

# REFERAT Hovedudvalget d. 02-12-2021

**Mødedato** Torsdag d. 02. december 2021 kl. 13:00

**Mødested** Gørlev Hallen

**Mødedeltagere** Kamilla Gundersen, Sheila Ettrup Vind (Fravær), Søren Ole Sørensen, Ida Lehrmann (Fravær), René Juhl, Michel van der Linden, Frank Sørensen, Michael Gravesen, Ane-Marie Larsen, Nikolaj Vad, Susanne Fransen, Jan Lysgaard Thomsen, Lene Mikkelsen, Lone Varming, Charlotta Lemark, Charlotte Due, Mette Buhr Pedersen, Søren Fussing

## **Indholdsfortegnelse**

Forslag til ændring af rammer for udvikling og styring af fremtidens ældreområde i Kalundborg Kc	3
Anvendelse af coronapas på arbejdspladser i Kalundborg Kommune.....	5

# Punkt 1: Forslag til ændring af rammer for udvikling og styring af fremtidens ældreområde i Kalundborg Kommune

21-000930

## Beslutning

Hovedudvalget anbefaler indstillingerne, idet der fortsat er en medinddragelse i implementeringen.

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Det nære sundhedsvæsen er inde i en udvikling, hvor der er stor fokus på borgernes muligheder for at kunne få sundhedsydelse tæt på egen bolig. Hvad der ikke er svært, skal være nært. Det gælder Regeringens udspil omkring sundhedsklynger og nærhospitaler, og det gælder også det samarbejde, som Region Sjælland og Kalundborg Kommune er ved at etablere omkring bl.a. styrkelse af fælles akutfunktion, fælles faglig kvalitetsorganisation og fælles uddannelse og kompetenceudvikling.

Det betyder, at ældreområdet i endnu højere grad skal være gearet til at kunne håndtere de opgaver, som forventes overdraget eller allerede overdrages til kommunerne.

Endvidere har analyser vist, at der er behov for at se nærmere på takststrukturen, ligesom der er behov for at arbejde med harmoniseringen af såvel serviceniveau og personaleforhold indenfor ældreområdet.

Der foreligger derfor forslag til en ændring af rammerne for udvikling og styring af fremtidens ældreområde i Kalundborg Kommune.

## Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. den foreslåede ændring af chefansvaret godkendes og
2. den foreslåede takststruktur godkendes.

## Behandling

Hovedudvalget, Direktionen, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

## Sagsfremstilling

Ældreområdet i Kalundborg Kommune er opdelt såvel geografisk, som fagligt. Den geografiske opdeling ser vi omkring IP Nord (tidligere Kalundborg Kommune) og IP Syd (tidligere Høng, Gørlev, Hvidebæk og Bjergsted Kommuner). Den faglige opdeling ser vi omkring KDE (Kompetencecenter for Demens) og FOG (Forebyggelse og Genoptræning). De respektive områder ledes af en områdechef.

Den geografiske opdeling udfordrer på forskellig vis. På trods af vedtagne kvalitetsstandarder kan opleves forskelle på serviceniveauet afhængigt af, hvor borgeren bor i kommunen. Der mangler med andre ord en fuldstændig harmonisering af serviceniveauerne i ældreområdet.

Fra medarbejderside er det flere gange blevet fremhævet, at man undres over, at sammenlignelige udfordringer og opgaver håndteres forskelligt i de to områder. Det kan eksempelvis være vejlederopgaven ved uddannelse af elever, personaleforhold i forbindelse med kompetenceudvikling, præferencer for anvendelse af uddannet personale, osv. Endvidere er der også et ønske om mere tid hos teamlederne til personaleledelse og sparring med medarbejderne.

Aktuelt er ældreområdet i gang med en forandringsproces ifm. §83A projektet, hvor fokus er på den rehabiliterende indsats, dokumentationspraksis og øget kontinuitet i hjemmeplejen. Der etableres mindre hold omkring borgeren, så medarbejderne over tid, i højere grad er med i den daglige planlægning af ruter og vagtplaner, ligesom nødvendig faglighed er en del af holdmøderne. Det gælder deltagelse fra visitationen, sygeplejen, genoptræningen og plejen. Medarbejderne forankres i den nuværende organisation, men deltager i de tværgående holdmøder.

