

REFERAT Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse 2022-2025 d. 15-01-2024

Mødedato Mandag d. 15. januar 2024 kl. 16:00

Mødested Udvalgsværelset

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Oplæg fra headspace om samarbejdsmuligheder.....	4
Barnets Lov.....	5
Tilsynsrapport - Uanmeldt kommunalt tilsyn - Hundested Plejecenter.....	7
Tilsynsrapport – Uanmeldt kommunalt tilsyn - Solhjem Plejecenter.....	10
Tilsynsrapport - Uanmeldt kommunalt tilsyn - Humlehaven Plejecenter.....	12
Orientering om budget 2024.....	15
Nøgletal for voksenområdet januar - december 2023.....	16
Nøgletal fra familieområdet januar 2024.....	18
Rekruttering og Fastholdelse.....	19
Orientering fra formanden.....	22
Underskriftsark.....	23

Punkt 185: Godkendelse af dagsordenen

00.00.00-G01-221-21

Beslutning

Dagsorden godkendt

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Punkt 186: Oplæg fra headspace om samarbejdsmuligheder

27.00.00-P20-2-23

Sagens kerne

Social Service og Familier er i dialog med headspace om mulighederne for etablering af et headspace center i Halsnæs, som skal rådgive unge i forhold til mental trivsel. Et samarbejde sker som led i implementeringen af Barnets Lov, hvor det er et krav, at der skal ydes tidlig hjælp til børn, unge og familier.

På udvalgsrådet holder politisk chef Søren Mejrup og national rådgivningschef Christian Lund fra headspace et oplæg om organisationen og samarbejdsmulighederne i Halsnæs.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse tager orienteringen til efterretning.

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser

Punkt 187: Barnets Lov

00.00.00-G01-163-23

Sagens kerne

Den 1. januar 2024 træder 'Barnets lov' i kraft, som er den nye lovgivning på det sociale børneområde. Loven giver en ny kerneopgave om endnu tidligere hjælp til udsatte børn og unge. For bedst at kunne leve op til lovens intensjoner skabes ét samlet børneområde med Familieafdelingen og Center for Børn, Unge og Familier.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse tager sagen til efterretning.

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

Barnets Lov, som træder i kraft den 1. januar 2024, har fokus på en tidligere indsats, så omsorgssvigt i højere grad forebygges, og social udsathed ikke nedarves til næste generation.

De primære fokuspunkter i den nye lovgivning er:

- o Straks igangsættelser af indsatser ved afgørelser
- o Færre børnefaglige undersøgelser
- o Udvikling af børnevenlige systemer
- o Tættere kontakt til børnene og deres familier
- o Større fokus på at alle kommunalt ansatte tænkes ind i den forebyggende indsats
- o Sagsbehandlere også er en del af indsatsen i familien
- o Løbende vurderinger af effekten af indsatsen med hurtige ændringer, hvis indsatsen ikke viser ønsket effekt
- o Endnu større fokus på kommende forældre

Loven giver en ny kerneopgave om, at børn, unge og familier får (endnu) tidligere hjælp og støtte til at komme i trivsel og udvikling - og opleve at høre til i det nære fællesskab. For at kunne leve op til det kræver det, at alle professionelle i kontakt med børn, unge og familier ser sig selv som et direkte bidrag til at øge deres trivsel og mulighed for at indgå i almene fællesskaber. Social Service og Familier bevæger sig derfor hen imod, at flere medarbejdere kan varetage den samlede palette af opgaver omkring børn og unge.

I dag er det specialiserede børneområde i Social Service og Familier organiseret i PPR, Familieafdelingen og Center for Børn, Unge og Familier. For bedst at kunne leve op til intensjonerne i lovgivningen skabes ét samlet børneområde med Familieafdelingen og Center for Børn, Unge og Familier. PPR består som selvstændig afdeling, men i tæt sammenhæng med det øvrige børneområde. Konkret betyder det, at der oprettes livsfase-teams, hvor familierådgivere og familiebehandlere i fællesskab løser de opgaver, som vedrører børn fra henholdsvis 0-8 år og 9-17 år. Sundhedsplejen, Birkehuset og Ungehyblerne består som nu. Derudover imødekommes lovkravet om en fysisk børnevenlig indgang til kommunen i Familiehuset, hvor der afvikles gruppeforløb, UngMod, Åben Anonym Rådgivning, samtaler med børn og unge mv. i huset.

Barnets Lov kræver et tæt samarbejde mellem daginstitutioner, skoler, PPR og familieområdet. Derfor er fokus på den fortsatte implementering af Sammen om praksis i tæt samarbejde med Børn, Unge og Læring. Målet i 'Sammen om praksis' er at styrke barnets deltagelse i det almene liv i hjem, skole og fritid. Implementeringen af den nye lovgivning og 'Sammen om praksis' går hånd i hånd.

Som en del af reformen Barnets lov modtager Halsnæs Kommune et beløb på ca. 1,9 mio. kr. i 2024 i DUT kompensation fra staten. Beløbet stiger til 2,2 mio. kr. i 2025 og 2,7 mio. kr. i 2026 og 2,9 mio. kr. i 2027. Midlerne skal anvendes til den tidligere indsats til børn og unge. Allerede med den politiske aftale om Barnets Lov stod det klart, at der ville komme yderligere midler til kommunen som en del af reformen Børnene først. Samtidig var der på det tidspunkt stort pres på afdelingen. Det blev derfor i 2022 besluttet administrativt at ansætte en sagsbehandler i Familieafdelingen og en familiebehandler i Center for børn, unge og familier inden for rammerne af de eksisterende budgetter (lønsum der var

ledig pga. vakante stillinger). Derfor vil DUT-midlerne nu primært gå til at dække disse opnormeringer permanent. Desuden vil der blive ansat en fuldtidsmedarbejder til arbejdet med at indgå kontrakter med leverandører på børneområdet. Denne funktion er i dag delt med voksenområdet. Opnormeringen vil bl.a. også kunne aflaste øvrige dele af det socialfaglige arbejde samt arbejdet med vederlag til plejefamilier.

