

REFERAT Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget 2022-2025 d. 18-08-2022

Mødedato Torsdag d. 18. august 2022 kl. 16:30

Mødested Mødelokale B1, Rådhuset, Nyvej 22, 4573 Højby

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Orientering om arbejdsmiljø og sygefravær i Center for Omsorg og Sundhed.....	4
Budget 2023-2026 - Overblik over råderumsforslag, udvidelsesforslag og tekniske korrektioner.....	8
Underskriftsside.....	10

Punkt 101: Godkendelse af dagsorden

00.22.00-P35-21-50854

Kompetence

Social-, Ældre og Psykiatriudvalget.

Beslutningstema

Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget godkender dagsordenen.

Sagens opståen

Sagsfremstilling

Faste indkaldelser:

Centerchef for Omsorg og Sundhed Rikke Kragh Iversen

Centerchef for Social- og Arbejdsmarked Andreas Hegnsvad

Øvrige indkaldelser:

Punkt 102: Centerchef for Center for Organisation, Thure Jørgensen, teamleder Sofie Knapp og plejecenterleder Tania Fledelius deltager under punktet.

Punkt 103: Afdelingsleder Anne-Marie Skipper deltager under punktet.

Lovgrundlag

Økonomiske konsekvenser

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Centerchefen for Omsorg og Sundhed indstiller til Social-, Ældre og Psykiatriudvalget, at:

- udvalget godkender dagsordenen.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 102: Orientering om arbejdsmiljø og sygefravær i Center for Omsorg og Sundhed

00.22.00-P35-21-50854

Kompetence

Økonomiudvalget via Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget.

Beslutningstema

Orientering om arbejdet med arbejdsmiljø og sygefravær i Center for Omsorg og Sundhed.

Sagens opståen

På udvalgsmødet d. 6. april ([punkt 41](#)) og igen d. 8. juni 2022 ([punkt 74](#)) bad udvalget administrationen præsentere et oplæg om sygefraværet og arbejdsmiljøet i Center for Omsorg og Sundhed .

Sagsfremstilling

Indsatser for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær i Odsherred kommune

Administrationen i Odsherred Kommune har igangsat en række initiativer og konkrete indsatser for at nedbringe sygefraværet. Indsatserne er forankret i Chefgruppen, Hovedudvalget og i center-MED-udvalg, lokale MED-udvalg og på de enkelte arbejdspladser.

Chefgruppen har besluttet at styrke fokus på følgende initiativer i forhold til nedbringelse af sygefravær:

- Hver tredje måned får Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, Hovedudvalget og Chefgruppen en statistik over sygefravær.
- Arbejdspladser med over 10% fravær får besøg af et team fra HR, som hjælper på det individuelle niveau og på gruppeniveau.
- HR kontakter ledere, som har medarbejdere med over 100 dages fravær og lægger en plan.
- HR inviterer alle ledere til kursus i sygefraværshåndtering.
- HR tilbyder kurser i den svære samtale.
- Jobcentret tilbyder 'Tidlig Fastholdelsesindsats'. Det er et tilbud til medarbejdere, bosat i Odsherred Kommune, der har et sygefravær, der risikerer at vare i mere end 8 uger. Jobcentrets fastholdelsesindsats gør det muligt for jobcenteret at tilbyde relevant støtte til medarbejderen, der befinder sig i en svær situation. En tidlig fastholdelsesindsats er en frivillig ordning. Medarbejdere er ikke forpligtede til at tage imod den indsatsen.

HR har ligeledes i samarbejde med Sundhedsafdelingen i Center for Omsorg og Sundhed udviklet et forløb, Rask på job, for medarbejdere i Odsherred Kommune. Forløbet er et tidligt, forebyggende mestringsforløb for medarbejdere, som oplever sig belastet i hverdagen. Medarbejderens belastning kan fx komme til udtryk ved, at medarbejderen har hyppigt fravær. Målgruppen er medarbejdere, som er motiveret for og ønsker redskaber, der kan være med til at skabe et personligt overskud og en evne til at mestre en god balance mellem job og fritid. Det er medarbejderens leder, som efter aftale med den enkelte medarbejder kan henvise til forløbet.

Det første Rask på job-forløb blev afholdt i efteråret 2021, og der er p.t. to Rask på job-forløb i gang. Indsatsen evalueres i efteråret 2022.

Hovedudvalget nedsatte i 2021 en tværgående arbejdsgruppe som skal komme med et oplæg til Hovedudvalget om sygefravær.

I arbejdsgruppen indgår medarbejder- og lederrepræsentanter, som i samarbejde med HR ser på løsninger, som bidrager til sunde og attraktive arbejdspladser med fokus på kerneopgaven, som understøtter et lavt sygefravær og en høj grad af nærvær samt et arbejdsmiljø, der fremmer fysisk og psykisk sundhed, arbejdsglæde og en sikker drift.

Hovedudvalget har via MED-systemet sat sygefravær på dagsordenen i de enkelte afdelinger, som p.t. er i gang med opfølgning og handleplaner efter den gennemførte 2-i-1-måling, som også indeholder data om sygefravær.