Der arbejdes fokuseret på rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer.

Endelig etableres fælles enheder for hjemmeplejen i Gørlev og Svebølle, mens der fortsat er en opdeling mellem sygeplejen og frit valg i Kalundborg. Etableringen af disse enheder medvirker til at øge muligheden for at få drøftet og håndteret dagligdags udfordringer hos borgerne mellem de forskellige fagligheder på stedet.

Takstfastsættelsen for ydelser i ældreplejen og på plejehjem er også påvirket af den aktuelle geografiske opdeling, ligesom anvendelsen af IT-systemerne til registrering af tid, herunder planlægning m.v. kan opleves forskelligt. Konkret betyder det, at IP Syd i flere år har dækket underskud i hjemmeplejen med overskud fra plejehjemsområdet. Det har kunnet lade sig gøre fordi taksterne for plejehjemmene i Syd er højere end taksterne for plejehjemmene i Nord.

På baggrund af de nævnte udfordringer anbefales en række tiltag, som kan iværksættes efter politisk godkendelse.

Pr. 1. januar 2022:

1. En fælles chef for Sygeplejen, Hjemmeplejen og Odinscenteret. Ledelsesspænd på 10-12 teamledere. Ca. 490 medarbejdere.
2. En fælles chef for plejehjemmene – Raklev, Loch Ness, Jernholtparken, Sejerø Ældrehjem, Bregninge, Enggården, Høng Ældrecenter, Rørmosecenteret og Nyvangsparken – og tilhørende dagcentre/daghjem. Ledelsesspænd på 10-12 teamledere. Ca. 450 medarbejdere.
3. Der etableres en takststruktur, som understøtter, at der sikres et ensartet serviceniveau på sammenlignelige plejehjem.
4. Takststrukturen med en forhøjet takst på Loch Ness, Sejerø Ældrehjem, demensplejehjemmene og Odinscenteret fastholdes uændret.
5. Afregning af frit valg foretages efter visiteret tid i stedet for leveret/planlagt tid.
6. Sygeplejen og Odinscenteret fastholdes uændret med et rammebudget.

Pr. juli 2022:

7. Lederrollerne (niveau 2 og 3) defineres med særligt fokus på ledelsesspænd for teamlederne.
8. Støttefunktionernes (økonomi, udvikling m.v.) omfang og placering skal afklares. Særligt i forhold til betydningen for den kommunale drift i forbindelse med udviklingen af det nære sundhedsvæsen.

Pr. januar 2023:

9. Forebyggelse og Genoptrænings relationer og samarbejdsflader ind i den nye organisering skal afklares. Særligt i forhold til opgaverne ind i samarbejdet omkring sundhedsklynger, nærhospitaller og den fælles akutfunktion.

Forslaget er sendt i høring i MED-organisationen. Høringssvarene fremgår af bilag.

### **Økonomiske konsekvenser**

Det forudsættes, at takstændringerne under ét ikke får økonomiske konsekvenser for ældreområdet i forhold til forventet regnskab 2021, ved uændret efterspørgsel.

Med ændringen nedlægges en chefstilling. Mindre-udgiften indgår i takstberegningerne.

### **Bilag**

Høringssvar fra Kompetencecenter for demens

Høringssvar fra Sundhed og Myndighed

Høringssvar Forebyggelse og Genoptræning

Høringssvar fra IP Syd og IP Nord

## **Punkt 2: Anvendelse af coronapas på arbejdspladser i Kalundborg Kommune**

21-101717

### **Beslutning**

Hovedudvalget anbefaler, at vi indfører punkt 1, 2 og 4.

Indsatsen igangsættes for at vi kan passe bedst muligt på både borgere og medarbejdere.

Derudover skal indsatsen hjælpe os til at minimere den smitte, der er i omløb, samt give os muligheden for at understøtte sundhedsvæsenet generelt.

Indsatsen er tillidsbaseret, idet vi tror på at medarbejderne sikrer sig, at der til enhver tid kan fremvises coronapas.

