

REFERAT Ældre- og Handicapudvalget 2022-2025 d. 05-04-2022

Mødedato Tirsdag d. 05. april 2022 kl. 08:30

Mødested Byens Køkken, Teknikvej 4, 5260 Odense S

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Standardisering og effektivisering på det administrative område.....	4
Godkendelse af indberetningen af magtanvendelser i Odense Kommune i 2021.....	13
B-Sag: Godkendelse af forslag til Handleplan 2022 for Ensomhedscharter Odense.....	19
D-Sag: Orientering om rekrutteringsindsatsen i Ældre- og Handicapforvaltningen.....	23
D-Sag: Oplæg om mad- og frivillighedsområdet.....	26
D-Sag: Aktuelle sager.....	27

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

85.00.00-A00-27-21

Resume

Godkendelse af dagsorden til Ældre- og Handicapudvalgets møde den 5.april 2022.

Beslutning

Ældre- og Handicapudvalget godkender dagsordenen.

Punkt 2: Standardisering og effektivisering på det administrative område

00.01.00-A00-10-22

Resume

Direktørgruppen fremlægger deres indstilling til udmøntning af den budgetlagte effektivisering på de administrative områder svarende til en effektiviseringsgevinst på 10 mio. kr. i 2022 stigende til 20 mio. kr. i 2023. Omprioriteringen fra administration til velfærd er en del af budgetforliget for 2022. Direktørgruppen indstiller, at effektiviseringen udmøntes i to faser.

På baggrund af den udarbejdede administrationsanalyse anbefaler Direktørgruppen, at der som fase 1 iværksættes en proces for samling af administrative opgaver på tværs af de kommunale forvaltninger indenfor løn og personale, regnskab og HR. Direktørgruppen anbefaler etablering af en midlertidig implementeringsorganisation, der skal sikre en hensigtsmæssig proces herfor. Som del af fase 1 gennemføres også effektiviseringer ved at realisere potentialer indenfor systemporteføljen.

Fase 2 igangsættes i anden halvdel af 2022 og omfatter yderligere analyser af de decentrale administrative områder, og de administrative områder, der ikke indgår i fase 1. Direktørgruppen anbefaler, at en andel af effektiviseringskravet på det administrative område udmøntes på disse områder, da områderne har et vist volumen og potentiale for effektivisering. Implementering af fase 2 forventes færdig med udgangen af første halvår 2023.

Effektiviseringskravet for 2022 anbefales udmøntet ved forholdsmæssig fordeling mellem forvaltningerne ved eksempelvis vakante stillinger eller mindreforbrug. De endelige bevillingsmæssige forhold fra 2023 og frem vil blive fastlagt ved opfølgende sager til byrådet i henholdsvis sommeren 2022 og første halvår 2023.

Direktørgruppens indstilling har været i høring ved medarbejdersiden. Høringssvarene er vedlagt sagen som bilag. På baggrund af høringsmateriale indstiller Direktørgruppen, at der som en del af implementeringsprocessen tilrettelægges målrettede indsatser for at fastholde medarbejdere og videnspersoner, for at sikre trivslen og for at imødegå utrygheden blandt berørte ledere og medarbejdere. Dette skal blandt andet ske igennem en tydelig kulturproces, dialogmøder samt fokus på forandringsprocessen.

Direktørgruppen har drøftet sammenhængen mellem administrationsanalysen og de tværgående dele af den vedtagne effektiviseringsstrategi, der også har fokus på mulighederne for en øget brug af digitale redskaber. Det budgetlagte effektiviseringskrav på 5 mio. kr. fra effektiviseringsstrategien i 2023 er dog ikke medtaget i denne sag. Direktørgruppen vil i stedet som en del af Økonomiudvalgets budgetbidrag fremlægge et forslag til udmøntning af disse tværgående effektiviseringer.

Effekt

Sagens karakter gør, at det ikke er relevant at vurdere effektskabende konsekvenser for Odensemålene.

INDSTILLING

Borgmesterforvaltningen indstiller i samarbejde med By- og Kulturforvaltningen, Ældre- og Handicapforvaltningen, Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, Børn- og Ungeforvaltningen, Klima- og Miljøforvaltningen og Sundhedsforvaltningen til respektive udvalg, at byrådet godkender Direktørgruppens forslag til standardisering og effektivisering på det administrative område, herunder:

1. Den i sagen beskrevne plan for udmøntning af den budgetlagte effektivisering på det administrative område igangsættes.
2. Der med reference til Direktørgruppen nedsættes en midlertidig implementeringsorganisation i Borgmesterforvaltningen i 2022, der skal sikre en hensigtsmæssig proces for sammenlægning af de beskrevne administrative opgaver i fase 1.
3. Det budgetlagte effektiviseringskrav på 10 mio. kr. i 2022 udmøntes til de 5 udvalg med en fordelingsnøgle svarende til 3,1 mio. kr. til Økonomiudvalget, 2,1 mio. kr. til By- og Kulturudvalget, 1,3 mio. kr. til Ældre- og Handicapudvalget, 1,4 mio. kr. til Beskæftigelses- og Socialudvalget og 2,1 mio. kr. til Børn- og Ungeudvalget.
4. De bevillingsmæssige forhold fra 2023 og frem vedrørende fase 1 vil blive håndteret i udmøntningssagen til byrådet i juni måned 2022, og fase 2 udmøntes ved en sag til byrådet i første halvår 2023.

Beslutning

Ældre- og Handicapudvalget anbefaler indstillingen og tilføjer, at udvalget er enige i Økonomiudvalgets tilføjelse.

Økonomiudvalget anbefaler indstillingen og bemærker, at den endelige beslutning træffes af byrådet.

Fremrykning af fase 2

For at minimere usikkerheden i organisationen er Økonomiudvalget enige om, at fase 2 fremrykkes, så analyse, beslutning og implementering gennemføres så hurtigt som muligt. Direktørgruppen pålægges at tilvejebringe et beslutningsgrundlag, der kan implementeres allerede ved årsskiftet 2022/2023.

Central/decentral

Økonomiudvalget anerkender, at der på visse kommunale institutioner er en selvstændig mening med, at der findes en decentral struktur. Økonomiudvalget pålægger direktørgruppen at have fokus på dette forhold i forbindelse med analyse, beslutning og eventuel implementering i fase 2.

Rådmand Tommy Hummelrose deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Sagsfremstilling

Med budgetforliget for 2022 blev det besluttet at gennemføre en effektivisering på det administrative område, der skal frigøre et provenu på 10,0 mio. i 2022 og 20,0 mio. kr. årligt fra 2023 og frem. Direktørgruppen har fået til opgave at udmønte den samlede effektivisering gennem en øget automatisering og standardisering af arbejdsgange, samt en eventuel samling af parallelle administrative strukturer.

Direktørgruppen har til brug herfor indhentet ekstern konsulentbistand hos Deloitte til at foretage en analyse af Odense Kommunes administrative hovedområder (Løn og personale, HR, Økonomi, IT, digitalisering og dataanalyse, Jura, Kommunikation og øvrig administrativ understøttelse). Deloitte har under inddragelse af medarbejdere og ledere på de administrative hovedområder gennemført en kortlægning af områderne. På baggrund heraf er Deloitte kommet med en række anbefalinger til Odense Kommune, som kan bidrage med effektiviseringer og/eller kvalitative forbedringer indenfor kommunens administration.