Lov- og plangrundlag

Barnets Lov

Konsekvenser

Implementering af Barnets Lov betyder, at børn, unge og familier vil opleve en tidligere indsats end før. Indsatsen vil have fokus på, at barnet skal høre til i det nære fællesskab i familien og i barnets daginstitution eller skole. Familierne vil opleve et tæt tværfagligt samarbejde, hvor de professionelle med udgangspunkt i barnets håb om forandring byder ind med, hvad de hver især kan bidrage med for at hjælpe og støtte bedst muligt.

Den nye lovgivning vil have betydelige konsekvenser for alle medarbejdere. Alle medarbejders kontakter med børn, unge og familier vil ses som et direkte bidrag til at øge deres trivsel og mulighed for at indgå i almene fællesskaber. Medarbejderne vil opleve en bevægelse mod, at flere medarbejdere skal kunne løse en større del af opgaven omkring barnet og familien. Medarbejdere vil også opleve nye arbejds gange, opgaver mv. i takt med, at Barnets Lov og Sammen om praksis implementeres.

For at støtte medarbejderne bedst muligt i opstillingsprocessen er der igangsat et opkvalificeringsforløb for medarbejderne, så de har de bedste forudsætninger for at løse opgaven.

Høring, dialog og formidling

På baggrund af en omfattende inddragende proces i foråret 2023 blandt medarbejderne i Familieafdelingen og med repræsentanter fra Center for Børn, Unge og Familier, er der udviklet en projektplan for implementering af lovgivningen. Til at lede implementeringsprocessen er der nedsat en styregruppe med chefen for Social Service og Familier som projektejer og ledergruppen samt centrale tillidsmænd som deltagere i styregruppen. De konkrete opgaver løses i arbejdsgrupper med deltagelse af medarbejdere.

Implementeringen af Barnets Lov er en del af handleplanen for det specialiserede børneområdet. Handleplanen har været sendt til høring hos de lokale TR og er behandlet i Hoved-MED den 15. november.

Forslaget om organisationsændringer er præsenteret for de berørte medarbejdere den 31. oktober og har været behandlet i Hoved-MED den 15. november, inden der er truffet en beslutning. Der nedsættes et overgangs-MED for den nye virksomhed frem mod en endelig etablering af et nyt MED pr. 1. april 2024.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Punkt 188: Tilsynsrapport - Uanmeldt kommunalt tilsyn - Hundested Plejecenter

27.00.00-K08-4-23

Sagens kerne

Byrådet har ifølge Servicelovens § 151 pligt til at føre tilsyn med, at de kommunale opgaver løses inden for gældende lovgivning og i overensstemmelse med de politisk vedtagne kvalitetsstandarder.

Tilsynsrapporten for det uanmeldte tilsyn på Hundested Plejecenter fremlægges til orientering.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse tager orienteringen til efterretning.

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse.

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

Ifølge Servicelovens § 151 har Byrådet pligt til at føre tilsyn med, at de kommunale opgaver efter Servicelovens §§ 83, 83a og 86, stk. 2 løses i overensstemmelse med Byrådets beslutninger og i henhold til de politisk vedtagne kvalitetsstandarder. Byrådet har pligt til at foretage mindst ét uanmeldt kommunalt tilsyn årligt af alle private og kommunale leverandører i hjemmeplejen og på plejecentrene i Halsnæs Kommune.

Formålet med uanmeldte tilsyn er at afdække, om der er sammenhæng mellem den bevilligede hjælp og den hjælp, borgeren modtager. Derudover er formålet at have fokus på sammenhængen mellem de beskrevne og vedtagne rammer og den praksis, der udføres, samt at bidrage til den løbende udvikling og kvalitetsforbedring af indsatsernes indhold.

Halsnæs Kommune har indgået en aftale med en ekstern leverandør om at gennemføre uanmeldte kommunale tilsyn i hjemmeplejen og på plejecentrene. De uanmeldte tilsyn afsluttes med en tilsynsrapport for hver enkelt virksomhed. Der vil ligeledes blive udarbejdet en samlet årsrapport. Årsrapporten vil blive fremlagt politisk, når alle tilsyn er gennemført.

Det uanmeldte kommunale tilsyn afsluttes med, at virksomheden vurderes på en række temaer. For hvert tema angives en score fra 1-5 på bedømmelsesskalaen (score 5 = indikatorerne er i meget høj grad opfyldt, score 4 = indikatorerne er i høj grad opfyldt, score 3 = indikatorerne er i middel høj grad opfyldt, score 2 = indikatorerne er i lav grad opfyldt, score 1 = indikatorerne er i meget lav grad opfyldt).

Hjemmeplejen, herunder private leverandører vurderes på følgende temaer:

- Dokumentation
- Pleje og støtte
- Praktisk hjælp
- Kommunikation
- Sundhedsfremme og forebyggelse
- Overgange i borgerforløb.

Plejecentrene vurderes på følgende temaer:

- Dokumentation
- Pleje og støtte
- Praktisk hjælp
- Mad og måltider
- Kommunikation
- Aktiviteter og vedligeholdende træning
- Overgange i beboernes forløb

- Observationsstudie.

