

Bilag 2

30-03-2007

Notat om indkomne svar om regler og krav samt forslag og ønsker

Sagsnr.
2007-5239Dokumentnr.
2007-89275

Baggrund

Borgerrepræsentationen vedtog den 8. februar 2007,

- *At Borgerrepræsentationen pålægger Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen at igangsætte et arbejde med at identificere regler og krav, som ledere og medarbejdere i Sundhedsforvaltningen finder bør fjernes eller forenkles, da de vurderes at være overflødige eller begrænsende i det daglige arbejde på ældreområdet.*
- *At borgmester Mogens Lønborg og overborgmester Ritt Bjerregaard til brug for dette arbejde udsender de i bilag 2 vedlagte brev til de pågældende ledere og medarbejdere*
- *At Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen tilpasser svarblanket til de forskellige målgrupper*
- *At Borgerrepræsentationen i april 2007 forelægges en indstilling med redegørelse for de indkomne svar samt forslag til afskaffelse og forenkling af regler – både kommunale og statslige*

På baggrund heraf blev der udsendt et fælles brev fra Mogens Lønborg og Ritt Bjerregaard, som blev trykt i 10.000 eksemplarer, som lederne i ældreplejen skulle udlevere til medarbejderne på deres arbejdspladser. Medarbejderne fik samtidig udleveret svarbreve, hvor de kunne angive regler og krav og/eller forslag og ønsker. Lederne blev opfordret til at drøfte emnet på deres arbejdspladser.

Formen på de indkomne svar

Der i alt indkommet 170 forsendelser med svarbreve fra ca. 370 medarbejdere og ledere samt 19 fællesbesvarelser på baggrund af dialog på plejehjem, hjemmepleje og træningscentre. Sammenlagt svarer det til, at ca. 700 medarbejdere og ledere har afgivet svar. Langt hovedparten er skrevet i hånden og sendt med posten. Mange enheder har samlet medarbejdernes svarbreve og sendt dem som én forsendelse. Svarbrevene og svarbrevpakkerne varierer fra et brev eller en mail på en linje til store forsendelser med op til 57 svarbreve. Svarene fylder i alt ca. 475 sider – heraf er mange skrevet på både forsiden og bagsiden – og nogle med flere tætskrevne sider.

Svarbrevene afspejler medarbejdernes mangfoldighed, hvoraf nogle tilsyneladende har let ved at skrive og andre er udfordret på deres skriftlighed. Mange svarbreve bærer præg af at være nedfældet spontant – mens andre har gjort sig større overvejelser og har vedlagt artikler eller billeder til deres svarbreve. Der er mange, der er positive

**Center for Politik og
Ledelse**Rådhuset
1599 København VTelefon
3530 3416E-mail
MY59@suf.kk.dkEAN nummer
5798009290304

www.kk.dk

over for muligheden for at ytre sig – og der er flere, der foreslår en fast kommunikationskanal med ris og ros, kritik og gode idéer.

Der er i alt registreret 1266 input – fordelt på 626 input om regler og krav samt 640 input om forslag og ønsker. Argumentationen i svarbrevene varierer, således at nogle af de 1266 input er beskrevet over flere sider, mens andre input kun er angivet med et enkelt ord.

Temaerne

Svarene er typisk udformet som fritekst, hvor udsagn, beskrivelser af begrænsende regler og krav samt idéer, forslag og ønsker ikke nødvendigvis er adskilt i regler og krav samt forslag og ønsker, som undersøgelsen lagde op til. Der har dog gennemgående vist sig en række temaer, som mange har været enige om at fremhæve.

Forvaltningen har opsamlet svarene i følgende temaer:

Nr	Temaer	Regler-krav	Forslag-Ønsker	I alt
1	Dokumentation, KOS (PDA), Frit valg (BUM/visitation), kvalitetsstandarder og serviceniveau	461	209	670
2	Administration og interne arbejdsgange - ledelsesmæssige tiltag og projekter,	72	119	191
3	Specifik regulering: bl.a. om tilsyn, APV og samarbejde med læger og hospitaler	52	42	94
4	Arbejds miljø, uddannelse og medarbejderforhold – herunder ønsker til løn og udstyr	41	270	311
	Samlede antal input	626	640	1266

Note: Alle indgåede svar er talt med i oversigten.