Direktørgruppens indstilling til det videre arbejde med udmøntningen af den samlede effektivisering bygger på den gennemførte analyse og Deloitte's anbefalinger, under hensyntagen til Odense Kommunes eksisterende organisering og opgaveløsning, herunder den nuværende grad af centralisering af opgavevaretagelsen. Hovedparten af effektiviseringsgevinsten findes via samling af parallelle administrative funktioner, hvilket betyder, at der i praksis oprettes fælles centrale enheder for løn/personale, HR og regnskab. I disse centrale enheder tilgår og samles medarbejdere fra alle 5 forvaltninger.

Samlingen af parallelle administrative funktioner i en fælles administrativ enhed gennemføres på de områder, hvor en standardisering af opgavevaretagelsen samlet set vurderes at understøtte en mere effektiv administration. De konkrete opgaver og det konkrete opgavesplit mellem forvaltninger og den fælles administrative enhed skal fastlægges nærmere i forbindelse med det videre arbejde. I den forbindelse vil der være blik for eventuelle forskellige behov mellem forvaltninger.

Direktørgruppen indstiller konkret, at nedenstående tiltag iværksættes med henblik på at realisere det opstillede effektiviseringspotentiale. Tiltagene iværksættes indenfor den centrale opgavevaretagelse i forvaltningerne.

1. Samling af alle løn- og personaleopgaver

Direktørgruppen forventer, at der både kan opnås kvalitative og kvantitative potentialer ved at samle alle løn- og personaleopgaver centralt. Området bærer således i høj grad præg af relativt ensartede, fælles processer og standardopgaver på tværs af kommunen. En fælles administrativ løn- og personaleenhed vil bl.a. skulle varetage den administrative håndtering af alle ansættelser og fratrædelser, rådgivning og vejledning af ledere i forhold til løn- og ansættelsesvilkår, overenskomstfortolkninger, lønadministration og håndtering af vikarordninger. Enheden vil være det sted, hvor alle kommunens ledere og medarbejdere får administrativ understøttelse i forbindelse med til- og afgang af medarbejdere såvel som sparring under hele medarbejderens ansættelsesforløb. En samling af løn og personaleopgaver forventes både at kunne realisere et effektiviseringspotentiale og samtidig understøtte stærke faglige miljøer og en øget organisatorisk robusthed i forhold til fx personaleomsætning.

2. Samling af regnskabsopgaver

Direktørgruppen forventer, at der kan realiseres et effektiviseringspotentiale ved at samle en række regnskabsopgaver på tværs af kommunen.

Direktørgruppen foreslår, at en fælles regnskabsenhed bl.a. skal varetage kreditorbogholderi, debitorbogholderi, finansbogholderi, transaktionelle regnskabsopgaver mv. En fælles enhed forventes desuden at skulle eksekvere kommunens samlede regnskabsprocesser. Det gælder bl.a. årshjul, betalinger, finansiel controlling, afstemning af konti, momscontrolling, implementering af nye regelsæt på regnskabsområdet og lignende. Arbejdsopgaver og processer i tilknytning til styrings-setuppet på det specialiserede socialområde fastholdes i de relevante forvaltninger. En samling af regnskabsopgaver forventes både at kunne realisere et effektiviseringspotentiale og samtidig understøtte stærke faglige miljøer og en øget organisatorisk robusthed i forhold til fx personaleomsætning.

3. Samling af administrative og standardiserbare HR-opgaver

HR-området har en stor snitflade til det løn- og personalemæssige område, og det er i praksis vanskeligt at adskille de to områder. Det konkrete opgavesnit på HR-området fastlægges endeligt i forbindelse med det kommende arbejde i implementeringsorganisationen, hvor Direktørgruppen, i respekt for høringssvarene, også vil drøfte rammerne for en ensartning af serviceniveauet på tværs af forvaltningerne.

HR-opgaverne i Odense Kommune anvendes og driftes desuden med stor forskellighed forvaltningerne imellem. På den baggrund forventer Direktørgruppen, at der som led i samlingen af løn- og personaleopgaver kan realiseres yderligere effektiviseringer ved også at samle en række administrative og standardiserbare HR-opgaver. Samtidig forventes der at være potentiale i snitflader til andre områder samt ved at ensarte serviceniveauet på tværs af forvaltninger. En samling af administrative og standardiserbare HR-opgaver forventes både at kunne realisere et effektiviseringspotentiale og samtidig understøtte stærke faglige miljøer og en øget organisatorisk robusthed i forhold til fx personaleomsætning.

4. Gennemgang og optimering af systemporteføljen

Direktørgruppen forventer, at der kan realiseres besparelser ved at optimere systemporteføljen. Det indebærer en gennemgang af kommunens it-systemer med henblik på at reducere systemoverlap, optimere licensanvendelse og sikre de bedst mulige kommercielle vilkår i kontrakter og licensaftaler. Det er vurderingen, at der i forbindelse med arbejdet med den tværgående effektiviseringsstrategi er potentialer indenfor systemlandskabet, som endnu ikke er indfriet.

5. Yderligere analyser af administrative funktioner

Det er Direktørgruppens vurdering, at der er behov for at foretage yderligere analyser for at kunne vurdere potentialet for effektiviseringer på øvrige administrative områder, som ikke er dækket af punkterne I-IV. Områderne omfatter tværgående styringsprocesser (økonomi), It, digitalisering og dataanalyse, jura, kommunikation og ledelsessekretariat samt centralisering af decentrale administrative opgaver indenfor de omfattede administrative hovedområder.

Direktørgruppen anbefaler, at en andel af effektiviseringskravet på det administrative område udmøntes på disse områder, som en del af fase 2. Analysearbejdet igangsættes i anden halvdel af 2022 med efterfølgende implementering i første halvdel af 2023. En del af effektiviseringsgevinster i 2023 foreslås tidsforskyd til 2024 og 2025 for at sikre en gradvis implementering af analyserne i fase 2.

Faseopdelt implementering

Direktørgruppen anbefaler, at arbejdet med effektiviseringer af de administrative områder eksekveres i to faser. Fase 1 igangsættes nu og sikrer den fulde udmøntning af den budgetlagte effektivisering indenfor forvaltningernes centrale administrative funktioner. Arbejdet igangsættes nu med forventet samling af administrative funktioner fra 1. januar 2023. Forud for samlingen vil der ske yderligere kortlægning, planlægning og involvering af omfattede medarbejdere med henblik på, at der i sommeren 2022 kan forelægges en sag om de bevillingsmæssige forhold fra 2023 og frem, samt at der fra efteråret 2022 kan ske en endelig udmelding om omplacering. Direktørgruppen er bevidste om, at der i perioden kan opstå usikkerhed blandt medarbejdere indenfor de omfattede områder. Der vil i forbindelse med det forberedende arbejde og implementeringen derfor være et særligt fokus på fastholdelse af medarbejdere og opretholdelse af sikker drift.