Center for Omsorg og Sundhed

Center for Omsorg og Sundhed har i en længere periode kæmpet med højt sygefravær - især i Hjemme- og Sygeplejen. Årene med Coronapandemien har spillet en stor rolle i stigningen af sygefraværet de sidste to år. Dels har mange ansatte været ramt af Covid med senfølger, men medarbejdere har også været fraværende på grund af regler om isolation for smittede og nære kontakter. Det har sat gang i en ond spiral. Fremmødte medarbejdere skulle løbe stærkere. Samtidig skulle der tages højde for brugen af værnemidler og ændrede arbejdsgange. Det var i perioder svært at få vikarer idet mange vikarer i den periode tog job som podere. Det har været en hård og lang periode, som har slidt på medarbejdere, ledere, arbejdsmiljøet og økonomien.

Derudover har Hjemme- og Sygeplejen, sideløbende med Corona og vanlig drift, befundet sig i en periode med omfattende organisationsændring. Sammenlægningen af Hjemme- og Sygeplejen blev d. 1. oktober 2021 en realitet efter års forberedelse med flere udskydelser undervejs - forårsaget af pandemien. Nogle medarbejdere fik nyt indmødested, nye kolleger, ny leder - meget var nyt og der var ingen faste rutiner at læne sig op af.

Den store belastning på sygefraværet på grund af Corona lattede i marts 2022 og hverdagen er nu ved at indfinde sig med et faldene sygefravær. Det har for alvor sat skub i initiativer, der skal forebygge og nedbringe sygefraværet samt indsatser, der skal understøtte fastholdelse og rekruttering. De nyeste sygefraværstal er vedhæftet som bilag.

Nu er sammenlægningen af Hjemme- og Sygeplejen en realitet. Lederne er på plads, og der er nedsat LMU'er i alle distrikter. LMU'erne er med den nye Lokale MED-aftale kommet ud på alle enheder og det er målet, at LMU'erne kommer til at spille en helt central og meget aktiv rolle i arbejdet med arbejdsmiljø og sygefravær. Både sygefravær og arbejdsmiljø er faste punkter på dagsordenen ved samtlige LMU'er i fagcentret. Teamleder i Distrikt Nord Sofie Knapp deltog på mødet for at fortælle mere om hvordan der arbejdes med arbejdsmiljø og sygefravær i distriktet.

Det kræver mange ledelsesmæssige og administrative ressourcer at håndtere mange syge medarbejdere. Derfor har Center for Omsorg og Sundhed implementeret en systematisk ledelsesstøtte til sygefraværshåndtering, som sikrer det nødvendige flow i processerne, herunder at afholdelse af sygefraværssamtaler forløber i overensstemmelse med den overordnede retningslinje for håndtering af sygefravær. Effekten er, at medarbejderens mulighed for at vende tilbage til arbejdet understøttes og afklares hurtigst muligt og i de tilfælde hvor dette ikke er muligt tilrettelægges en værdig afskedigelse.

Center for Omsorg og Sundhed har netop ansøgt en national pulje under Socialstyrelsen og fået midler til et projekt vedrørende forebyggelse og nedbringelse af sygefravær i hjemmeplejen. Projektet starter ud i Distrikt Nord, det vil være forankret i distriktets LMU og det er planen, at følge projektet tæt og løbende og ofte evaluere på arbejdet og de forskellige indsatser for at sikre fremdrift. Ansøgningen har titlen "Sygefravær - fra kampplads til samarbejdsarena". Projektets formål er at skabe en helhedsorienteret, struktureret, koordineret, systematiseret praksis i arbejdet med at nedbringe og forebygge sygefravær, der virker. Hensigten er at skabe grobund for en ny kultur, hvor man er fælles om at fortælle den gode historie, og har fokus på medarbejdertrivsel, tilstedeværelse og samskabelse af den gode arbejdsplads.

Projektet skal udvikle en holdbar og konstruktiv måde at arbejde med sygefravær på. I dag er sygefravær karakteriseret ved at være et konfliktfyldt tema, som gør det svært at samarbejde om. En målsætning i projektet er at organisere indsatsen på en måde, så det bliver et fælles anliggende, der vedkommer alle - både ledere og medarbejdere.

Som en del af projektet vil ledere og medarbejdere arbejde med måltal for nedbringelsen af sygefraværet. Måltallene følges op med en handleplan. Hvis måltallene ikke indfris, skal lederne overfor centerchefen levere en redegørelse for årsagerne til, at måltallene ikke realiseres samt fremsætte en revideret handleplan. Alle indsatser evalueres løbende i projektet for at sikre, at indsatserne virker.

Indsatserne sig mod flere parametre, som udfolder sig i 6 spor:

1. Tydelig ledelse
2. Fælles ejerskab
3. Data og ledelsesinformation
4. Systematiske samtaler
5. Tidlige indsatser
6. Trivsel, arbejdsmiljø og social kapital: Der skal fokus på raske medarbejdere.