Nedenfor gennemgås de enkelte temaer kortfattet. Hvert tema vil blive beskrevet med hensyn til de regler og krav, som medarbejderne oplever som begrænsende i deres hverdag. Herefter beskrives eventuelle forslag og ønsker som omhandler temaet og til sidst vil forvaltningen kommentere temaet og redegøre for mulige tiltag og indsatsområder fremover.

1. Tema 1: dokumentation, frit valg og serviceniveau

Næsten 3/4 af samtlige svar vedrørende regler og krav omhandler temaerne dokumentation, herunder dokumentationssystemet Københavns Omsorgs System (KOS) frit valg og serviceniveauet.

a) Dokumentation / Københavns Omsorgs System (KOS)

Regler og krav:

Regler og krav om dokumentation generelt og brug af KOS og håndholdte computere (pda'ere) specifikt er blandt de hyppigste temaer. Svarene om dokumentation rummer 2 perspektiver. 79 indlæg indeholder et mere overordnet og principielt udgangspunkt om, at

dokumentationen har taget overhånd og er for omfattende, mens 109 indlæg rummer et mere pragmatisk udgangspunkt om, at det valgte dokumentationssystem (KOS) er for omstændigt, at plejeplanerne er for omfangsrige, at computerne er for langsomme og at de håndholdte (pda'erne) er for ustabile, langsomme og besværlige. Der er dog også flere, der finder, at pda'erne virker som kontrol og mistillid.

Forslag og ønsker:

Der er 9 ønsker om at reducere eller forenkle omfanget af dokumentation, mens 12 indlæg omhandler ønsker til det specifikke KOS-system. Der er dog også indlæg om, at omfanget af dokumentationen er forståelig og at KOS-systemet har forenklet dokumentationen.

Forvaltningens bemærkninger om dokumentation:

Kravene om dokumentationen udspringer af frit valg lovgivningen, servicelovgivningen, sundhedslovgivningen og hensynet til borgerens retssikkerhed. Socialministeriet har som svar på høring af procesregulering af kommuner og amter bl.a. konstateret at:

- *En afgørelse skal meddeles ansøgerne skriftligt og være ledsaget af en skriftlig begrundelse. Til brug for afgørelsen skal der udarbejdes et skema, som minimum indeholder oplysninger om, hvilke opgaver hjælpen omfatter, formålet med hjælpen og for hvilken periode hjælpen gives.*
- *De ældre skal have den tryghed, at de til enhver tid får den hjælp som de er berettiget til.*
- *Det fremgår af lovforslaget om plejeplaner, at "kommunerne skal fremover udbygge de skemaer, der udarbejdes i forbindelse med en afgørelse om personlig og praktisk hjælp, således at der for beboere i plejehjem og lignende boliger udarbejdes individuelle plejeplaner for den samlede indsats. Formålet er at skabe et redskab, der kan medvirke til at sikre og synliggøre en individuel tilrettelæggelse af hjælpen for de svage ældre."*

Der er lokale variationer i detaljeringsniveauet i plejeplanerne, hvor antallet af mål og fokusområder mv. varierer. Forvaltningen arbejder med kvalificere visitationens målformulering - og kravet om, at der skal formuleres fokusområder for hvert overordnede mål afskaffes. Forvaltningen vil udbyde kurser i dokumentation og plejeplaner. Sundhedsstyrelsens og Embedslægetilsynets krav til helbredsmæssige oplysninger har medført yderligere krav til omfanget af dokumentationen – jf. forvaltningens bemærkninger til tema 4.