Fase 2 omfatter de decentrale administrative funktioner samt øvrige administrative områder, som ikke er dækket af fase 1. I fase 2 vil der være fokus på en effektivisering på følgende administrative funktioner: Tværgående styringsprocesser (økonomi), It, digitalisering og dataanalyse, jura, kommunikation og ledelsessekretariat samt eventuelt centralisering af decentrale administrative opgaver indenfor de omfattede administrative hovedområder. Direktørgruppen vurderer, at disse områder indeholder volumen og potentialer for effektiviseringer og anbefaler derfor, at analysearbejdet igangsættes i andet halvår af 2022. Implementering vil blive gennemført i første halvår af 2023.

Effektiviseringspotentiale

Standardisering og effektivisering på det administrative område skal frigøre et provenu på 10,0 mio. kr. i 2022 og 20,0 mio. kr. årligt fra 2023 og frem.

1000 kr. - 2023 priser	2022	2023	2024	2025
Standardisering og effektivisering på det administrative område	10.000	20.000	20.000	20.000

+ flere indtægter/lavere udgifter, - = færre indtægter/flere udgifter.

I denne sag udmøntes provenuet for 2022, på 10 mio. kr. Derudover gives en foreløbig vurdering af de budgetmæssige konsekvenser for 2023 og frem. På baggrund af det omfattende arbejde, det er at skabe en ny fællesadministrativ organisering, er det vurderet, at samling af opgaver i fælleskommunale administrative servicefunktioner vil have effekt fra 2023.

De 10 mio. kr. i 2022 vil derfor blive udmøntet som engangsmidler gennem en fordelingsnøgle til forvaltningerne til effektiviseringer på det administrative område. Det kan eksempelvis ske gennem udsættelse af genbesættelse af vakante stillinger, indgåelse af senioraftaler, frivillige aftrædelsesordninger mv. eller via mindreforbrug i forvaltningerne.

Alle forvaltninger har administration, og det afspejler den valgte fordelingsnøgle. Fordelingen af administrationsbesparelsen på udvalg vægtes ud fra:

- opgørelsen af medarbejdere, som ledelsen har udpeget i forbindelse med den eksterne analyse af administrationsområdet,
- samt den anvendte fordelingsnøgle til omprioritering fra administration til velfærd i budget 2020.

Fordelingsnøglen fraviger således fra den sædvanlige servicenøgle, for bedst at afspejle det administrative område og sikre, at velfærdsområderne i videst muligt omfang friholdes.

Fra 2023 og frem vil Direktørgruppens anbefalinger til samling af administrative funktioner i centrale enheder betyde, at der skal ske opgaveflytninger og budgetomplaceringer fra eksisterende udvalg til Økonomiudvalget. Det vedrører konkret flytning af budget og medarbejdere fra de eksisterende udvalg fra 2023 og frem. De fælleskommunale administrative servicefunktioner placeres under Økonomiudvalget, som en del af Borgmesterforvaltningen.

Den foreløbige opgørelse viser, at der i fase 1 vil blive flyttet budget på ca. 61,1 mio. kr., svarende til omkring 117 årsværk inklusive overhead fra de eksisterende forvaltninger, til Økonomiudvalget fra 2023, til den samlede drift af de nye fælles administrative enheder. Budgettet relaterer sig til de prioriterede administrative hovedområder.

Byrådet vil i sommeren 2022 blive forelagt en sag om de bevillingsmæssige forhold for fase 1, fra 2023 og frem. De bevillingsmæssige forhold for fase 2 udmøntes ved en sag til byrådet i første halvår 2023. Der udestår en opgave med at identificere de konkrete opgaver og medarbejdere, som skal samles i de fælles administrative enheder, samt planlægning af den fysiske placering af medarbejdere i større enheder. Det er Direktørgruppens ønske, at der fra primo 2023 vil være sket en fysisk flytning, da det er vigtigt at skabe klarhed for medarbejdere, samt at enhederne med det samme opnår synergieffekter og fællesskab om den samlede opgaveportefølje.

Ved flytning af delopgaver og personale anvender Odense Kommune en intern overheadprocent på 4,2 %. Den overføres som en procentdel af og sammen med lønsummen ved mindre omstruktureringer. Den dækker udgifter til uddannelse, møder, rejser og repræsentation, kontorhold mv.

For 2023 forventes der ikke helårseffekt for effektiviseringerne. For fase 1 planlægges med tre-fjerdedeles effekt, mens der for fase 2 forventes to-tredjedele effekt i 2023. For de nye enheder vil der derudover i år et, gennem den almindelige overførselsadgang, være mulighed for at effektiviseringer realiseres efterfølgende år.

Effektiviseringspotentialer er vurderet ud fra fordelingen mellem centrale og decentrale medarbejdere, ud fra den eksterne analyse af administrationsområdet. I fase 1 indgår således kun de centrale medarbejdere, mens decentrale funktioner vil være omfattet af fase 2.

Udover effektiviseringer på standardisering og effektivisering på det administrative område anbefaler Direktørgruppen, at der arbejdes med analyse af IT- systemlandskabet. Samlet findes der på området licensudgifter på ca. 100 mio. kr. Fra 2023 og frem ønsker Direktørgruppen at finde effektiviseringer på systemlandskabet på samlet 7 mio. kr.

1.000 kr. - 2022 priser	2023	2024	2025	2026
Central Regnskabsenhed				
Økonomiudvalget	3.308	4.411	4.411	4.411
Central Løn- og personaleadministrationsenhed				
Økonomiudvalget	2.968	3.957	3.957	3.957
Standardiserbare HR-opgaver				
Økonomiudvalget	941	1.254	1.254	1.254
Effektiviseringer på systemlandskab	7.000	7.000	7.000	7.000
Økonomiudvalget				
By- og Kulturudvalget				
Ældre- og Handicapudvalget				
Beskæftigelses- og Socialudvalget				
Børn- og Ungeudvalget				
Effektiviseringstiltag i fase 2	2.787	4.877	4.877	3.378
I alt	17.004	21.499	21.499	20.000

+ flere indtægter/lavere udgifter, - = færre indtægter/flere udgifter.

På grund af indfasningen af både fase 1 og fase 2 er den foreløbige vurdering, at ovenstående effektiviseringstiltag tilsammen bidrager med 17,0 mio. kr. i effektiviseringer i 2023. Dermed kan en mindre del af effektiviseringerne forskydes til 2024 og 2025 for at opnå det fulde effektiviseringspotentialer på 20 mio. kr. årligt over perioden.

Samtidig vil der i forbindelse med implementeringsorganisationens arbejde kunne ske justeringer af det præcise antal årsværk, lønsummer mv., der overføres. Den konkrete håndtering af indfasning og forskydning af potentialer samt eventuelle justeringer vil blive præsenteret for byrådet i forbindelse med selvstændige udmøntningssager for 2023 og frem.

I det omfang der er behov for investeringer til eksempelvis understøttelse af implementeringsorganisationen, ekstern konsulentbistand, flytning mv., dækkes det af Økonomiudvalgets ramme. Tilpasning og evt. udskiftning af systemer for at understøtte samling af administrative funktioner vil ske indenfor den nuværende ramme.

