



Til Børne- og Ungdomsudvalget

## Notat

### Forebyggelse af personalemangel - allokering af personaleressourcer fra sundhedsplejen i BUF til SUF

2. februar 2021

Sagsnummer  
2021-0031958

Dokumentnummer  
2021-0031958-1

Forvaltningerne i SUF og BUF har drøftet de personale-mæssige udfordringer, som pandemien medfører for det sundhedsfaglige personale i SUF, og har udarbejdet et fælles forslag til, hvordan BUF, i fald smittesituationen forværres, kan hjælpe SUF med personale-ressourcer, jf. notat af 19. januar 2021 fra SUF ([vedlagt](#)).

Forslaget indeholder tre scenarier:

Scenarie 1: BUF aflyser en række aktiviteter på skoleområdet. Samlet vil det frigøre 15 sundhedsplejersker, der midlertidigt kan overføres til SUFs plejehjem.

Scenarie 2: BUF sætter de fleste skoleydelse i bero og reducerer enkelte aktiviteter på småbørnsområdet. Samlet vil det frigøre 30 sundhedsplejersker.

Scenarie 3: BUF reducerer hovedparten af alle ydelser på både skole- og børneområdet, hvorved der kan frigøres i alt 100 sundhedsplejersker.

Scenarie 1 vil kunne sættes i værk med kort varsel, mens scenarie 2 kun kan gennemføres i en ekstrem situation, da der p.t. ikke er hjemmel til at sætte ydelser på småbørnsområdet i bero. Hvis personalesituationen i SUF bliver kritiske, må der foretages en konkret vurdering, hvor nødrættens hensyn må inddrages.

Scenarie 3 vil kun kunne sættes i værk, hvis Ministeriet og Styrelsen på børn-/undervisningsområdet giver kommunerne mulighed for at skære i ydelser som pt. anses som kritiske funktioner.

Center for Politik og HR  
Ledelsessekretariatet  
Rådhuspladsen 1  
1550 København V

EAN-nummer  
5798009382160

Hvis situationen fordrer det, vil BUF som led i den almindelige drift kunne iværksætte scenarie 1 og 2.

BUF vil inddrage Børne- og Ungdomsudvalget, hvis vi begynder at nærme os en situation, hvor scenarie 3 bliver aktuelt.



## Notat

### **COVID: Forebyggelse af personalemangel i SUF – allokering af personaleressourcer fra sundhedsplejen i BUF**

19. januar 2021

Sagsnummer  
2021-0009648

Dokumentnummer  
2021-0009648-1

Københavns Kommune oplever fortsat et højt COVID-19 smittetryk. Det stiller i stigende grad store krav til plejehjemmene, hjemmeplejen og SUF's bydækkende enheder- herunder forebyggelse og inddæmning af smitte.

Det høje smittetryk i befolkningen betyder også fortsat et højt antal smittede blandt beboere på plejehjem og blandt personalet. Det resulterer i stigende pres på personaleressourcerne. Forvaltningen har på den baggrund oplyst en række forslag til initiativer, der i den nuværende situation og fremadrettet kan sikre, at driften har de nødvendige personaleressourcer til rådighed.

Et af de disse initiativer vedrører muligheden for allokering af personaleressourcer fra andre forvaltninger i KK. SUF og BUF har afdækket mulighederne for at benytte kommunens sundhedsplejersker, der i en afgrænset periode, hvis der bliver behov, vil kunne aflaste personalet i SUF ift. at løfte sundhedsfaglige opgaver.

#### **Scenarier for udlån af sundhedsplejersker til SUF herunder konsekvenser for driften af sundhedsplejen i BUF**

I det følgende beskriver scenarier for udlån af sundhedsplejerskeresourcer til den kommunale hjemmepleje og/eller plejehjem i SUF.