Tilsynet indeholder følgende datakilder i helhedsvurderingen af plejeenhederne: Gennemgang af faglig dokumentation, interview af borgere, ledere og medarbejdere samt observationer.

Tilsynet kommer med en række anbefalinger til virksomheden, og på baggrund af disse udarbejder virksomheden en handleplan, som fremadrettet indgår i den løbende udvikling og kvalitetsforbedring af virksomhederne.

Hundested Plejecenter har tilsynet vurderet således:

Tema	Score
Dokumentation	4
Pleje og støtte	5
Praktisk hjælp	5
Mad og måltider	3
Kommunikation	5
Aktiviteter og vedligeholdende træning	5
Overgange i beboernes forløb	5
Observationsstudie	5

Tilsynet anbefaler:

1. at plejecentret fortsætter det målrettede arbejde med dokumentation, herunder at de sikrer, at afvigelser i beboernes tilstand dokumenteres i observationsnotater.
2. at der ledelsesmæssigt implementeres indsatser i relation til at sikre det gode måltid for beboerne, herunder anbefales et særligt fokus på:
 - Den rehabiliterende tilgang, herunder beboernes mulighed for selv at forsyne sig med drikkevarer.
 - At sikre en hyggelig stemning med understøttende dialog fra medarbejdernes side.
 - Faglig korrekt brug af handsker samt håndhygiejne under måltidet.

Administrationens bemærkninger:

På Hundested Plejecenter vil man fortsætte det målrettede arbejde med dokumentation med audits og løbende undervisning på dokumentationsområdet.

På plejecenteret arbejdes der kontinuerligt med at kvalitetssikre det gode måltid. Gennem de seneste to år har der været indført måltidsværter, som har bidraget til hygge og snak mellem beboere og personale under måltidet. Under tilsynet var to medarbejdere fraværende under måltidet, da de deltog i interviews, og derfor ikke nåede at deltage i måltidet. Ledelsen vil ved fremtidige tilsyn have særlig opmærksomhed på planlægningen af interviews. I forhold til den omtalte situation, hvor en medarbejder ikke udførte korrekt håndhygiejne, bakker ledelsen op om medarbejderens handlinger, da medarbejderen nedtonede brugen af hygiejniske principper for at sikre relationen og det gode måltid for den enkelte borger. For at bidrage til det gode måltid er der i november blevet indført kander med drikkevarer på bordene.

Lov- og plangrundlag

Serviceoven § 151.

Serviceoven §§ 83, 83a og 86, stk. 2.

Serviceoven § 89

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Tilsynsrapport 2023 Hundested Plejecenter-Halsnæs-Endelig rapport.pdf

Pkt. 188 Høringssvar til ÆSF 15.01.24 fra ÆR.docx

Punkt 189: Tilsynsrapport – Uanmeldt kommunalt tilsyn - Solhjem Plejecenter

27.00.00-K08-4-23

Sagens kerne

I følge serviceloven § 151 har Byrådet pligt til at føre tilsyn med, at de kommunale opgaver løses inden for gældende lovgivning og i overensstemmelse med de politiske vedtagne kvalitetsstandarder.

For Udvalget for Sundhed, Ældre og Forebyggelse fremlægges hermed tilsynsrapporten for uanmeldt tilsyn 9. november 2023 på Solhjem Plejecenter.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Sundhed, Ældre og Forebyggelse tager orienteringen til efterretning.

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning, med den tilføjelse at beslutningskompetencen i sagen er Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse.

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

Ifølge Serviceloven § 151 har Byrådet pligt til at føre tilsyn med, at de kommunale opgaver efter Servicelovens §§ 83, 83a og 86, stk. 2 løses i overensstemmelse med Byrådets beslutninger og i henhold til de politisk vedtagne kvalitetsstandarder. Byrådet har pligt til at foretage mindst ét kommunalt uanmeldt tilsyn årligt af alle private og kommunale leverandører i hjemmeplejen og på plejecentrene i Halsnæs Kommune.

Det uanmeldte tilsyn har til formål at undersøge, om der er sammenhæng mellem den bevilgede hjælp og den hjælp borgerne modtager. Desuden er formålet at have fokus på sammenhængen mellem de rammer, som er vedtaget og beskrevet, og den praksis som udføres. Tilsynet skal derudover bidrage til løbende udvikling og kvalitetsforbedring af indsatsernes indhold.

Efter aftale med Halsnæs Kommune er det en ekstern leverandør, som varetager de uanmeldte tilsyn i hjemmeplejen og på plejecentrene. Alle tilsyn bliver beskrevet i en tilsynsrapport for hver virksomhed.

Når alle tilsyn er gennemført udarbejdes en samlet årsrapport, som efterfølgende bliver forelagt politisk.

Det uanmeldte tilsyn afsluttes med, at hver enkelt virksomhed vurderes på en række temaer. Ved hvert tema angives en score på en bedømmelsesskala fra 1-5:

- Score 5 = indikatorerne er i meget høj grad opfyldt
- Score 4 = indikatorerne er i høj grad opfyldt
- Score 3 = indikatorerne er i middel høj grad opfyldt
- Score 2 = indikatorerne er i lav grad opfyldt
- Score 1 = indikatorerne er i meget lav grad opfyldt

Hjemmeplejen, herunder private leverandører, vurderes på følgende temaer:

- Dokumentation
- Pleje og støtte
- Praktisk hjælp
- Kommunikation
- Sundhedsfremme og forebyggelse
- Overgange

Plejecentrene vurderes på følgende temaer:

- Dokumentation
- Pleje og støtte
- Praktisk hjælp
- Mad og måltider
- Kommunikation
- Aktiviteter og vedligeholdende træning
- Overgange i beboernes forløb
- Observationsstudie

Tilsynet indeholder følgende datakilder i helhedsvurderingen af plejeenhederne: Gennemgang af faglig dokumentation, interview af borgere, ledere og medarbejdere samt observationer.