Organisering og implementering

Samlingen af administrative funktioner på tværs af de kommunale forvaltninger er en omfattende opgave, der kræver grundigere kortlægning, planlægning og involvering af medarbejdere og ledere på de omfattede områder. Direktørgruppen anbefaler derfor, at der nedsættes en midlertidig implementeringsorganisation i Borgmesterforvaltningen, der skal sikre en

hensigtsmæssig proces for sammenlægning af de omfattede administrative opgaver i fase 1, herunder fokus på opretholdelse af sikker drift og fastholdelse af medarbejdere på de berørte områder i transitionsperioden.

Den midlertidige implementeringsorganisation får det operationelle ansvar for forberedelse og gennemførelse af implementeringen, herunder:

- detailplanlægge den videre proces
- kortlægge eksisterende (as-is) processer i forvaltningerne på de administrative områder, der samles
- fastlægge fremtidige (to-be) processer ”end-to-end”, herunder opgavesplit, serviceniveau, ansvarsfordeling mv. på de administrative områder, der samles
- designe den fremtidige organisationsstruktur for den fælles administrative enhed
- afklare praktiske forhold, herunder fysisk placering mv.
- understøtte opbygning og overdragelse af opgaver til den fælles administrative enhed
- forberede indsatser til fastholdelse af medarbejdere

Direktørgruppen fungerer som styregruppe for den midlertidige implementeringsorganisation, og har dermed den overordnede beslutningskompetence i forbindelse med implementeringen. Projektledelsen forankres hos Borgmesterforvaltningens niveau-2 chefer og Stabschefforum fungerer som referencegruppe.

Borgmesterforvaltningens niveau-2 chefer udpeger en ansvarlig niveau-3 chef, for hver af de områder, der samles. Den ansvarlige niveau-3 chef skal forestå implementering og samling og vil fremadrettet også varetage driften af hvert område. I udpegning af de ansvarlige niveau-3 chefer inddrages de respektive stabschefer.

I forbindelse med administrationsanalysen, blev der nedsat en referencegruppe til at følge arbejdet og sikre medarbejderinddragelsen. Referencegruppen består af repræsentanter fra Hovedudvalget. Således er alle Forvaltningsudvalg repræsenteret i referencegruppen. Direktørgruppen foreslår, at referencegruppen fortsætter sit arbejde i implementeringsperioden. Referencegruppens primære opgaver er:

- At sikre inddragelse af MED-system på hensigtsmæssig måde.
- At understøtte processen for god kommunikation til medarbejdere.
- At sikre at intentionen i MED-aftalen efterleves.

Direktørgruppen ønsker derudover at sikre en transparent proces samt involvering af berørte medarbejdere. Dette skal blandt andet ske igennem en tydelig kulturproces, dialogmøder samt fokus på forandringsprocessen. Både hos de afgivende forvaltninger og i de nye enheder – under implementeringsfasen og i den efterfølgende opstartsperiode. I forlængelse af de indkomne høringsvar vil der i den efterfølgende implementering blive lagt stor vægt på et løbende trivselsarbejde samt indsatser til fastholdelse af medarbejdere. De konkrete indsatser beslattes i direktørgruppen.

Der etableres et koordinerede implementeringssekretariat, der sekretariatsbetjener styregruppen og understøtter de enkelte arbejdsgrupper. Sekretariatet bemannes af medarbejdere fra Borgmesterforvaltningen.

Nye forvaltninger

Der er pr. 1. januar 2022 etableret to nye forvaltninger i Odense Kommune – Klima- og Miljøforvaltningen samt Sundhedsforvaltningen. De to nye forvaltninger er p.t. under opbygning og skal i den forbindelse ikke opbygge selvstændige funktioner på de administrative områder, hvor opgavevaretagelsen samles (løn og personale, regnskab og HR). De to nye forvaltninger skal følge det opgavesplit og serviceniveau, der fastlægges i forbindelse med implementeringen af nærværende anbefalinger.

Implementeringsorganisationen får til opgave, at sikre implementeringen heraf i forbindelse med samlingen af administrative opgave på tværs af de eksisterende forvaltninger. De to nye forvaltninger indgår derfor også i referencegruppen.

Høringssvar

Direktørgruppens indstilling til fremtidig organisering af tværgående administrative funktioner har været i høring i MED-strengen fra 25. januar til 24. februar 2022.

Der er i høringsperioden indkommet 6 høringssvar. Et fra hvert af de fem Forvaltningsudvalg samt et fra Hovedudvalget.

I hovedtræk omfatter MED-strengens bemærkninger følgende 4 temaer:

- Effektiviseringer – hvor længe og hvor meget
- Validitet af undersøgelsen (Deloitte)
- Medarbejdertrivsel
- Sikker drift (Forringet kvalitet, nærhed og økonomi)

Høringssvarene er omfangsrige og omfatter refleksioner, bekymringer og bemærkninger til Direktørgruppens indstilling.

Direktørgruppen har i deres indstilling til den fremtidige organisering af tværgående administrative funktioner drøftet høringssvarene indgående. Desuden har Direktørgruppen afholdt fællesmøde med Hovedudvalg og Forvaltningsudvalg, for at sikre at alle perspektiver er kommet frem i processen. Høringssvarene har givet anledning til justeringer i direktørgruppens anbefaling, herunder et større fokus på det efterfølgende trivsels- og kulturarbejde samt indsatser til fastholdelse af medarbejdere.

Høringssvar er vedhæftet sagsfremstillingen som bilag.

I henhold til MED-aftalen vil MED-strengen løbende blive inddraget i det fremadrettede implementeringsarbejde.

Det skal derudover bemærkes, at Borgmesterforvaltningen er bekendt med, at der er udarbejdet et høringssvar uden om MED-systemet. Dette høringssvar er sendt direkte til byrådet i Odense Kommune.

Økonomi

Men denne sag udmøntes det budgetlagte effektiviseringer på 10,0 mio. kr. i 2022 på styringsområde Service til de 5 udvalg jf. nedenstående tabel.

Udvalg	Styringsområde	2022
Økonomiudvalget	Service	-3.116.667
By- og Kulturudvalget	Service	-2.133.333
Ældre- og Handicapudvalget	Service	-1.316.667
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Service	-1.366.667
Børn- og Ungeudvalget	Service	-2.066.667
Nulstilling af effektiviseringspulje under Økonomiudvalget	Service	10.000.000
I alt		0

+ flere indtægter/lavere udgifter, - = færre indtægter/flere udgifter.

De 10,0 mio. kr. nulstiller effektiviseringskravet i 2022 under Økonomiudvalget, og sagen har dermed ingen konsekvens for kommunens kassebeholdning.

Bilag

Samlet hørings svar_HU og FU medarbejderside

Punkt 3: Godkendelse af indberetningen af magtanvendelser i Odense Kommune i 2021

00.01.00-A00-385-19

Resume

I denne sag skal udvalget behandle Ældre- og Handicapforvaltningens årlige indberetning over magtanvendelse for 2021. Indberetningen skal efterfølgende godkendes i byrådet.