Forvaltningen arbejder fremadrettet på at forbedre forholdene omkring dokumentation – herunder brug af KOS og pda'ere. Der er bl.a. forsøg med mobilteknologi, hvor hjælperne er online med pda'erne, mens de er udekørende. Se også tema 1c.

b) Frit Valg (BUM/visitation)

Regler og krav:

130 gange optræder frit valg, BUM-modellen eller visitationen som begrænsende. De konkrete svar er typisk formuleret i forhold til BUM-modellen eller visitationen. Kravet om adskillelsen af Bestillerfunktionen (visitationen) og udførerfunktionen blev indført som udmøntning af frit valg lovgivningen. Adskillelsen berører mange plejemedarbejderes faglige kompetencer og selvopfattelse. Det opleves som indskrænkende, at visitatorerne, der ikke har plejepersonalets nære kendskab til borgerne, skal afgøre, hvilke ydelser borgerne har behov for (og hvor lang tid plejepersonalet får til at løse opgaven). Kritikpunkterne varierer fra yderpunktet om, at visitationen bør afskaffes og kompetencen overføres til det udførende personale, til forslag om justeringer samt større fleksibilitet og samarbejde mellem visitation og udfører.

Forslag og ønsker:

Der er 67 ønsker der vedrører BUM og visitationen. Heriblandt er der flere, der ønsker, at hjemmeplejen og hjemmesygeplejen skal deltage ved visitationsbesøgene og der er forslag om, at bestillerne og udførerne får samme chef i lokalområdet. Der er særlige argumenter vedrørende hjemmesygeplejen, hvor det bl.a. opleves som en administrativ byrde, at der i visse tilfælde skal "eftervisiteres" tid, som allerede er anvendt på borgeren.

Forvaltningens bemærkninger om frit valg:

BUM-modellen og en klar adskillelse af visitationen fra udførerne ligger til grund for hele ordningen om frit leverandørvalg, hvor Socialministeriet i forbindelse med svar på høring af procesregulering af kommuner og amter bl.a. har konstateret at:

- *Frit valgordningen indebærer ikke unødigt administration.*
- *Udover at give borgerne valgfrihed har det frie leverandørvalg været en dynamo for at få effektiviseret den kommunale leverandørvirksomhed ved at skabe større gennemsigtighed i den kommunale forvaltning af området. Samtidig har ordningen bidraget til at give større retssikkerhed for borgerne.*
- *Det er op til de kommunale myndigheder at beslutte, hvor ofte hjemmehjælpen skal revurderes. Hvis behovet for hjælp ændrer sig, har borgeren altid mulighed for at bede kommunen om at foretage en ny visitation og træffe en ny afgørelse. Kommunen kan ikke ændre afgørelsen om hjælp uden at foretage en konkret vurdering.*
- *Det er ikke Socialministeriets vurdering, at borgerens retssikkerhed sikres ved at lempe på kravene til den kommunale visitation.*

Hverken serviceloven eller tilhørende bekendtgørelser indeholder bestemmelser om, hvordan adskillelsen skal foregå i praksis. Socialministeren kommenterede i 2002 Københavns Kommunes hørings svar, hvor det blev tilkendegivet, at særlige organisatoriske

forhold kan være et nødvendigt element for at sikre lovens forudsætning om adskillelse mellem myndigheds- og leverandøropgaver. Der anføres derimod intet nærmere om, fx hvilket organisatorisk niveau adskillelsen forudsættes udført på.

Der er ikke fastlagt centrale regler og krav vedrørende udførerenhedernes dialog og samarbejde med visitationen. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har iværksat en forsøgsordning i lokalområdet Amager, hvor de hidtil adskilte stillinger som henholdsvis P/O og Ældrechef er samlet i en ny stilling benævnt lokalchef.

c) Serviceniveau

Regler og krav:

Med i alt 135 indlæg er kommunens serviceniveau det hyppigst forekommende enkelttema, der opleves som begrænsende. I de konkrete svar fremhæves krav til den afsatte tid til at udføre plejeopgaverne generelt, tid til specifikke ydelser, køretid mellem borgerbesøg samt økonomiske og ressourcemæssige krav. Flere af svarene udtrykker, at man grundlæggende ikke kan "sætte tid" på pleje- og omsorgsopgaverne – og enkelte svar omhandler mere specifikt kvalitetsstandarderne.

Forslag og ønsker

120 forslag omhandler, at der afsættes mere tid generelt til at udføre opgaverne, at tiderne til enkeltydelserne forøges, at der afsættes flere ressourcer til flere hænder i ældreplejen, at køretiden afspejler den reelle afstand, som især hjemmeplejen skal tilbagelægge mellem borgerbesøg og at køretiden differentieres i forhold til sne og fremkommelighed samt at der bliver mulighed for flere aktiviteter og udflugter med de ældre mv.