Ansøgningen til Socialstyrelsen til projektet i Distrikt Nord samt tilsagnsbrev er vedhæftet som bilag. Projektet starter op efter sommerferien.

Plejecentrene er inde i en positiv udvikling. Ledere og medarbejdere har sammen over en lang periode haft fokus på arbejdsmiljøet. Leder af Bakkegården Tania Nansen Fledelius deltager under punktet for at fortælle om de indsatser, der ligger til grund for den positive udvikling på plejecentret.

Lovgrundlag

Økonomiske konsekvenser

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Centerchefen for Omsorg og Sundhed indstiller til Økonomiudvalget via Social-, Ældre- og Psykiatruudvalget, at:

- tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Sofie Knapp og Tania Fledelius fra henholdsvis Distrikt Nord i Hjemmeplejen og Plejecentret Bakkegården fortalte om hver deres arbejde med arbejdsmiljø og sygefravær.

Stine Bræstrup Arthur orienterede om projektet 'Fra Kampplads til Samarbejdsarena'.

Udvalget drøftede oplæggene.

Udvalget bad om at blive præsenteret for kvartalsvise opgørelser sygefraværet i Center for Omsorg og Sundhed.

Bilag

Sygefraværsoversigt SÆP 17. august 2022

Puljeansøgning sygefravær - Distrikt Nord

Tilskudsbrev

Punkt 103: Budget 2023-2026 - Overblik over råderumsforslag, udvidelsesforslag og tekniske korrektioner

00.30.00-S00-21-6

Kompetence

Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget.

Beslutningstema

Overblik over råderumsforslag, udvidelsesforslag og tekniske korrektioner på udvalgets område. Udvidelsesforslag prioriteres. Tekniske korrektioner tages til efterretning. Råderumsforslag indgår i den videre budgetproces.

Sagens opståen

Udvalget drøftede økonomiske udfordringer, budgettet og råderumsforslag på møderne [2. februar](#) og [6. april](#).

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2022 er forligspartierne enige om, at der ikke i de kommende år vil blive tilført midler til driften, og at nye tiltag i højere grad skal finansieres gennem omlægning af eksisterende indsatser ved, at der arbejdes med at tilvejebringe et rådighedsbeløb/råderum indenfor hvert udvalgsområde.

Råderumsdrøftelserne i udvalgene har handlet om de udfordringer, der er i budget 2023, og hvordan der kan arbejdes med dette, men også at drøfte mulighederne for at skabe råderum til nye initiativer ved at enkeltområder udpeges til nærmere analyse.

Jf. [regler og retningslinjer for budgetlægningen for 2023-2026](#), har Administrationen indarbejdet tekniske korrektioner i budgetforslaget. Ligeledes er der indkommet udvidelsesforslag - her var deadline den 20. maj, jf. [budgettidsplanen](#).

I vedlagte bilag A fremgår oversigter over hhv. råderumsforslag, udvidelsesforslag og tekniske korrektioner på udvalgets område. I bilag B findes forslag fra borgere (indkommet via [Borgernet Odsherred](#)). Bilag C indeholder en samling af skemaerne for udvidelses- og reduktionsforslag.

Lovgrundlag

Styrelseslovens kap. 5 om kommunens økonomiske forvaltning samt udmøntningen heraf i Indenrigs- og Boligministeriets Budget- og Regnskabssystem for kommuner.

Økonomiske konsekvenser

Mulige/eventuelle økonomiske konsekvenser fremgår af bilagene.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Fremgår af de enkelte forslag.

Udtalelser og høring

Budget 2023-2026 har endnu ikke været i høring.

Administrativ indstilling

Centerchefen for Omsorg og Sundhed samt Centerchefen for Social og Arbejdsmarked indstiller til Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget, at:

- tage tekniske korrektioner på udvalgets område til efterretning.
- drøfte råderums- og udvidelsesforslag (herunder anlæg) for 2023, samt at prioritere råderums- og udvidelsesforslagene (herunder anlæg) ved angivelse af nummer 1, 2, 3 osv., idet 1 er førsteprioritet og så fremdeles.

Beslutning

Taget til efterretning.

Konsulent fra Social og Arbejdsmarked Catarina Manniche Astrup og afdelingsleder i Center for Omsorg og Sundhed Anne-Marie Skipper gennemgik materialet.

- De tekniske korrektioner blev taget til efterretning.
- Drøftet. Udvalget sender forslagene uprioriteret videre til drøftelse i budgetforhandlingerne.

Mette Olsen fra LOF, Nordvestsjælland deltog under dette punkt for at gøre udvalget opmærksom på de konsekvenser det har, at varmtvandsbassinet er delvist nedlukket pga. besparelser.

Bilag

SÆP - Bilag A - Overblik over udvidelses- og råderumsforslag samt tekniske korrektioner NY

Bilag B - SÆP - Forslag fra Borgernet Odsherred

Bilag C - Samlet Skemer SÆP udvalg

Punkt 104: Underskriftsside

00.22.00-P35-21-50854

Sagsfremstilling

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

Beslutning

Godkendt.