I Ældre- og Handicapforvaltningen er der i 2021 blevet indberettet 226 tilfælde af magtanvendelse. Det er en stigning i forhold til 2020, hvor der blev indberettet 188 tilfælde af magtanvendelse. Der er indberettet 8 tilfælde af magtanvendelse, som falder uden for Servicelovens regler for magtanvendelse. I 2021 var der ca. 13.800 borgere, som fik indsatser inden for Ældre- og Handicapforvaltningens område.

Magtanvendelse kan, som en sidste udvej, bruges i situationer, hvor borgeren har en betydelig eller varig nedsat psykisk funktionsevne. Samtidig skal borgeren være ude af stand til at handle fornuftigt eller overskue konsekvenserne af sine handlinger.

Ældrerådet og Handicaprådets høringssvar er vedlagt som bilag til sagen.

Effekt

Sagen har ingen konsekvenser for Odensemålene.

INDSTILLING

Ældre- og Handicapforvaltningen indstiller til udvalget, at byrådet godkender indberetningerne over magtanvendelser for 2021.

Beslutning

Ældre- og Handicapudvalget godkender indstillingen med den tilføjelse, at forvaltningen skal vedblive med at udvikle praksis så der findes alternativer til magtanvendelse.

Sagsfremstilling

Landets kommuner er, ifølge Serviceloven, forpligtet til årligt at lave en indberetning over de magtanvendelser, der har været i kommunen. Denne sag omhandler indberetningen af de magtanvendelser, der har fundet sted i 2021 i Ældre- og Handicapforvaltningen.

Magtanvendelser i Ældre- og Handicapforvaltningen

I Ældre- og Handicapforvaltningen er der i 2021 blevet indberettet 226 tilfælde af magtanvendelse. Der er indberettet 8 tilfælde af magtanvendelse, som falder uden for Servicelovens regler for magtanvendelse. Opgørelsen omfatter odenseborgere bosat i Odense Kommune og odenseborgere, der bor i botilbud i andre kommuner. I 2021 var der ca. 13.800 borgere, som fik indsatser inden for Ældre- og Handicapforvaltningens område.

Nedenstående skema viser den samlede opgørelse over magtanvendelser i Ældre- og Handicapforvaltningen i 2021. I skemaet fremgår også tallene for 2020, så der er mulighed for at sammenligne. Der er en stigning i forhold til 2020, hvor der blev indberettet 188 tilfælde af magtanvendelse. Det er i den sammenhæng væsentligt at være opmærksom på, at det

er normalt, at der er udsving i antallet af magtanvendelser fra år til år. Én borger/sagsforløb kan have stor betydning for det samlede billede. Det er derfor tydeliggjort i skemaet dels hvilken type af magtanvendelse, der er tale om, og dels hvilket forløb der er tale om, for at give et så nuanceret billede som muligt af de indberettede magtanvendelser.

Stigningen fra 2020 til 2021 dækker særligt over antallet af magtanvendelser inden for § 136f. Det drejer sig om flytning af demente borgere uden samtykke. Der er blevet strammet op på procedurene for flytning af borgere med demens uden samtykke, og det ses i opgørelsen for 2021.

Magtanvendelser, som bliver foretaget over for odense-borgere i botilbud i andre kommuner, bliver sendt til Odense Kommune til godkendelse. Magtanvendelser, som bliver udøvet i tilbud under Region Syddanmark, bliver indberettet til regionen. Regionen træffer afgørelse på baggrund af indberetningen, som efterfølgende bliver sendt til orientering i Odense Kommune. Magtanvendelser, som bliver udøvet over for borgere, der kommer fra andre kommuner, bliver indberettet til den tidligere opholdskommune.

	Forløb medfødt hjerne-skade	Forløb sindslidelse	Forløb erhvervet hjerne-skade	Forløb vedvarende sygdomsudvikling	Odenseborgere i udenbystilbud	Samlet 2020	Samlet 2021
§124c afværgehjælp						1	
§124d fastholdelse/føren til andet lokale	5	1			54	50	60
§125 særlige døråbnere						1	
§128 Bløde stof-seler				2	7	2	9
§128b trygheds-skabende velfærdsteknologi (ikke-demente)		1			7	8	8
§128c låsning og sikring af yderdøre og vinduer							
§129 og 129a flytning uden samtykke (ikke-demente)	3	5	4	4		11	16
§136a fasthold i hygiejnesituationer (ikke-demente)			2		4	6	6
§136c fasthold i hygiejnesituationer (demente)				89		95	89
§136d fasthold ved konfliktsituationer (demente)							
§136f flytning uden samtykke (demente)			1	29		8	30
§137 a-d besøgsrestriktioner							
§137e-j fuldbyrdelse af straffetretlige foranstaltninger						2	
Andre tilfælde af magtanvendelse som ikke er beskrevet i Serviceloven	2	2		1	3	4	8
I alt	10	9	7	125	75	188	226

Eksempler på magtanvendelse

I dette afsnit er der eksempler på de forskellige magtbestemmelser.

- § 124c: Afværgehjælp - En borger kan fastholdes, hvis borgeren f.eks. er ved at ødelægge et TV eller andre ting af en vis værdi.
- § 124d og § 136 d: Fastholdelse - En borger kan fastholdes, hvis borgeren er ved at overfalde en anden borger eller er ved at bevæge sig ud på befærdet vej uden at være trafiksikker.
- § 125: Særlige døråbnere - Hvis en borger ofte forlader botilbuddet eller plejehjem for at gå ud på befærdet vej eller udenfor i frostvejr uden tøj på, kan der opsættes en døråbner med f.eks. dobbelt håndtag eller lignende, som forsinker borgeren, så personalet kan nå at reagere.

- § 128: Stofseler - Man kan fastspænde en borger med bløde stofseler til en kørestol, hvis borgeren gentagne gange forsøger at rejse sig fra stolen og derved kan risikere at falde og slå sig. Nogle borgere glemmer, at de ikke kan gå/stå og bliver ved med at forsøge.
- § 128 b og § 136: Tryghedsskabende velfærdsteknologi - Det kan fx være ringemåtter, GPS'er, faldalarmer, døralarmer, som kan sættes op ved borgere, der ofte vågner om natten og søger ud af bolig/plejehjem. Det hjælper til at borger ikke skal overvåges af personalet og til, at personalet kan komme borger til undsætning, hvis der er brug for det.
- § 128c: Låsning og sikring af yderdøre og vinduer - Kan anvendes ved borgere, der forlader bolig/plejehjem og opsøger fare.
- § 129 og § 129a: Giver mulighed for at flytte borgere, der ikke er i stand til selv at svare (eller som modsætter sig), til botilbud eller plejebolig, og hvor det ikke længere vurderes forvaldigt at bo i eget hjem.
- § 136 a og § 136 b: Kortvarig fastholdelse af borgere i hygiejnesituationer, f.eks. bleskift, tandbørstning eller bad el. lign. Dette er kun i de tilfælde, hvor hygiejnen truer borgerens helbred.
- § 137 a-d: Besøgsrestriktioner - Man kan forbyde f.eks. aggressive pårørende i fællesarealer i et botilbud eller plejehjem.
- § 137 e-j: Fuldbyrdelse af strafferetlige foranstaltninger - Det vil være et vilkår i en dom og kan være forbud mod adgang til telefon og internet, indelåsning om natten eller undersøgelse af deres rum for f.eks. stoffer eller våben.