Tilsynet kommer med en række anbefalinger til virksomheden, og på baggrund af disse udarbejder virksomheden en handleplan, som fremadrettet indgår i den løbende udvikling og kvalitetsforbedring af virksomhederne.

Tilsynets vurdering af Solhjem Plejecenter:

Tema	Score
Dokumentation	5
Pleje og støtte	5
Praktisk støtte	5
Mad og måltider	5
Kommunikation	5
Aktiviteter og vedligeholdende træning	5
Overgange i beboernes forløb	5
Observationsstudie	4

Tilsynet anbefaler, at ledelsen iværksætter tiltag, der sikrer, at medarbejderne kender og følger retningslinjerne for korrekt brug af handsker, herunder korrekt håndhygiejne mellem handskeskift.

Administrationens bemærkninger

I forhold til tilsynets anbefaling vil der fremadrettet være et ekstra fokus på anvendelse af handsker og håndhygiejne på de daglige triagemøder på begge afdelinger samt på personalemøder. Der er delt information ud til medarbejderne i det ugentlige fredagsbrev. Håndhygiejne og brug af handsker vil fremadrettet indgå som en fast del af introduktionen af nye medarbejdere.

Lov- og plangrundlag

Serviceoven §151

Serviceoven § 83, 83a og 86, stk. 2

Serviceoven § 89

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser

Bilag

Tilsynsrapport Solhjem Plejecenter 2023-Halsnæs-Endelig rapport.pdf

Pkt. 189 Høringssvar ÆSF 15.01.24 fra ÆR.docx

Punkt 190: Tilsynsrapport - Uanmeldt kommunalt tilsyn - Humlehaven Plejecenter

27.00.00-K08-4-23

Sagens kerne

I følge serviceloven § 151 har Byrådet pligt til at føre tilsyn med, at de kommunale opgaver løses inden for gældende lovgivning og i overensstemmelse med de politiske vedtagne kvalitetsstandarder.

For Udvalget for Sundhed, Ældre og Forebyggelse fremlægges hermed tilsynsrapporten for uanmeldt tilsyn 24. oktober 2023 på Humlehaven Plejecenter.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Sundhed, Ældre og Forebyggelse tager orienteringen til efterretning.

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning, med den tilføjelse at beslutningskompetencen i sagen er Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

Ifølge Serviceloven § 151 har Byrådet pligt til at føre tilsyn med, at de kommunale opgaver efter Servicelovens §§ 83, 83a og 86, stk. 2 løses i overensstemmelse med Byrådets beslutninger og i henhold til de politisk vedtagne kvalitetsstandarder. Byrådet har pligt til at foretage mindst ét kommunalt uanmeldt tilsyn årligt af alle private og kommunale leverandører i hjemmeplejen og på plejecentrene i Halsnæs Kommune.

Det uanmeldte tilsyn har til formål at undersøge, om der er sammenhæng mellem den bevilgede hjælp og den hjælp borgerne modtager. Desuden er formålet at have fokus på sammenhængen mellem de rammer, som er vedtaget og beskrevet, og den praksis som udføres. Tilsynet skal derudover bidrage til løbende udvikling og kvalitetsforbedring af indsatsernes indhold.

Efter aftale med Halsnæs Kommune er det en ekstern leverandør, som varetager de uanmeldte tilsyn i hjemmeplejen og på plejecentrene. Alle tilsyn bliver beskrevet i en tilsynsrapport for hver virksomhed. Når alle tilsyn er gennemført udarbejdes en samlet årsrapport, som efterfølgende bliver forelagt politisk.

Det uanmeldte tilsyn afsluttes med, at hver enkelt virksomhed vurderes på en række temaer. Ved hvert tema angives en score på en bedømmelsesskala fra 1-5:

- Score 5 = indikatorerne er i meget høj grad opfyldt
- Score 4 = indikatorerne er i høj grad opfyldt
- Score 3 = indikatorerne er i middel høj grad opfyldt
- Score 2 = indikatorerne er i lav grad opfyldt
- Score 1 = indikatorerne er i meget lav grad opfyldt

Hjemmeplejen, herunder private leverandører, vurderes på følgende temaer:

- Dokumentation
- Pleje og støtte
- Praktisk hjælp
- Kommunikation
- Sundhedsfremme og forebyggelse
- Overgange

Plejecentrene vurderes på følgende temaer:

- Dokumentation
- Pleje og støtte
- Praktisk hjælp
- Mad og måltider
- Kommunikation
- Aktiviteter og vedligeholdende træning
- Overgange i beboernes forløb
- Observationsstudie

Tilsynet indeholder følgende datakilder i helhedsvurderingen af plejeenhederne: Gennemgang af faglig dokumentation, interview af borgere, ledere og medarbejdere samt observationer.

Tilsynet kommer med en række anbefalinger til virksomheden, og på baggrund af disse udarbejder virksomheden en handleplan, som fremadrettet indgår i den løbende udvikling og kvalitetsforbedring af virksomhederne.