Forvaltningens bemærkninger om serviceniveau:

Det er et fælles krav til alle kommuner, at der skal fastlægges et bestemt serviceniveau.

I forhold til indlæggene om kommunens specifikke serviceniveau er der i oplægget til budget 2008 et særskilt ønske om ressourcer til bedre basishnormering på plejehjem og i hjemmeplejen samt et ønske om ressourcer til øget aktivitetsniveau, udflugter mv.

Der er derudover igangsat et omfattende udviklingsarbejde, hvor plejehjemmenes erfaringer med samling af enkeltydelser i pakker, søges overført til hjemmeplejeområdet. Hensigten er at reducere antallet af enkeltydelser, der er angivet i kvalitetsstandarderne til færre pakker, som borgerne tildeles. Arbejdet med revision af kvalitetsstandarderne og antallet af enkeltydelser forventes

- *at bringe større fleksibilitet ind i visitationen, og bl.a. reducere skriveriet mellem visitation og udfører (f.eks. i forbindelse med revisitering af enkeltydelser).*

- *at give hjemmehjælperne større indflydelse på – sammen med borgeren – at udpakke visitators afgørelse i form af vurderingen af den konkrete vægtning af ”pakkens” ydelser og tid inden for den samlede ramme.*

Der er endvidere igangsat et udviklingsarbejde, der skal gøre kvalitetsstandarderne mere læsevenlige og målrettede borgerne. Samtidig skal der udarbejdes operationelle vejledninger til medarbejderne.

2. Tema 2: administration og interne arbejdsgange

Regler og krav:

72 indlæg omhandler oplevede krav og regler vedrørende interne arbejdsgange og administration – herunder ledelsesmæssige tiltag og projekter. Nogle af svarbrevene forholder sig generelt til, at der er for tunge arbejdsgange og for meget administration, mens der er flere, der er mere specifikke – blandt andet i forhold til kontoplan, KØR afregninger, arbejdsgange vedrørende borgeres pengeforhold og om uhensigtsmæssige papirgange ved dødsfald, tilrettelæggelse af ferie og tjenestetidsplaner, administration af indkøbsaftaler, bestilling af depotvarer og hjælpemidler mv.

29 af svarene omhandler dels omfanget af projekter og tiltag og dels forskellige politikker, hvor alkoholpolitikken, rygepolitikken og sygefraværspolitikken, opleves som begrænsende. I flere svarbreve angives krav fra centralforvaltningen og stabene i Sjællandsgade, som værende for omfattende og omfangsrige – eksempelvis projekter vedrørende Balanced Scorecard, BUM, KOS, visitationsanalyser og kompetencekortlægning. Andre svarbreve specificerer ikke, om det omhandler tiltag og projekter i den enkelte enhed, i lokalområdet, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen eller andre forvaltninger. Enkelte svarbreve angiver, at omfanget af projekter, korte tidsfrister og svarfrister giver stress.

Forslag og ønsker

De 119 forslag, der omhandler interne arbejdsgange og administration, varierer mellem overordnede indlæg om projekter og konkrete arbejdsgange – som f.eks. indsats i forhold til KMD og dagpengerefusioner, herunder anvendelse af NEM-konto, adgang til nødkaldsnøgler, telefontid for pårørende, mere støtte og support til løn- og personaleadministrative opgaver.

70 af forslagene og ønskerne omhandler ledelsesmæssige tiltag og projekter. Nogle omhandler ønske om mere ro og færre projekter, andre ønsker bedre koordination mellem forvaltningerne. Nogle ønsker mere inddragelse i projekter fra centralforvaltningen, andre at der tages mere hensyn til produktionsenhederne i forbindelse med inddragelsen. En stor del omhandler kommunikationstiltag om at

synliggøre positive historier, introduktionsbøger til nye borgere om ”varene i butikken” og serviceniveauet samt faste kommunikationskanaler for kritik og forslag til nye idéer. Der er også forslag om ikke at ændre på organiseringen, ligesom der er forslag om organisering i mindre enheder, om mulighed for oprettelsen af et etisk korps til pædagogiske tilbud. Enkelte ønsker udviklingsmidlerne ført ud på de udførende enheders budgetter.