Magtanvendelsesforanstaltninger, der ikke er beskrevet i Serviceloven

Der har i 2021 været 8 indberetninger af magtanvendelse, der falder uden for reglerne om magtanvendelse i Serviceloven.

Kommunens personale kan alene anvende magt under de betingelser, der er fastlagt i Serviceloven. Der er en skarp adskillelse mellem magtanvendelse efter Serviceloven og efter Sundhedsloven, hvor magtanvendelse efter Sundhedsloven kun kan ske i behandlingsregi under ansvar af en læge.

Det er et krav for magtanvendelse efter Serviceloven, at der er risiko for borgerens liv og helbred. Fx i forbindelse med tandbørstning skal det være dokumenteret, at der er alvorlig betændelse eller borgerens ernæringsmæssige situation er truet. Kommunens personale kan ikke bruge magt til forebyggende tandpleje.

Indberetningerne kan være i begrundet i nødret/nødværge. Nødret/nødværge skal altid betragtes som en sidste udvej. Der kan blandt andet dække over, at personalet har brudt døren ind til borger, da der var frygt for, at borgeren ville gøre skade på sig selv.

Der kan desuden være eksempler på brug af tvang, som burde være behandlet efter sundhedslovens regler om brug af magt ved behandling.

Bliver der indberettet tilfælde af magtanvendelse, der falder udenfor Servicelovens regler, bliver lederen af stedet informeret herom. Lederen af stedet har ansvar for at håndtere situationen med sit personale eventuelt med hjælp fra den faglige koordinator (demenskoordinator eller myndighedssagsbehandler). Der skal igangsættes tiltag til at forebygge lignende situationer, fx gennem Marte Meo-metoden (der hjælper med at afklare, hvad den demente har brug for) på demensområdet.

Hvis magtanvendelsen ikke har hjemmel i hverken Serviceloven eller i reglerne om nødret/nødværge, må det overvejes, om der er sket en strafbar handling i forbindelse med magtanvendelsen.

Hvilke borgere er omfattet af regler om magtanvendelse

Reglerne om brug af magt gælder i forhold til voksne med betydeligt og varig nedsat psykisk funktionsevne. De fleste af reglerne er fælles for hele målgruppen, men nogle af reglerne er opdelt i forhold til to målgrupper. Det drejer sig om følgende:

- Voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne, der ikke er en konsekvens af demens eller lignende,
- voksne med betydelig og varig nedsat funktionsevne, som er en konsekvens af demens eller lignende.

Borgerne skal desuden have indsatser efter §§ 83-87 eller §§103-104 i Serviceloven, før de er omfattet af reglerne for brug af magtanvendelse. §§ 83-87 omfatter personlig hjælp, omsorg og pleje. §§ 103-104 omfatter samværs- og aktivitetstilbud på handicapområdet.

Reglerne i Serviceloven giver plejepersonalet mulighed for at bruge en række foranstaltninger, der har karakter af magtanvendelse. Inden magtanvendelse bliver anvendt, skal personalet gøre, hvad der er muligt for at opnå borgerens frivillige medvirken. Magtanvendelsesforanstaltningen skal stå i rimeligt forhold til det, der forsøges opnået. Foranstaltningerne må aldrig erstatte omsorg, pleje og socialpædagogisk bistand. Magtanvendelse skal ske så skånsomt og kortvarigt som muligt.

Hvad er magtanvendelse

Serviceloven giver mulighed for at anvende forskellige foranstaltninger til forskellige målgrupper. Der er eksempelvis lempeligere regler for iværksættelse af magtanvendelse overfor borgere med demens sammenlignet med de øvrige målgrupper.

Serviceloven giver mulighed for følgende foranstaltninger:

Kapitel 24: Personer med betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne

- Afværgehjælp § 124 c
- Fastholdelse mv. §124 d
- Særlige døråbnere § 125
- Stofseler § 128
- Tryghedsskabende velfærdsteknologi § 128 b
- Låsning og sikring af yderdøre og vinduer § 128 c
- Flytning uden samtykke §§ 129 og 129 a

Kapitel 24 a: Personer med betydelig og varig nedsat psykisk funktionsevne, som ikke er en konsekvens af demens eller lignende

- Kortvarig fastholdelse i personlig hygiejne-situationer § 136 a

Kapitel 24 b: Personer med betydelig og varig nedsat psykisk funktionsevne, som er en konsekvens af demens eller lignende

- Kortvarig fastholdelse i personlig hygiejne-situationer § 136 c
- Fastholdelse mv. ved meget grænseoverskridende eller meget konfliktskabende adfærd § 136 d
- Flytning uden samtykke § 136 f

Hvem må udøve magtanvendelse

I situationer, hvor der er akut behov for handling, er det personalet, som kan iværksætte magtanvendelse. Det kan fx være i en situation, hvor borgeren udsætter sig selv eller andre for en farlig situation eller ved voldelig adfærd.

Foranstaltningerne bliver efterfølgende vurderet af den pågældende forløbschef i Ældre- og Handicapforvaltningen.

Når magtanvendelsen ikke knytter sig til en akut situation, skal den godkendes af en forløbschef i Ældre- og Handicapforvaltningen inden foranstaltningen bliver sat i gang. Det kan fx være godkendelse af låsning af yderdøre og vinduer.

Personalet skal indberette ethvert indgreb i den personlige frihed, herunder foranstaltningerne nævnt ovenfor. Indberetningen sker i et særligt skema til Ældre- og Handicapforvaltningen. På baggrund af indberetningerne vurderer forvaltningen, om der er behov for en anbefaling eller anden form for opfølgning. Det er personalets indberetninger, som danner baggrund for opgørelsen nedenfor.

Tiltag for at reducere magtanvendelser

Handleplaner

Der skal udarbejdes faglige handleplaner i forbindelse med alle magtanvendelsesforanstaltninger, jf. Serviceloven. Udarbejdelsen af faglige handleplaner kan medføre, at der i nogle tilfælde er fundet frem til andre socialpædagogiske metoder, så magtanvendelser er undgået.

Undervisning i magtanvendelsesregler og indberetning

Forvaltningens konsulenter og demenskoordinatorer yder løbende rådgivning, og der sker løbende opfølgning i forhold til de indberettede magtanvendelser. Forvaltningens juridiske konsulent involveres ved behov, bl.a. med tilbud om undervisning i magtanvendelsesreglerne og indberetning heraf.

Derudover kommer medarbejdere og ledere på e-learningkursus i magtanvendelse. Kurset sikrer, at alle medarbejdere får den nødvendige grundviden. Det giver tryghed i hverdagen og styrker retssikkerheden for borgerne. Kurset er udviklet til medarbejdere, der arbejder med omsorg for borgere med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Økonomi

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder kommunens kassebeholdning.