Tilsynets vurdering af Humlehaven Plejecenter:

Tema	Score
Dokumentation	4
Pleje og støtte	4
Praktisk støtte	5
Mad og måltider	4
Kommunikation	5
Aktiviteter og vedligeholdende træning	5
Overgange i beboernes forløb	5
Observationsstudie	4

Tilsynet anbefaler

1. at plejecenteret iværksætter tiltag, der sikrer, at døgnrytmeplanerne fremstår overskuelige og handlevejledende for den hjælp, som beboerne modtager over hele døgnet.
2. at der ledelsesmæssigt er fokus på beboernes oplevelse af kontinuitet, samt at vikarer har det nødvendige kendskab til, hvilken hjælp der skal leveres til beboerne.
3. at der ledelsesmæssigt sikres, at medarbejderne har kendskab til, og følger, gældende retningslinjer for korrekt medicinbehandling.
4. at ledelsen iværksætter tiltag, der sikrer, at medarbejderne kender og følger de hygiejniske retningslinjer for anvendelse af engangsforklæde i forbindelse med personlig pleje samt korrekt brug af handsker.

Administrationens bemærkninger

Pkt. 1: Sygeplejerskerne har undervist alle medarbejderne og processen med at ændre døgnrytmeplaner er i fuld gang. Der vil fortsat være undervisning ved ansættelse af nye medarbejdere. Alle døgnrytmeplaner vil være ændret senest januar 2024.

Pkt. 2: Der er et kontinuerligt fokus på at beboerne mødes af personale med de rette kompetencer til at imødekomme den enkelte beboers behov. Dette gælder blandt andet i planlægningen af vagtskifte både dag og aften. Det tilstræbes derudover, at der er så få vikarer som muligt.

Pkt. 3: Der er løbende undervisning i medicinbehandling af alle medarbejdere, som håndterer medicin.

Pkt. 4: Hygiejniske principper, herunder drøftelse af brug af engangsforklæde og handsker er et fortløbende fokus.

Lov- og plangrundlag

Serviceoven §151

Serviceoven § 83, 83a og 86, stk. 2

Serviceoven § 89

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Tilsynsrapport Plejecenter Humlehaven 2023-Halsnæs-Endelig rapport.pdf

Pkt. 190 Høringssvar ÆSF 15.01.24 fra ÆR.docx

Punkt 191: Orientering om budget 2024

00.30.04-G01-10-23

Sagens kerne

I overensstemmelse med budgettidsplanen præsenteres de enkelte fagudvalg for deres budgetter for 2024 i forbindelse med udvalgmøderne i januar måned.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse tager orienteringen til efterretning.

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

Fagudvalgene præsenteres på deres møder i januar 2024 for deres samlede budget for 2024.

Præsentationen består dels af en hovedoversigt, som viser kommunens samlede budget for 2024-2027, dels af en sammenstilling af de budgetændringer, der er sket på udvalgets område i forbindelse med budgetprocessen, dels af en bevillingsoversigt, hvor bevillingerne på udvalgets område ses i sammenhæng med kommunens samlede driftsbudget og dels af budgetbeskrivelser for de politikområder, der hører ind under udvalget.

Desuden fremgår udvalgets anlægsprojekter af investeringsoversigten 2024-2027, som er suppleret med uddybende beskrivelser af de enkelte projekter. Herudover er vedhæftet en investeringsoversigt for perioden 2024-2036

Lov- og plangrundlag

Tidsplan for budgetprocessen 2024-2027

Høring, dialog og formidling

Det fremsendte materiale indgår i den samlede offentliggørelse af budget 2024-2027 på kommunens hjemmeside, ligesom materialet indgår i en opdateret version af den elektroniske budgetmappe for 2024-2027.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser

Bilag

Hovedoversigt

Ændringsoversigt - UÆSF

Bevillingsoversigt - UÆSF

Budgetbeskrivelse - Ældre

Budgetbeskrivelse - Voksne med særlige behov

Budgetbeskrivelse - Børn og unge med særlige behov

Budgetbeskrivelse - Sundhed

Investeringsoversigt 2024-2027

Projektbeskrivelser - Anlægsprojekter 2024-2027

Anlægsbudget 2024-2036 uden køb og salg

Punkt 192: Nøgletal for voksenområdet januar - december 2023

00.01.00-P05-2-19

Sagens kerne

Social Service og Familier fremlægger to gange årligt nøgletal for voksenområdet. Her fremlægges tal for januar - december 2023. Tal for 2022 er medtaget til sammenligning.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse tager orienteringen til efterretning

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse.

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

På voksenområdet er der en række nøgletal, som giver mulighed for at følge udviklingen i hvor mange borgere, der bevilges indsatser efter de mest centrale paragraffer. Det drejer sig om:

- Støtte i Åben Rådgivning for voksne
- Støtte i Center for Voksenstøtte (støtte i eget hjem)
- Efterværn
- Botilbud (midlertidigt og længerevarende botilbud og botilbudslignende tilbud)
- Beskæftigelses- og aktivitetstilbud (beskyttet beskæftigelse og samværs- og aktivitetstilbud)
- Borgerstyret Personlig Assistance (BPA)
- Særligt tilrettelagt Uddannelse (STU).

Nøgletalsrapporten er vedlagt som bilag. Tallene viser:

Støtte i Åben Rådgivning: I de første 4 måneder af 2023 var antallet af henvendelser på niveau med 2022. I juni og juli er antallet faldet kraftigt i forbindelse med sommerferien, hvor det kun var muligt at henvende sig telefonisk. Fra august er antallet af henvendelser steget igen, men ligger ca. 1/3 under niveauet inden sommerferien. Dette betyder også, at antallet af sager (råd og vejledning, gruppeforløb og individuelle forløb) er faldet kraftigt efter sommerferien og ligger på under det halve i forhold til første halvdel af året.