Forvaltningens bemærkninger interne arbejdsgange og administration:

Administrationen og de interne arbejdsgange omhandler Sundheds- og Omsorgsforvaltningens udmøntning af lovgivningen samt implementering af kommunale retningslinier og politikker om eksempelvis miljøcertificering og rygepolitik i retningslinier, projekter og ledelsesmæssige tiltag.

Det foreslås, at Sundheds- og Omsorgsforvaltningen nedsætter en regel- og kravforenklingsgruppe, der gennemfører en kvalitetsvurdering af arbejdsgange, vejledninger, administration og prioriterer de ledelsesmæssige tiltag og projekter. Gruppen skal endvidere vurdere muligheder for en fast kommunikationskanal for regler og krav samt forslag og idéer. Arbejdet planlægges og tilrettelægges med en afbalancering af hensynet til inddragelse af udførerne og hensynet til det oplevede omfang af projekter.

3. Tema 3: Specifik regulering

Regler og krav

Der er 52 indlæg, der omhandler mere specifikke reguleringer. I 12 af svarene fremhæves tilsyn specifikt som regler og krav, der er begrænsende i hverdagen. Svarene finder det uhensigtsmæssigt, at der er overlap mellem embedslægetilsynet og kommunens tilsyn samt at Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Embedslægerne har haft forskellige opfattelser af dokumentationskrav. Hertil kommer kritik af at tilsynene er for generelle og unuancerede samt at opfølgningen på tilsyn er for tidskrævende.

6 af svarende fremhæver på forskellig vis krav til ernæringsberegninger, registrering af BMI samt bestilling og afbestilling af mad.

Derudover er der en række andre specifikke regler og krav, der opleves begrænsende for enkelte medarbejdere. Det gælder reglerne for hvornår medarbejdere må få adgang til borgerens hjem (f.eks. for at hente tøj eller penge til en borger), reglerne for udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger i borgerens hjem, retningslinierne for administrationen af boligstøtteleven, krav vedrørende genoptræning, krav vedrørende medicin, reglerne for udveksling af informationer og

kommunikation mellem læger og hospitaler mv. – herunder afgivelse samtykkeerklæringer.

Forslag og ønsker

Der er 42 forslag og ønsker, der er omhandler specifikke reguleringer. Heraf er der 3 forslag og ønsker om tilsynet, der omhandler ønsker om anerkendelse og evaluering frem for kontrol.

De resterende svar fordeler sig jævnt og omhandler eksempelvis mulighed for bedre samarbejde med pårørende, mere fokus på udskrivningsforløb og genoptræning og bedre samarbejde og kommunikation med læger og hospitaler med henblik på bedre koordination af plejen. Et svar foreslår indførelse af en ”hjemmedag” for borgerne, hvor man samler flere besøg og tilbud på én dag, så de ældre ikke skal sidde i deres boliger og vente. Flere af svarene indeholder invitationer til såvel politikere som embedsmænd om at komme på besøg,

Forvaltningens bemærkninger til specifik regulering:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har pr. 1. marts 2007 efter udbud overdraget udførelsen af tilsyn til Kommunernes Revision. KR skal gennemføre tilsynene med udgangspunkt i et nyt tilsynskoncept, hvor der tydeligere skelnes mellem det kommunale tilsyn og embedslægetilsynet. Tilsynet har en anerkendende tilgang og et fagligt fokus på kerneopgaven pleje- og omsorg, hvorimod de nye lovkrav fra 2007 også inddrager emner, der i Sundheds- og Omsorgsforvaltningens tilsynskoncept defineres som ledelsestilsyn.