Bilag

Handicaprådets høringssvar på ÆHU-sag vedr godkendelse af magtanvendelser

Ældrerådet - Høringssvar - Godkendelse af magtanvendelser i Odense Kommune 2021

Punkt 4: B-Sag: Godkendelse af forslag til Handleplan 2022 for Ensomhedscharter Odense

30.00.00-A00-1-20

Resume

I denne sag skal udvalget godkende forslag til Handleplan 2022 for Ensomhedscharter Odense.

Udvalget drøftede forvaltningens forslag til handlinger på udvalgsmødet den 22. marts 2022. På baggrund af drøftelsen er det blevet præciseret, hvem der har hvilke roller og opgaver i de konkrete handlinger.

I handleplanen optræder et gennemgående 'vi'. Det 'vi' dækker over de 40 partnere, der har tilsluttet sig Ensomhedscharter Odense indtil videre og Ældre- og Handicapforvaltningen. Det er det samarbejde, der skal få handleplanen til at lykkes.

Den foreslåede handling 'Vi vil planlægge og afvikle Odense Spiser Sammen' fremgår ikke længere af Handleplan 2022. Det begrundes i, at det ikke har været muligt at rejse tilstrækkelig økonomisk støtte til at kunne gennemføre arrangementet.

De tilrettede forslag til konkrete handlinger fremgår af sagsfremstillingen.

Effekt

Godkendelse af Handleplan 2022 for Ensomhedscharter Odense vil have indvirkning på Odensemålet Flere funktionsdygtige ældre og handicappede. Det begrundes i, at handlingerne vil give flere borgere i Odense mulighed for at leve det liv, de selv ønsker at leve.

INDSTILLING

Ældre- og Handicapforvaltningen indstiller, at udvalget godkender forslag til Handleplan 2022 for Ensomhedscharter Odense.

Beslutning

Ældre- og Handicapudvalget godkender indstillingen.

Sagsfremstilling

Rolleafklaring i handleplanen

I handleplanen optræder et gennemgående 'vi'. Det 'vi' dækker over de 40 partnere, der har tilsluttet sig Ensomhedscharter Odense indtil videre og Ældre- og Handicapforvaltningen. Det er det samarbejde, der skal få handleplanen til at lykkes.

'Forvaltningen' dækker primært over én medarbejder i Team Frivillighed, som arbejder med opgaven – altid med udgangspunkt i en søgen efter at inddrage partnerne mest muligt i opgaven.

Konkrete handlinger

1. Forvaltningen vil lave to fondsansøgninger

I samarbejde med Center for Mental Sundhed, Ældrerådet, Handicaprådet og udvalgte partnere vil forvaltningen lave to fondsansøgninger.

I marts måned ansøges Helsefonden om støtte til et mindre projekt med en forholdsvis smal målgruppe, som er enker/enkemænd; borgere i alderen 70+, som lever alene; og borgere i alderen 90+. I projektet inddrages primært Ældrerådet.

I juni ansøges Veluxfonden om støtte til et større projekt, der har fokus på en tilsvarende større målgruppe, herunder ældre borgere og borgere med handicap. I det projekt inddrages både Ældrerådet, Handicaprådet og partnerne.

Midlerne fra de to fondsansøgninger skal på sigt være med til at styrke partnerne i deres arbejde med at gøre ensomhed til en del af deres DNA, så det bliver en naturlig del af deres værdier og måde at arbejde på.

2. Vi vil fastholdelse af partnerne

Det afgørende med denne handling er at fastholde partnerne, og derfor vil forvaltningen:

- Holde to netværksmøder i april og oktober måned 2022, hvor partnerne får mulighed for at udveksle erfaringer, lave samarbejdsaftaler og hente ny inspiration. Forvaltningen faciliterer netværksmøderne.
- Understøtte partnerne i på skift at holde fyraftensmøder for hinanden ca. en gang i kvartalet. Initiativet skal sikre, at partnerne får mulighed for at mødes regelmæssigt for at netværke og inspirere hinanden i uformelle rammer.
- Tilbyde partnerne løbende sparring med frivillighedskonsulent fra Team Frivillighed.
- Sende nyhedsbrev ud en gang i kvartalet.
- I højere grad understøtte lokale samarbejder mellem partnere fra samme bydel.

3. Vi vil rekruttere nye partnere med fokus på idrætsforeninger, pengeinstitutter og uddannelsesinstitutioner

I 2022 ønsker forvaltningen at indgå flere partnerskaber. Målet er at komme op på 60 partnere i alt i Ensomhedscharter Odense.

Forvaltningen vil særligt arbejde på at rekruttere idrætsforeninger, pengeinstitutter og uddannelsesinstitutioner i byen, da der ses et stort potentiale indenfor disse områder, hvad angår både menneskelige og økonomiske ressourcer, som kan bidrage til at mindske ensomheden i Odense.

4. Forvaltningen vil afholde to netværksmøder

Forvaltningen vil sammen med Styregruppen afholde to netværksmøder for partnerne. Møderne tilrettelægges, så partnerne får en aktiv rolle, hvor de får mulighed for at udveksle erfaringer, netværke og indgå nye samarbejder.

Tirsdag den 5. april 2022 kl. 15.00-17.00 holdes det første netværksmøde i festsalen på Odense Rådhus. Mødet vil være en kombination af oplæg, gruppearbejde og networking.

Årets andet netværksmøde holdes i oktober 2022.

5. Forvaltningen vil understøtte partnerne i at holde fyraftensmøder

Partnerne vil på skift invitere hinanden til uformelle fyraftensmøder ca. en gang i kvartalet.

Formålet med møderne er at sikre kontinuitet, styrke netværksdannelsen mellem partnerne og inspirere til nye samarbejder. Derudover skal møderne bidrage til, at partnerne får større indsigt i hinandens hverdag, rammer og kompetencer.

Det første fyraftensmøde blev afviklet på Kunstmuseum Brandts i slutningen af januar, og tilbagemeldingerne har været positive.

Årets andet fyraftensmøde bliver afviklet i maj.

6. Vi vil arbejde sammen med caféer og kulturliv om et koncept, der kan fremme fællesskaber

I samarbejde med byens caféer og kulturliv vil forvaltningen lave et koncept, der kan fremme fællesskaber i byen og gøre det nemmere for borgerne at finde nogen at spise og dele oplevelser med.

Samvær, snak, mad og oplevelser vil være centrale elementer i konceptet, og der søges inspiration hos samarbejdspartnere i byen, som har erfaring med dette.

7. Forvaltningen vil samarbejde med og lære af Silkeborg Kommune

Forvaltningen vil samarbejde med og lære af Silkeborg Kommune og lade os inspirere af den nyeste forskning på ensomhedsområdet fra 2021.

Forvaltningen hæfter sig særligt ved to pointer:

- ”Det hjælper at gøre noget”.
- ”Der er ikke kun én løsning på udfordringen med ensomhed”.

8. Forvaltningen vil samarbejde med styregruppen

Fem partnere har meldt sig til at være med i styregruppen for Ensomhedscharter Odense. Styregruppen vil fungere som bindeled mellem partnergruppen og forvaltningen og vil bl.a. være med til at planlægge netværksmøderne og komme med input til udvikling af chartret.