Scenarierne for udlån af sundhedsplejersker og dermed reduktion i sundhedsplejeydelser tager afsæt i Bekendtgørelsen om rettigheder på Sundheds- og ældreområdet ifm. håndtering af COVID-19 og Notat om forståelse af bekendtgørelse om begrænsning af rettigheder på sundheds- og ældreområdet (fra 19. marts 2020), som blev udsendt ifm. nedlukningen i foråret.

Af bekendtgørelsen fremgår det, at kommunalbestyrelsen kan skære ned på sundhedsplejeydelser på skoleområdet, hvorimod tilbud til småbørn i form af funktionsundersøgelse i hjemmet skal opretholdes med mulighed for at skære ned på gruppetilbud og forældreuddannelse.

Center for HR og Kvalitet  
Sjællandsgade 40  
2200 København N

EAN-nummer  
5798009290502

**Table 1: Sundhedsplejen - Københavns Kommunes serviceniveau:**

Småbørnssundhedsplejen 0-1 år	Skolesundhedsplejen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Barselsbesøg til alle (der udskrives indenfor 72 timer)</li> <li>- Etableringsbesøg til alle</li> <li>- 3-ugersbesøg til alle</li> <li>- 8 ugers besøg</li> <li>- 4-6 mdr. besøg til førstegangsfødende</li> <li>- 8-10 mdr. besøg til alle</li> <li>- Behovsbesøg til sårbare og udsatte (C og D familier)</li> <li>- Gruppeforløb for sårbare og udsatte (specialmødregupper, efterfødselsreaktionsgrupper, En god familiestart mm.)</li> <li>- Åbent hus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sundhedssamtaler og undersøgelser til 0. kl., 1. kl. 5. kl. og 8.kl</li> <li>- Sundhedspædagogiske aktiviteter</li> <li>- Ressourcecenter/Åbent hus</li> <li>- Kontakt med sårbare og udsatte</li> <li>- Hygiejnetilsyn (hvert 3. år)</li> </ul>
1-5 år/dagtilbud <ul style="list-style-type: none"> <li>- Behovsbesøg til sårbare og udsatte med børn 1 - 5 år</li> <li>- Ressourceteamsmøder i dagtilbud</li> <li>- Overgangssamtaler</li> <li>- Hygiejnetilsyn i dagtilbud</li> </ul>	

#### Status i sundhedsplejen:

- Der er ca. 224 sundhedsplejersker ansat i sundhedsplejen i BUF.
- Der mangler pt. ca. 20 sundhedsplejersker bydækkende grundet rekrutteringsudfordringer.
- Der er frigivet 5 sundhedsplejersker til den centrale coronahotlinen samt support til skoler/dagtilbud ifm. corona
- Sundhedsplejen ydelser er derfor reduceret for at frigive sundhedsplejersker til coronahotlinen.
- Ydelserne er reduceret med:
  - o 4-6 mdr. besøget aflægges digitalt, frem for fysisk, for alle familier, hvor sundhedsplejersken ikke har en bekymring (A-familier)
  - o Sundhedspædagogiske aktiviteter i skolen (de er midlertidig aflyst pga. hjemsendelse)

#### Scenarier for reduktion

##### Scenarie 1: 15 sundhedsplejersker frigives:

Aflysning af alle skoleydelse jf. tabel 1 med undtagelse af kontakt til de sårbare og udsatte.

Aflyses alt skolesundhedspleje i foråret 21, heriblandt de sundhedspædagogiske aktiviteter, som allerede er aflyst, kan der reduceres med ca. 15 sundhedsplejersker.

Konsekvens:

- Der vil være skolesundhedsundersøgelser, som ikke når at blive gennemført i skoleåret 2020/21
- Ved ikke at udføre de lovpligtige indskolingsundersøgelser gennemføres ikke den funktionsundersøgelser inkl. den motoriske screening med dertil hørende sundhedssamtale, og dette kan medføre at der ikke opspores elever med manglende trivsel, vurdering af syn/hørelse mv.
- Ved ikke at udføre de lovpligtige udskolingsundersøgelser, modtager eleverne i udskolingen ikke vejledning om, hvorvidt deres erhvervsønsker er relevante i forhold til deres sundhed. Ligeledes sikres der ikke optimal vejledning om seksuelt overførte sygdomme, samt der ikke opspores elever i begyndende misbrug og mistrivsel.

