

## Bilag til punkt 4. Håndtering af budget 2022-2023, Sundheds- og Ældreudvalget den 6. december 2022

Dette bilag indeholder:

1. En overordnet økonomisk status
2. Status for den overordnede handleplan for de to plejehjem

### 1. Den økonomiske status på de to plejehjem

Tabel 1 viser det overordnede overblik over de to plejehjems økonomi.

Det er vigtigt at understrege, at det forventede forbrug i 2022 er baseret på data ved udgangen af oktober. Så det kan nå at ændre sig en lille smule i det endelige regnskab.

Tabel 1. Økonomioverblik for de to plejehjem (tallene er i mio. kr.)

	Budget 2022	Forventet forbrug 2022	Forventet Resultat 2022	Budget 2023	Forventet forbrug 2023	Forventet resultat 2023
Egely	9,965	12,527	-2,562	10,183	11,319	-1,135
Kirstinehaven	19,733	25,891	-6,158	22,908	22,931	-0,02
<b>I alt</b>	<b>29,621</b>	<b>38,418</b>	<b>-8,720</b>	<b>33,008</b>	<b>34,250</b>	<b>1,137</b>

Som tabellen viser er det forventede akkumulerede underskud ved udgangen af 2022 på 8,7 mio. kr. Tabellen viser også, at der i 2023 forventes balance mellem budget og forbrug på Kirstinehaven samt at der forventes et underskud på godt en mio. kr. på Egely. I disse forventninger indgår en overførsel af det forventede underskud på 8,7 mio. kr. i 2022 ikke.

Underskuddet i 2022 skyldes dels et overført underskud fra 2021 på samlet 3,5 mio. kr., og dels at der i løbet af 2022 har været ekstraordinære udgifter primært i forbindelse med lederskifte og ophørte medarbejdere. Desuden er Egely på grund af sin størrelse ca. 1,1 mio. kr. dyrere at drive end den generelle budgettildelingsmodel giver midler til. Dette merforbrug på Egely har administrationen i de tidligere år kunnet finde finansiering for inden for den samlede ramme på området. Det vil man også tilstræbe i 2023. Forventet forbrug for 2023 forudsætter, at den økonomiske handleplan følges og de forventede besparelser/effektiviseringer implementeres.

Som det fremgår af oversigterne i det følgende afsnit er der på de to plejehjem i 2022 gennemført og planlagt en række tiltag, som, når de er fuldt implementeret, vil sikre budgetoverholdelse under "normale" forhold.

Tiltagene vil ikke kunne dække det forventede underskud på 8,7 mio. kr. i 2022.

## 2. Status for den overordnede handleplan

Nedenstående overordnede handleplan blev præsenteret på Sundheds- og Ældreudvalgets møde i august 2022. Den indeholder 4 fokusområder:

- Sygefravær
- Udfase anvendelse af Eksterne vikarer
- Nærledelse
- En enhed to matrikler

I tabellerne herunder er handleplanerne i forhold til fremlæggelsen i august udvidet med en ekstra linje, hvor der gives en indholdsmæssig og økonomisk status.

<b>Fokusområde: Sygefravær</b>
<b>Handling:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der afholdes dokumenteret systemiseret opfølgning af sygefravær efter Ballerup Kommunes retningslinjer</li><li>• Der genetableres MED udvalg og Trio samarbejdet, der får til fokus at arbejde målrettet for, at vi i fælleskab nedbringer sygefraværet og øger trivsel</li><li>• Ved etablering af nærledelse fra marts 2022, forventes det at have en positiv effekt på arbejdsmiljøet og dermed være med til at nedbringe sygefraværet</li></ul>
<b>Tidsplan:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 01.08.2022 Etableres der efter valg ny fælles Arbejdsmiljøorganisation og nyt fælles MED-udvalg.</li><li>• 01.08.2022 Etableres der lokale TRIO og arbejdet opstartes på ny.</li><li>• I januar 2023 Det nye Med / Arbejdsmiljø organisation udarbejder et årshjul for fokus, og det første vil være sygefravær og trivsel blandt medarbejder i enheden.</li></ul>
<b>Forventet effekt:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Øget trivsel og et bedre arbejdsmiljø.</li><li>• Sygefravær der vil være under 5% fra 01.06.2023</li></ul>
<b>Status december 2022</b> <b>Faldende sygefravær</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kort sygefravær er aktuelt på 5,7%, Langvarigt fravær er på 3,6%</li><li>• Der er valgt at tage udgangspunkt i aktive ansættelser vedrørende lang-tidsfravær (dvs. ophørte medarbejdere tæller ikke med i de tal, der arbejdes med til dagligt)</li></ul>