Styregruppen har holdt sit første møde i januar og mødtes igen i starten af marts. En frivillighedskonsulent fra forvaltningen deltager på alle styregruppemøder.

9. Forvaltningen vil styrke kommunikationen via Facebook

Forvaltningen vil have mere fokus på partnernes Facebookgruppe og understøtte dem i at bruge den, da det er en smidig kommunikationsplatform.

Økonomi

Udførelsen af Handleplan 2022 for Ensomhedscharter sker inden for budgettet i Team Frivillighed. Opgaven med handleplanen vil medføre en prioritering af eksisterende opgaver i Team Frivillighed for at sikre, at der er ressourcer til at understøtte arbejdet med charteret.

Alt afhængig af udfaldet af ansøgningerne til de to fonde, vil det være muligt at løfte flere projekter i regi af arbejdet med charteret.

Bilag

Ensomhedscharter Odense_ENDELIG

Handleplan Ensomhedscharter Odense 2022 - ENDELIG

Punkt 5: D-Sag: Orientering om rekrutteringsindsatsen i Ældre- og Handicapforvaltningen

03.08.01-G01-34-20

Resume

Denne sag handler om rekrutteringsindsatsen i Ældre- og Handicapforvaltningen. Punktet ledsages af et oplæg.

Med budget 2022 er der afsat 93 mio. kr. til nye medarbejdere på ældreområdet. Midlerne skal bl.a. gå til bedre bemanning i hjemmeplejen og på plejehjemmene og til ansættelse af nye medarbejdere til at løfte sygeplejefaglige opgaver. Derudover er der afsat 6 mio. kr. til rekruttering af de nye medarbejdere.

Med ansættelsen af op mod 200 nye medarbejdere i ældreplejen skabes bedre muligheder for at løfte kerneopgaven med tid og plads til medarbejdernes faglighed og med øget nærvær i hverdagen. Det forventes samtidig at give bedre trivsel for medarbejdere.

Det var den politiske intention, at rekrutteringsindsatserne blev planlagt og påbegyndt hurtigst muligt, således flest muligt af de nye medarbejdere kunne starte deres ansættelse pr. 1. januar 2022. Forligspartierne ønskede, at rekrutteringsindsatsen bliver gennemført under hensyntagen til kommunens fuldtidspolitik. En del af de 200 nye årsværk skal således realiseres ved, at nogle af de eksisterende medarbejdere kan gå op i arbejdstid, hvis de ønsker dette.

Status på udmøntningen af budget 2022

Forvaltningen har arbejdet med følgende projekter siden budgetvedtagelsen:

1. Fælles annoncering
2. Rekrutteringsbistand
3. Mere tid er bedre tid

1. Fælles annoncering

Fra november til december har Odense Kommune kørt kampagner på online medier og i bybilledet og på bybusser for at skabe opmærksomhed om rekrutteringsindsatsen og det faglige og meningsfulde indhold på området.

Kampagnens første fase formidlede den overordnede ambition på området og blev bragt i Fyens Stiftstidende og Lokalaviser samt som digital markedsføring.

Kampagnens anden fase var målrettet de tre primære faggrupper: sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Annoncerne var overordnede stillingsopslag, som linkede til konkrete ledige stillinger.

Annonceringen er suppleret med fortællinger fra medarbejderne selv på kommunens sociale medier (Facebook, LinkedIn og Instagram). Det var fortællinger om deres arbejdsdag, og om hvad der skaber arbejdsglæde for medarbejderne.

2. Rekrutteringsbistand

I løbet af efteråret er 15 arbejdspladser blevet tilbudt hjælp til udarbejdelse af stillingsopslag og branding. Stillingsopslag er udarbejdet efter interview med leder og udvalgte medarbejdere. Der tages i samme forbindelse billeder til annoncer på sociale medier og udarbejdes arbejdspladsprofil samt jobannonceskabeloner for den enkelte arbejdsplads til fremtidig brug.

Arbejdspladsprofilerne anvendes i det videre arbejde med Ældre- og Handicapforvaltningens branding- og differentieringsstrategi. Øvrige arbejdspladser vil få hjælp til stillingsopslag i første halvdel af 2022.

Status pr. 1. marts

I perioden november 2021 til marts 2022 fratrådte 363 medarbejdere svarende til 9.838 timer eller 266 årsværk. I samme periode tiltrådte 324 nye medarbejdere svarende til 9.710 timer eller 262 årsværk. Netto betyder det 39 medarbejdere færre, men fordi medarbejderne er ansat på et højere timetal, er den reelle difference kun 128 timer mindre pr. uge svarende til ca. 3,5 årsværk.

9 af de arbejdspladser som har fået intensiv rekrutteringshjælp, er færdige med deres rekrutteringsproces. Der er blevet udarbejdet 13 forskellige stillingsopslag, som har resulteret i 30 ansættelser.

Kun 2 stillingsopslag resulterede ikke i ansættelser. På landsplan viser data fra KL, at mellem 44 og 47 % af stillingsopslag på dette område ikke resulterede i ansættelse.

3. Mere tid er bedre tid

59% af syge- og sundhedspersonalet i Ældre- og Handicapforvaltningen arbejder på deltid. Det samme gælder 79 % af SOSU-personalet i dagvagt. På ældreområdet er der pr. september 2021 ansat 2.279 medarbejdere, svarende til 1.825 årsværk. Dvs. at hvis alle ville være på fuld tid, fik forvaltningen 454 ekstra medarbejdere – eller ca. 25% ekstra bemanning.

Projektet arbejder for, at flere medarbejdere har lyst til at øge deres beskæftigelsesgrad – gerne til fuld tid. Projektet er pga. covid-19 ikke gennemført på alle arbejdspladser og vil derfor blive fulgt op i foråret 2022.

Status pr. 1. marts

I perioden november 2021 til marts 2022 har 276 medarbejdere valgt at gå op i tid. Det har samlet betydet 1.004 ekstra timer pr. uge til ældreplejen. Det svarer til 27 ekstra årsværk.

Indsatser fremadrettet

Forvaltningen er løbende opsøgende i forhold til at kunne styrke rekruttering og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere yderligere, herunder også igangværende indsatser.

Beslutning

Orientering givet.

Punkt 6: D-Sag: Oplæg om mad- og frivillighedsområdet

84.00.00-A00-5-21

Resume

På mødet introduceres udvalget til mad- og frivillighedsområdet. Punktet er ledsaget af et oplæg.

På madområdet har Ældre- og Handicapforvaltningen ansvaret for Byens Køkken, som laver mad til plejehjem, bosteder og borgere, der bor hjemme. De mange lokale køkkener på plejehjem og bosteder laver selv dagens måltider og færdigtilbereder mad fra Byens Køkken. Forvaltningen har også ansvaret for personalekantine i alle forvaltninger.

På frivillighedsområdet giver forvaltningen faglig sparring til ledere og medarbejdere og støtter foreninger og frivillige, så de skal bruge færrest mulige ressourcer på administration og i stedet fokusere på det frivillige sociale arbejde.

Beslutning

Orientering givet.

Punkt 7: D-Sag: Aktuelle sager

85.00.00-A00-27-21

Resume