#### Scenarie 2: 30 sundhedsplejersker frigives:

Alle skoleydelse sættes i bero, dog med undtagelse af opfølgning på sårbare og udsatte elever jf. tabel 1. svarende til 15 sundhedsplejersker

Udvalgte ydelser på småbørnsområdet jf. SST-anbefalinger: Alle gruppeforløb og En god familiestart jf. tabel 1, svarende til 15 sundhedsplejersker. P.t. er der *ikke* hjemmel i bekendtgørelse nr. 2171 til at sætte disse ydelser i bero, men hvis kommunen/SUF kommer i en ekstrem situation, må der foretages en konkret vurdering, hvor nødretslignende hensyn må inddrages.

Konsekvens:

- BUF vil ikke have et solidt tilbud til behovsfamilier, som i forvejen forventes at være særligt udsatte under corona.
- BUF kan ikke tilbyde en indsats til forebyggelse af tilknytningsforstyrrelse, til de familier, som sundhedsplejen opsporer via screeningsværkøjet for tidlig tilbagetrækning hos barnet (ADBB).

#### Scenarie 3 (Force Majeure) – 100 sundhedsplejersker frigives:

Dette scenarie kan KUN sættes i værk, såfremt Ministeriet og Styrelsen påberåber undtagelsestilstand, og at kommunerne dermed har hjemmel til at skære i ydelser som pt. påregnes som kritiske funktioner

- Alle skoleydelse aflyses på nær indsats for de sårbare og udsatte
- Alle tilbud på småbørnsområdet udover besøg i de første to levmåneder aflyses (Alle gruppeforløb, Åbent hus, ressourceforum, overgangssamtaler)
- 8-10. mdr. besøg og 4-6 mdr. besøg aflyses/udsættes

Følgende ydelser fastholdes:

- Barselsbesøg, etableringsbesøg, 3-ugersbesøg og 8 ugers besøg fastholdes.
- Behovsbesøg til sårbare og udsatte (C og D familier fastholdes).

I Force Majeure beredskab vil BUF kunne frigive ca. 100 sundhedsplejersker.

Supplerende til ovenstående konsekvenser:

- Der vil efterfølgende blive et opsamlingsarbejde for sundhedsplejen og/eller dagtilbud og evt. andre faggrupper hos de familier hvor problematikker er overset eller har fået lov til at vokse sig større pga. manglende undersøgelse og vejledning.
- Der kan blive et ekstra træk på de praktiserende læger og evt. andre faggrupper, som forældrene alternativt vil søge hjælp hos, når de ikke er kontakt med sundhedsplejen.

Bilag 1 giver et samlet overblik over konsekvenser for sundhedsplejerskernes opgaverne i BUF ved de forskellige scenarier.

### **Alternativ til scenarie 1 - 3**

Ud over scenarier 1 - 3 kan BUF's sundhedsplejersker tilbydes at tage frivillige ekstra vagter i SUF.

I dette scenarier varetager medarbejderne fortsat deres nuværende opgaver i BUF, men kan herudover frivilligt vælge at tage ekstra vagter i SUF.

Medarbejderne vil kunne tilbydes honorering på niveau med den aflønning, der er aftalt med DSR for sygeplejersker i SUF, der midlertidigt ønsker at tage ekstra vagter på egne eller andre enheder i SUF.

Honoreringen af BUF-medarbejdere vil dog kræve, at SUF-aftalen udvides til også at omfatte medarbejdere fra BUF. Der skal derfor indgås en aftale med DSR om, at dækningsområdet for den eksisterende aftale udvides.