<b>Fokusområde: Udfase anvendelse af Eksterne vikarer</b>
<p><b>Handling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der planlægges, at i efteråret 2022 er der ansat tilstrækkeligt med medarbejdere til, at der ikke anvendes eksterne vikarer.</li> <li>• MED udvalget vil efter sommerferien 2022 arbejde med implementering af en instruks, der skal være retningsgivende for afdelingerne ved 1. sygemelding, og hvad der skal og kan lade sig gøre i vagten.</li> <li>• Der vil blive ansat ufaglærte afløsere og studerende, som skal anvendes for at sikre kærneopgaven og kun som tilkalde vagter. Disse medarbejdere vil blive vagtplanlagt til dækning af vagter som ved fastansattes ferieafvikling og eller lang tids sygefravær. Der er aktuelt ansatte afløsere / deltids medarbejder, der er under oplæring.</li> </ul>
<p><b>Tidsplan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I efteråret 2022 skal der være et færdigt produkt, der er implementeret ved personalet, en instruks, der er retningsgivende og er med til at bidrage til klarhed vedrørende håndtering af 1. sygemelding, og hvornår en sygemelding skal dækkes ind og ikke.</li> <li>• Personalet skal ved efteråret 2022 være klar til og klædt på til at vi ikke anvender eksterne vikarer, og at der er timelønnede eller faste afløsere, der er introduceret til arbejdet.</li> </ul>
<p><b>Forventet effekt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Øget arbejdsglæde og trivsel blandt medarbejdere, fald i sygefraværet, beboerne oplever kontinuitet i fast personale til omsorg, pleje og behandling.</li> </ul>
<p><b>Status december 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De første 8 måneder er forbrugt 1.7 mio. kr. til dato.</li> <li>• De sidste 2,5 måned har der været udgift til Eksterne vikar forbrug på 134.000 kr.</li> <li>• Handleplanen har en indvirkning, der ses reduktion af vikarforbrug</li> </ul>

<b>Fokusområde: Nærledelse</b>
<p><b>Handling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er ansat konstitueret nærleder 01.03.22</li> <li>• Der opstilles ny stilling ved ophør af ansættelses stop på administrativt niveau i Ballerup kommune (eller senest ved udgangen af august)</li> </ul>
<p><b>Tidsplan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nærledelsen styrkes med opstart af nyt lederteam 1.04.22, hvor der er nærledere, der etablerer et samarbejde omkring ledelse og driften af de to plejehjem. Effekten bør være synlig inden udgangen af 2022</li> </ul>
<p><b>Forventet effekt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afstemning af ressourcer, fremmøde og kompleksitet i plejecentret, fokus på mindre forbrug af eksterne vikarer og vikarforbrug i det hele taget samt lavere sygefravær</li> </ul>
<p><b>Status december 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er etableret nærledelse på begge matrikler.</li> </ul>

<b>Fokusområde: En Enhed to matrikler</b>	
<b>Handling:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tæt økonomiske kontrol og eftersyn med generelt forbrug</li> <li>• I 2022 er der planer for at aktiviteter og indkøb af sjældne anvendte varer eller udstyr er til deling imellem de to plejehjem.</li> <li>• Personale og ressource personer vil gå på tværs af plejehjemmene, og der er opstartet handleplan for studerende og elever, der skal have sin gang begge steder</li> </ul>	
<b>Tidsplan:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• I efteråret 2022 vil Plejecentre Egely og Kirstinehaven drives som en enhed</li> </ul>	
<b>Forventet effekt:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedre anvendelse af de eksisterende ressourcer og økonomisk besparelse.</li> <li>• Bedre trivsel blandt medarbejderne og en større kollega overflade end den eksisterende gruppe fra et plejehjem.</li> <li>• Bedre ressourceudnyttelse og en oplevelse at vi er en del af noget, der er større.</li> </ul>	
<b>Status december 2022</b>	
Reorganisering / fordeling af ressourcer	
Der er udført reduktion i fremmøde	
Med 1 medarbejder i AV	Ca. 200.000 kr.
Fra 4 til 2 Sygeplejersker	Ca. 900.000 kr.
Plan for reduktion af fremmøde i dagvagt med 1-2medarbejdere lørdag og søndag	Ca. 500.000 kr.
Plan for Reduktion i lederstaben Fra to til en afdelingsleder på KH	Ca. 550.000 kr.
Plan for at gå fra 2 Administrative medarbejdere til 1	Ca. 500.000 kr.
Plan for at gå Fra 2 Aktivitets medarbejdere til 1	Ca.400.000 kr.
<b>2023 Estimat for besparelse på i alt 3.000.000 kr. i lønudgifter</b>	