Embedslægetilsynets udgangspunkt i Sundhedsstyrelsen vejledning til sygeplejefaglige optegnelser giver et medicinsk fokus og afspejler hospitalernes syn på sygdomsrelaterede helbredsoplysninger. Dermed får vejledningen og embedslægetilsynet et procesregulerende perspektiv, der peger i en anden retning i forhold til Sundheds- og Omsorgsforvaltningens helhedsorienterede udgangspunkt i hvad borgeren kan og hvad borgeren skal have hjælp til. Konkret har embedslægetilsynets udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens vejledning medført yderligere dokumentationskrav samt tilsynsbemærkninger på plejehjem.

Reglerne for udveksling af informationer og kommunikation på sundhedsområdet kan hindre en smidig kommunikation mellem den kommunale ældrepleje og hospitalerne om den plejefaglige indsats i forhold til borgerne – herunder i forbindelse med udskrivelser mv.

Derudover er der en række svar om specifikke reguleringer, hvor problemets karakter ikke er entydigt. Eventuelle ønskede regelændringer må uddybes nærmere, såfremt der skal handles på dem.

I forhold til indlæggene om ernæringsberegninger og BMI-registreringer giver Kostsekretariatet tilbud om at understøtte processerne med IT-værktøjer.

I forlængelse af kommunalreformen har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen oprettet Genoptræning København, der har særligt fokus på genoptræningsindsatsen. Endvidere har forvaltningen et stort fokus på samarbejde med læger og hospitaler samt på udskrivningsforløb, hvor der senest er oprettet 10 nye udskrivningskoordinatorstillinger.

4. Tema 4: arbejdsmiljø, uddannelse og medarbejderforhold

Regler og Krav:

Der er i alt 41 indlæg, der beskriver emner, der knytter sig til arbejdsmiljø, uddannelse og medarbejderforhold, som begrænsende for deres hverdag. Indlæggene er holdt i generelle vendinger og omhandler bl.a. krav om anvendelse af IT-systemer, der ikke er stabile eller koordinerede, parkeringsregler og krav om at medarbejderne selv skal betale parkeringsafgifter samt forhold om at arbejde i rygeres hjem.

10 af svarene fremhæver krav til uddannelse som begrænsende for hverdagen i ældreplejen. Af svarene fremgår det, at social- og sundhedsuddannelserne skal styrkes og optagelseskravene skal strammes op. Der er et enkelt svar, som beskriver den konkrete model for kompetenceudvikling, som er under udvikling i forbindelse med udmøntning af budget 2007 som værende tung at administrere.

9 har anført en vikarrelateret vinkel på arbejdsmiljø, uddannelse og medarbejderforhold – herunder hvad de opfatter som krav eller retningslinier for de situationer man kan tilkalde vikarer, om vikarerne må få adgang til nøgler og koder samt om anstrengelserne for at finde afløsere i stedet for vikarer.

Forslag og ønsker:

Der er i alt 270 forslag og ønsker om arbejdsmiljø, uddannelse og medarbejderforhold. Heraf omhandler 15 forslag og ønsker mere anseelse, mere anerkendelse, mere tillid, mindre fokus på kontrol og fejl. Et enkelt forslag omhandler, at borgere ikke bør kunne forskelsbehandle på grund af hudfarve. Der er også mere konkrete forslag, der omhandler lokaleforhold – herunder manglende mødelokaler.

Der er 51 forslag og ønsker, der omhandler vilkår, der er begrænsende for at udføre pleje- og omsorgsopgaverne. Konkret er der primært ønsker om bedre, mere stabilt og hurtigere IT-udstyr, bedre kaldeanlæg, flere computere, mobiltelefoner, arbejdsstykker og

knallerter til hjemmeplejen samt særligt gult blink til at sætte på bilen med henblik på at afhjælpe parkeringsproblemer.

Der er 42 svar, hvor der indgår forslag og ønske om mere og bedre uddannelse – både i form af styrkelse af grunduddannelsen og i form af gennemførelse af kurser mv. og efteruddannelsestilbud i øvrigt. Mange af ønskerne er formuleret på et overordnet niveau, men der er også konkrete ønsker om indførelse af voksenelevløb, undervisning i fleksibel hjemmehjælp, kurser i skriftlighed, kurser i oprettelse af plejeplaner og dokumentation, kurser for ledere i anerkendende og medarbejderinddragende metoder og i KOS med henblik på at lederne kan uddanne medarbejderne samt kurser i teambuilding. Det fremgår endvidere af mange af svarene, at der ansættes for mange med ingen eller meget begrænset uddannelse.