### **Sagsfremstilling**

#### **Resume og sagens baggrund**

Beslutning om forevisning af coronapas på arbejdspladser i Kalundborg Kommune.

#### **Indstillinger**

Personalechefen indstiller,

1. at medarbejdere i Kalundborg Kommune pålægges at kunne forevise gyldigt coronapas, når de er ansat til at arbejde på arbejdspladser, hvor der stilles tilsvarende krav til borgerne.
2. og at medarbejdere i Kalundborg Kommune pålægges at kunne forevise gyldigt coronapas, når de er ansat til at udføre arbejde i private hjem (frit valg, visitation, genoptræning o.a.)
3. alternativt til 1. og 2. at samtlige medarbejdere pålægges at kunne fremvise gyldigt coronapas.
4. at kontrol af coronapas sker på basis af stikprøver gennemført af den lokale ledelse efter forudgående dialog med medarbejderrepræsentanterne.

#### **Behandling**

Direktionen, Hovedudvalget

#### **Sagsfremstilling**

Beskæftigelsesministeriet har den 18. november 2021 på baggrund af trepartsaftale mellem Beskæftigelsesministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation fremsat lovforslag (nr. L 94) om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas.

Lovforslaget omfatter såvel arbejdsgivere på det private som det offentlige område. Loven forventes vedtaget den 25. november 2021 med samtidig ikrafttrædelse.

Loven hjemler kommunerne som arbejdsgivere at pålægge medarbejderne at forevise gyldigt coronapas og i modsat fald at iværksætte ansættelsesretlige konsekvenser. Kommunernes Landsforening opfordrer kommunerne til at indføre et sådant krav og særligt på områder, hvor der stilles krav om coronapas for besøgende; plejehjem og botilbud for ikke-nære-pårørende.

Kommunerne opfordres samtidigt til at overveje at indføre kravet på arbejdspladser, hvor medarbejderne har tæt kontakt til andre særligt sårbare (eksempelvis genoptræning, rehabilitering og aktivitetstilbud på ældreområdet) eller har kontakt med mange forskellige borgere, eksempelvis borgerservice, biblioteker, jobcentre, dagtilbud og skoler.

Personalechefen bemærker dertil, at covid-19 er en samfundskritisk sygdom, og at indførelse af coronapas på arbejdspladser i givet fald sker for at forhindre udbredelse af smitte. Der kan peges på følgende modeller

1. Forevisning af coronapas pålægges alle de kommunale arbejdspladser i Kalundborg Kommune.
2. Coronapas indføres de steder, hvor borgere i forvejen skal vise coronapas, og hvor der er tæt fysisk borgerkontakt f.eks. i hjemmeplejen, Forebyggelse og genoptræning, Sundhedstjeneste, de socialpædagogiske væresteder,
3. Alle medarbejdere med undtagelse af de, der arbejder på områder, hvor der er mulighed for at overholde en afstand på en meter.

Det er blevet oplyst, at flere kommuner, herunder Odsherred og Holbæk arbejder med model 1. Personalechefen indstiller model 2 ud fra et hensyn om mindsteindgriben og tillidsbaseret ledelse.

Der lægges op til, at man lokalt tilrettelægger en hensigtsmæssig procedure for stikprøvekontrol med det sigte at minimere risikoen for smittespredning. Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at en registrering af, om en medarbejder har forevist gyldigt coronapas, vil være registrering af en helbredsoplysning, som skal behandles efter bestemmelserne i databeskyttelsesloven.

Ansatte, der ikke kan forevise et gyldigt coronapas, kan pålægges at blive testet og at oplyse resultatet. Det foregår i givet fald i arbejdstiden og ved selv-test, forudsat det kan gennemføres på betryggende måde. I modsat fald skal testen tages i et relevant nationalt testcenter inden for arbejdstid eller med kompensation med løn og for andre øgede udgifter.

Ansatte kan undtages for coronapas. Fritagelse sker ved henvendelse på borgerservice.

Ved manglende forevisning af gyldigt coronapas trods pålæg herom kan den ansatte i yderste konsekvens blive mødt med alvorlige ansættelsesretlige konsekvenser i form af bortvisning.

### **Økonomi**

Ingen