Faldet i antal borgere skyldes flere forhold:

- Åbningstiden for personlige henvendelser er reduceret fra 2 til 1 gang ugentligt fra juni - december pga. pres på øvrige opgaver. Der opleves dog ikke, at det har givet længere ventetid på en samtale i Åben Rådgivning. Ligeledes ses heller ikke flere henvendelser på telefon og mail end tidligere.
- Gruppeforløb blev afsluttet op til sommerferien og derefter er der omlagt til en ny model for grupper, hvor borgere med behov for gruppeforløb visiteres til "Støttecenter Skjoldborg". Ud fra borgernes behov oprettes både faste og ad-hoc gruppetilbud. Denne model blev startet op i november og er så småt ved at tage nye borgere ind. Der har været afholdt gruppeforløb i efteråret, men primært med deltagelse af borgere med § 85 støtte (socialpædagogisk støtte), hvor der også er fokus på at omlægge fra individuel til gruppebaseret støtte.
- Der har i årets løb været drøftelser med både SOÆ, Jobcentret og Ungeværket om snitflader mellem Åben Rådgivning og andre tilbud og hvilke ydelser Åben Rådgivning kan give. Det har resulteret i en bedre forventningsafstemning og en oplevelse af, at de borgere, der nu kommer i Åben Rådgivning, er den rette målgruppe for en social indsats. Eksempelvis er antallet af udeblevne borgere til 1. samtale faldet fra 22% i 2022 til 5% i 2023 primært pga. aftale med Jobcentret om, at borgerne skal være motiverede for en indsats og selv skal medvirke til at booke en tid. Udeblevne borgere tæller også med i opgørelsen af personlige henvendelser.

Der er opmærksomhed på betydningen af den justerede åbningstid og omlægningen af grupper og hvorvidt der kan blive behov for at justere igen, da den forebyggende indsats stadig er højt prioriteret for at imødekomme borgernes behov rettidigt. 10 borgere er i 2023 overgået fra en §82a-b indsats til §85, hvilket viser at det stadig lykkes at hjælpe de fleste borgeres behov med en forebyggende indsats, inden deres behov for hjælp vokser sig større.

Støtte i Center for Voksenstøtte: I opgørelsen fra Center for Voksenstøtte er borgerne opdelt i fire kategorier, som betegner støtteniveauet. Borgere med råd- og vejledningsforløb og støtte efter § 82a-b er alle indplaceret i kategorien "A" sammen med de letteste borgere med støtte efter § 85. Kategorierne B-D betegner et stigende støtteniveau. § 82a-b indgår i opgørelsen, da opgaven løses af Center for Voksenstøttes medarbejdere i Åben Rådgivning. Der er altså et vist overlap mellem opgørelserne. Det samlede antal borgere, som modtager en indsats i Center for Voksenstøtte, er faldet kraftigt i både maj og juni og har frem til december ligget på dette lavere niveau. Reduktionen skyldes mange afslutninger op mod sommeren og afspejler derefter færre henvendelser i Åben Rådgivning, jf. ovenfor. Tal for bofællesskaberne viser stor stabilitet i Fjorden, som er et længerevarende tilbud, mens der er det ønskede flow i Havlit og de sociale aflastningsboliger.

Efterværn: Antallet af unge med efterværn på opholdssted eller i plejefamilier har været stadigt faldende over året, således at der i december var 5 færre unge anbragt i efterværn end i januar. Ca. dobbelt så mange unge er på opholdssteder i forhold til i plejefamilier, og denne fordeling er relativt stabil over året.

Botilbud: Antallet af borgere i botilbud er stabilt hen over året. Der er en meget lille stigning i borgere i længerevarende tilbud og et tilsvarende lille fald i midlertidige botilbud.

Dagbeskæftigelse og BPA: Både i BPA og dagbeskæftigelse er antallet af borgere stabilt i 2023.

Særligt Tilrettelagt Uddannelse (STU): Antallet af elever er stabilt i 2023 med en let faldende tendens i efteråret fremfor de stigning, der normalt ses omkring skolestart i august. Både i 2022 og 2021 var der en kraftig stigning i antallet af STU-elever, men det ser ud til nu at være stabiliseret. Der arbejdes i den forbindelse hele tiden på at finde de bedste og mest kompetencegivende muligheder for de unge og at lede dem over i ordinær uddannelse undervejs i deres STU, hvis de har mulighed for dette. Denne strategi ser ud til at have medvirket til at stabilisere antallet af elever.

Lov- og plangrundlag

Serviceoven, STU-loven

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Nøgletal for voksenområdet jan - dec 2023 ny

Punkt 193: Nøgletal fra familieområdet januar 2024

00.00.00-G01-178-23

Sagens kerne

Nøgletal fra børne- og familieområdet januar 2024

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse tager sagen til efterretning.

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

To gange årligt udarbejder Social Service og Familier en rapport med nøgletal fra afdelingerne på familieområdet. Det drejer sig om Familieafdelingen, PPR og Center for Børn, Unge og Familier herunder Sundhedsplejen. Rapporterne bliver udarbejdet til udvalgsrådet i januar og august.

Pr. 1. januar 2024 træder Barnets Lov i kraft, og der sker en organisationsændring i Social Service og Familier, så Familieafdelingen og Center for Børn, Unge og Familier bliver til én samlet virksomhed.