Der er 18 forslag og ønsker, der omhandler vikarer - herunder at de skal udvælges mere selektivt i forhold til deres uddannelse og at der kigges nøje på kompetencer og erfaring. Endvidere er der forslag om at ansætte og fastholde flere medarbejdere for at reducere vikarforbruget samt krav om, at vikarerne medvirker til dokumentation, så de faste medarbejdere ikke skal dokumentere for sig selv og for vikarerne.

Der er 130 forslag og ønsker, der primært omhandler forslag om mere i løn, fare- og demenstillæg, bonusmuligheder og personalegoder i form af tilskud til eller gratis fitness, massage. Forslagene om højere løn og personalegoder ledsages af argumenter om at det vil bidrage til øget mere anseelse, fastholde og tiltrække flere ressourcerstærke og uddannede medarbejdere. Der er også enkelte forslag om rum til faglig udvikling og refleksion og ledelsesudvikling.

Forvaltningens bemærkninger til arbejdsmiljø, uddannelse og medarbejderforhold:

Flere af indlæggene omhandler forhold, der er gældende for Københavns Kommune. Dette er også tilfældet for reglerne for parkering, hvor medarbejdere i hjemmeplejen bruger tid på at finde parkeringsmuligheder og selv må betale afgifter, hvis de – af hensyn til borgeren – parkerer uden for markerede båse eller lignende.

Ansatte i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er omfattet af Københavns Kommunes ordninger om rabataftaler med flere fitnessvirksomheder. Ordningerne fremgår af kknnet under Økonomiforvaltningens side, og er derfor ikke nødvendigvis tilgængelige for plejepersonalet. Der er endvidere eksempler på lokale ordninger på plejehjem og i hjemmeplejeenheder om massage.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil afdække mulighederne for at imødekomme de forslag og ønsker, hvor arbejdsbistandstiltagene er for

ringe eller hvor medarbejderne selv stiller arbejdshjælpe midler til rådighed – eksempelvis mobiltelefoner, cykler og velfungerende IT.

I forhold til de indlæg, der omfatter rum til faglig refleksion mv. har forvaltningen til budget 2008 stillet forslag om særlige ressourcer målrettet indførelse af faglig supervision i plejen.

Social- og sundhedsuddannelserne indeholder mange forskellige komplekse og uklare uddannelsesforløb, der gør det vanskeligt at tilrettelægge et tilfredsstillende og sammenhængende teoretisk og praktisk uddannelsesforløb for eleverne. Dette kan medføre et større frafald af elever samt et større administrativt arbejde for praktikstederne for at sikre, at eleverne har de fornødne kompetencer.

Københavns Kommune har for perioden 2007-2009 afsat ca. 100 mio. kr. til kompetenceudviklingsprojektet. For den store gruppe af sosu-hjælpere og sosu-assistenten, som er sværere at rekruttere, betyder indsatsen mulighed for at kvalificere sig til et certificeringsbevis, som automatisk udløser et lønløft. De ufaglærte får tilbud om et introforløb til den egentlige sosu-uddannelse med det sigte, at der kommer flere faglærte i ældreplejen. Der er afsat penge til vikardækning i forbindelse med fravær grundet kompetenceudviklingsprojektet. De foreløbige erfaringer viser, at mange social- og sundhedsmedarbejdere oplever kompetenceudviklingsprojektet og kurserne som anerkendende. Særligt kurser i IT-kendskab har vist sig at være efterspurgt, men derudover er der også stor interesse for de bløde kurser, hvor man kan arbejde med sig selv eller lære konflikthåndtering eller faglig formidling og kommunikation. Der vil blive oprettet et brugerpanel, der skal komme med råd i forbindelse med uddannelseskataloget.

Forvaltningen håber, at kompetenceudviklingsprojektet og det indbyggede lønløft vil bidrage til at reducere de aktuelle rekrutteringsvanskeligheder. En øget rekruttering kan bl.a. bidrage til, at anvendelsen af vikarer reduceres.