### **BUF-medarbejdernes opgaver i SUF**

I SUF vil den sundhedsfaglige medarbejder fra BUF blive tilknyttet et plejehjem og ikke hjemmesygeplejen. Det skyldes, at BUF-medarbejderen ikke skal stå alene med meget svage borgere, som det ofte er situationen i hjemmesygeplejen.

På et plejehjem vil BUF-medarbejdere have kolleger omkring sig og løbende kunne sparre med dem og afdelingslederen om håndteringen af de enkelte opgaver.

Der vil være brug for hjælp til at udføre basal sygepleje til beboerne, samt indgå i de daglige aktiviteter i samarbejde med det øvrige personale. Behovet for hjælp på plejehjemmet kan fx være insulingivning, blodsuktermåling, kompressionsforbinding, administration af øjendryp, TOBS-måling (Tidlig Opsporing af Begyndende Sygdom), prøvetagning til mikrobiologiske undersøgelser samt andre forholdsvist afgrænsede opgaver. Den endelige forventningsafstemning vil foregå mellem plejehjemmets forstander/afdelingsleder og medarbejderen, og tage udgangspunkt i plejehjemmets behov og medarbejderens kompetencer.

De to områdekontorer i henholdsvis område Syd og Nord i SUF koordinerer henvendelser fra plejehjem, som måtte have behov for at få allokeret ekstra ressourcer fra BUF. Områdekontorerne har den direkte kontakt til BUF.

### **Oplæringsforløb for BUF-medarbejdere**

Inden medarbejdere fra BUF allokeres til opgaver i SUF, er det et krav, at medarbejderne forbereder sig på de kommende opgaver ved at gennemgå et målrettet virtuel træningsforløb indeholdende samme elementer, som i foråret har været anvendt ved allokering af interne medarbejderressourcer i SUF. Den virtuelle træning består af e-læringsprogrammer og vejledninger bl.a. vedrørende brug af dokumentationssystemet CURA til sundhedsfaglig dokumentation herunder CURA Medicin samt instruks til TOBS, førstehjælp og vejledninger i relation til COVID-19: hygiejne og værnemidler.

Derudover tilbydes de, der ønsker det, sidemandsoplæring i form af 2 dages oplæring på et plejehjem. En medarbejder fra plejehjemmet vil introducere til sygepleje på et plejehjem ud fra fire veldefineret læringsmål. Der vil endvidere være mulighed for at få tildelt en mentor, som medarbejderen kan være i dialog med før og efter en vagt.

### **Vaccination af BUF-medarbejdere**

Udvalgt frontpersonale i sundheds-, ældre- og dele af socialsektoren er meldt ind til vaccination som målgruppe 4 i myndighedernes vaccineplan. Her indgår BUFs sundhedsfaglige frontpersonale på lige fod med sundhedsfagligt frontpersonale i SUF og vil følge den nationale udrulningsplan for vaccination med forventet 1. vaccination i marts og 2. vaccination i april 2021.

### **Ansættelsesretslige vilkår ved overflytning af BUF-medarbejdere**

Københavns kommunens medarbejdere er som udgangspunkt ansat i kommunen og ikke i en specifik forvaltning. Medarbejdere i BUF vil derfor – med et kortere varsel (nogle dage) - kunne overflyttes til SUF.

Som udgangspunkt vil BUF-medarbejderen alene kunne arbejde i SUF i det tidsrum, han/hun normalt ville have arbejdet i BUF. Det vil typisk sige mellem kl. 8 - 16.

Hvis der er behov for at omlægge medarbejderens arbejdstid fx til aften eller weekend, vil dette skulle varsles i henhold til arbejdstidsreglerne.

Ved overflytningen aflønnes BUF-medarbejderen med den sædvanlige løn. Hertil kommer eventuelle arbejdstidsbestemte ydelser, hvis tjenesten omlægges til fx aften eller nat.

**Bilag 1 - Sundhedsplejersker i BUF - opgaver fordelt på ydelsesområder og scenarier** - IKKE VEDLAGT