Bemærkninger til nøgletallene:

- Antallet af anbringelser har gennem flere år ligget stabilt.
- Familieafdelingen modtager flere underretninger, og sagstallet er stigende, hvilket er et tegn på, at flere børn og familier har brug for hjælp og støtte.
- Tallene fra PPR viser fortsat, at PPR bruger flere ressourcer på at støtte børn og unge i deres læringsmiljø og færre ressourcer på undersøgelser og udredninger af enkeltbørn. Dette ses ved, at ud af 126 samtykkeerklæringer og 28 indstillinger er der truffet beslutning om udarbejdelse af pædagogisk psykologisk vurdering (ppv) 37 gange. Før førte næsten alle indstillinger til udarbejdelse af ppv'er. Ventetiden til de individuelle indsatser er stigende.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Nøgletal familieområdet januar 2024

Punkt 194: Rekruttering og Fastholdelse

27.00.00-A00-1-20

Sagens kerne

I forbindelse med vedtagelsen af budget 2020 blev der afsat midler til en særlig indsats i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere på Ældreområdet. På den baggrund blev "Strategi for Rekruttering og Fastholdelse på Ældreområdet" udarbejdet i foråret 2020 og godkendt af Byrådet den 25. juni 2020. Strategien er afviklet over en tre årig periode, og der gives en kort status på forløbet.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutningskompetence

Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Beslutning

Direktionens indstilling taget til efterretning

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Sagsfremstilling

Strategi for Rekruttering og Fastholdelse på Ældreområdet blev godkendt i juni 2020. Målene for Halsnæs Kommunes Strategi for Rekruttering og Fastholdelse er:

- At være en attraktiv arbejdsplads og fortsat skabe rammerne for et tæt fællesskab, en høj faglighed og en god fremtid for medarbejdere på Ældreområdet.
- At fortælle den gode historie om at være medarbejder på Ældreområdet.
- At skabe en ensartet professionalisering af rekrutteringsprocessen og introduktionsforløbene for at tiltrække og fastholde medarbejderne.

Strategien blev færdiggjort og godkendt i begyndelsen af Corona-pandemien. Implementeringen blev påbegyndt under restriktioner, forhold ændrede sig undervejs på ældreområdet og arbejdsmarkedet ændrede sig også. Derudover var der en hel ny ledergruppe på plejecentrene. På trods af skiftende forhold har virksomhederne på området arbejdet med de tiltag, som lå i strategien.

Indsatser

Nedenstående er et kort nedslag i enkelte af de indsatser, virksomhederne på ældreområdet har arbejdet med.

- Rekrutteringsproces
 - Der har været afholdt et undervisningsforløb for ledere og medarbejdere, der arbejder med rekruttering i forhold til at skabe en ensartet professionalisering af rekrutteringsprocessen.
- Den gode historie
 - I Hjemmeplejen og på plejecentrene er der på forskellige måder arbejdet med den gode historie og det, der gør den enkelte arbejdsplads til noget helt særligt.
 - Flere virksomheder har offentlige Facebookprofiler, der bruges til at give omverdenen et indblik i livet på et plejecenter.
 - Virksomhederne forsøger også at komme ud med de gode historier gennem pressen og TV.
- Understøttelse af fastholdelses- og rekrutteringsindsatser
 - Alle virksomheder har fået tildelt et beløb til at afholde konkrete fastholdelsesinitiativer. Formålet er at styrke fastholdelsen og skabe fundament for, at alle medarbejdere er gode ambassadører for virksomheden. Virksomhederne har selv valgt, hvordan midlerne er blevet anvendt. Midlerne er anvendt både til faglige forløb og sociale tiltag.
- Film
 - Der er blevet produceret tre film, som skal anvendes i forbindelse med rekruttering af nye elever til sosu-uddannelserne. Filmene ligger på kommunens hjemmeside under "Søg job i kommunen". Titlerne på de tre film er:
 - Bliv SOSU-elev i Halsnæs Kommune

- At arbejde som SOSU
 - Starten på en (ny) karriere
- Socialrådgiver
 - Som en særlig udfordring i ældreplejen oplever ledelsen og medarbejderrepræsentanter, at en stor del af medarbejdernes fravær og evt. frafald fra arbejdspladsen har baggrund i sociale forhold på hjemmefronten, ligesom en stor del af fraværet skyldes mentale udfordringer som stress og depression mv. For at imødekomme dette blev det som noget helt nyt besluttet at ansætte en socialrådgiver til at forestå rådgivningsamtaler som støtte til medarbejdere, der har brug for hjælp i særlige livskriser eller andre forhold, der kræver mere hjælp, end ledelsen er i stand til at give.
 - Effekten af samtalerne er, at medarbejdere er hjulpet videre, der hvor de er gået i stå. Det kan både være i forhold til arbejdssituationer og privatlivet.
 - Der har været stor søgning til tilbuddet. Nogle medarbejdere er henvist af deres leder, andre har selv henvendt sig og andre har fået det anbefalet fra en kollega, som selv har benyttet sig af tilbuddet.

Medarbejderinterview

Den treårige periode, som strategien er afviklet i, har som tidligere nævnt været en omskiftelig periode med forhold, der ændrede sig undervejs. På den baggrund samt en drøftelse af udfordringerne ved at kunne vise, om de enkelte indsatser har haft en effekt og i hvor høj grad, besluttede styregruppen, at der ikke skulle gennemføres en evaluering i traditionel forstand. Det blev aftalt, at der i stedet for skulle gennemføres en række interviews med ca. fem medarbejdere om, hvorfor de har valgt at arbejde i Halsnæs og hvad, der er med til at fastholde dem.

Interviewet foregik som et fokusgruppeinterview, hvor deltagerne blev forelagt en række spørgsmål, som de sammen talte om. Der blev i alt talt om syv spørgsmål.

