dal Thrane (V) var fraværende.

Bilag

Handleplan for Kvaliteten i Den Kommunale Hjemmepleje

Punkt 3: Underskrift af protokol

00.01.00-A00-10-22

Sagsfremstilling

Dette er det digitale underskriftsark.

Med godkendelse af denne sag godkendes protokollen for mødet.

Beslutning

Ældre- og Omsorgsudvalget, den 23. marts 2022

Godkendt.

Karen Marie Pagh Nielsen (F) var fraværende.

Christine Dal Thrane (V) var fraværende.