Deltagerne er ansat i Hjemmeplejen og på plejecentrene. De har været ansat i mellem tre og 20 år.

Formålet med interviewet var at undersøge, hvad der gør, at medarbejderne bliver i Halsnæs Kommune, og hvad der gøres for at fastholde og tiltrække flere.

Hvorfor har du valgt at arbejde i Halsnæs Kommune?

Den primære årsag til, at medarbejderne har valgt at arbejde i Halsnæs Kommune er, at det er praktisk. I en travl hverdag med børn er det en stor fordel med en kort transporttid til arbejdet. Det gør det lettere at få en hverdag med børn, der skal i daginstitutioner, skole og fritidsaktiviteter til at hænge sammen.

Et flertal af medarbejderne er udlært i kommunen, en del prøver i en årrække at være andre steder, men vender ofte tilbage. Det skyldes de praktiske årsager men i høj grad også, at man kender mange af de andre ansatte fra elevtiden.

Det at bo og arbejde i samme kommune har stor betydning. Medarbejderne vil gerne yde noget for lokalsamfundet og de har en større lyst til at yde en ekstra indsats.

Der blev også givet udtryk, for at der er gode udviklingsmuligheder. Mulighed for at komme med i MED-udvalg, blive tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og videreuddannelse.

Hvad er det bedste ved at arbejde her?

Medarbejderne giver udtryk for, at det bedste ved at arbejde i Halsnæs Kommune er de gode kollegaer, som de er omgivet af. Det fællesskab, som er blandt medarbejderne, betyder rigtig meget. Det gælder også for hjemmeplejens medarbejdere, som typisk arbejder alene ude hos borgerne.

Det at kunne gøre en forskel for andre mennesker har også stor værdi. At møde mange forskellige typer mennesker, der skal have forskellig slags hjælp, er med til at give variation i hverdagen.

Hvad kunne gøre det endnu bedre at arbejde her?

Kendetegnet for det, der kan gøre det endnu bedre at arbejde i Halsnæs Kommune er alt, der kan få arbejdsdagen til at hænge sammen. Særligt giver medarbejderne i hjemmeplejen udtryk for, at de oplever et stort pres i hverdagen, hvor de dagligt har kørelister, hvor borgernes besøg overlapper hinanden. De pressede hverdage går ud over borgerne og oftest dem, der ikke klager sig. Deres ønske er, at der var lidt mere tid til den enkelte borger og mulighed for mere fællesskab med kollegaerne.

Det kan eksempelvis ske gennem forenkling af arbejdsgange. En SSH'er har ikke rettigheder til at søge om et hjælpemiddel til en borger. Der skal som minimum være en SSA'er ind over dette. Det forlænger ventetiden for borgerne. Medarbejderne oplever, at der skal dokumenteres meget for selv helt små ændringer.

Medarbejderne mener også, at det, som kan gøre det endnu bedre at arbejde her, er at komme frem med de gode historier. Ikke kun over for omverdenen, også over for sig selv. Et konkret forslag var, at man hver dag spurgte sig selv, "hvad har gjort mig glad i dag?", og derved sluttede arbejdsdagen med en positiv tanke.

Hvis du stadig skulle være her om ti år – hvad skulle der så ske?

Den første bemærkning til dette spørgsmål var, ”Jeg kan ikke se, at jeg skulle være her – det orker jeg ikke”.

Bemærkningen var udtryk for, at medarbejderne særligt i hjemmeplejen føler sig presset. Medarbejderne ønsker, at der skal være mere ro og mere luft i kørelisterne.

Generelt blev der ved dette spørgsmål refereret til de ovenstående punkter om, hvad, der kan være med til at gøre det bedre at arbejde på Ældreområdet i Halsnæs Kommune.

Hvordan kan vi blive endnu bedre til at tiltrække fremtidige medarbejdere?

Kendetegnet for kommentarerne til dette spørgsmål var, at det handler om at fortælle om alle de gode ting, der er ved at arbejde på ældreområdet. Her nævnes blandt andet sociale medier som en god kanal til at kommunikere de gode budskaber ud på.

At ansætte Spirer vurderes også at være en god vej ind i faget, som kan inspirere til at vælge en sundhedsfaglig uddannelse.

Det er vigtigt at italesætte fagligheden. I alle opgaver, som udføres som medarbejder på Ældreområdet, er der en eller anden form for faglighed i spil. Opgaverne kan opfattes som hverdagshandlinger, men når opgaverne udføres som en ydelse til en borger, der har behov for hjælp, kommer fagligheden i spil. Den faglighed skal gøres tydelig.

Arbejdet med at rekruttere og fastholde medarbejdere fortsætter. Sideløbende med den særlige indsats på Ældreområdet er der også udarbejdet en generel Rekruttering- og Fastholdelsesstrategi. Personaleafdelingen er sammen med relevante samarbejdspartnere ved at færdiggøre version II af den generelle strategi.

Lov- og plangrundlag

Byrådsbeslutning 25. juni 2020

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser

Bilag

Pkt. 194 Høringssvar ÆSF 15.01.24 fra ÆR.docx

Punkt 195: Orientering fra formanden

00.00.00-G01-221-21

Indstilling

Orienteringen taget til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Fraværende med afbud: Anja Rosengreen (F).

Punkt 196: Underskriftsark

00.00.00-G01-221-21

Beslutning

Protokollen godkendt

Thue Lundgaard (Ø)
Formand

Kirsten A. Lauritsen (A)
Næstformand

Annette Westh (A)

Fraværende med afbud

Anja Rosengreen (F)

Ole S. Nielsen (O)

Sune Raunkjær (V)

Susan Eirfeldt (V)