

RESSOURCETILDELING

– DEN INTEGREREDE DØGNPLEJE

Budgettildeling til Den integrerede døgnpleje



INDHOLD

Indhold.....	2
Indledning	3
Formål og tilgang	3
Eksterne puljemidlers samspil med budgettet.....	4
Demografi.....	4
Implementering	4
Den integrerede døgnpleje - definition	4
Ledernes ansvar.....	5
Den integrerede døgnpleje - fællesudgifter	6
BTP – ATA - fremmødetid	7
Hjemmepleje – tildelingsmodel.....	7
Elementer, der indgår i tildelingsmodellen	7
Tildeling til ledelse - udegrupperne	8
Udegruppe Nord - Tildeling til fagpersonale – personlig pleje og praktisk hjælp.....	9
Udegruppe Syd - Tildeling til fagpersonale – personlig pleje og praktisk hjælp.....	9
Udegrupper Aften - Tildeling til fagpersonale – personlig pleje.....	9
Udegrupper Nat - Tildeling til fagpersonale.....	10
Tildeling til privat leverandør.....	10
Demografi - hjemmeplejen	10
Sygepleje – tildelingsmodel	11
Plejecentre – tildelingsmodel	11
Elementer, der indgår i tildelingsmodellen	11
Hotherhaven Demens Plejecenter	12
Hotherhaven Alment Plejecenter	13
Egehaven Plejecenter.....	13
Plushøj Plejecenter.....	14
Stevnshøj Plejecenter.....	14
Rehabiliterings Center Stevnshøj.....	15
Servicearealer – udgifter til drift	16

INDLEDNING

Formål og tilgang

Fra og med Budget 2021 afløses Den integrerede døgnplejes rammebudgetter af en ressourcetildelingsmodel, som bygger på nogle grundlæggende principper, så tildelingen er genkendelig såvel i udegrupperne som på plejecentrene. Formålet er at opnå et ensartet serviceniveau for borgerne og dermed også ens rammer for medarbejderne.

Overordnet princip for tildelingsmodellen er, at ledelsen inden for de samlede økonomiske rammer kan disponere uafhængigt af de forhold, der er beskrevet i tildelingsmodellen. **Det vil sige, at ledelsen til enhver tid skal sikre, at der er den fornødne bemanning hele døgnet, samt sikre at der er den nødvendige faglige kompetence tilstede** - alt sammen under iagttagelse af den overordnede målopfyldelse: bedst mulig pleje, omsorg og service til borgerne.

En ressourcetildelingsmodel kan have flere indgangsvinkler:

Aktivitetsniveau: Modellen kan tage udgangspunkt i det fastlagte serviceniveau, det vil i praksis sige de timer, som nuværende borgere modtager, altså en tilgang ud fra den nuværende aktivitet: "Hvad koster det nuværende serviceniveau?".

Økonomisk ramme: Modellen kan tage udgangspunkt i den økonomiske ramme, som er til rådighed: "Hvilket serviceniveau er muligt inden for den økonomiske ramme?".

Da modellen i første omgang skal bruges til en efterprøvning af Budget 2020 og efterfølgende til fastlæggelse af Budget 2021, skal modellen kunne rumme begge tilgange.

Modellen for tildeling af ressourcer skal på gennemskuelig vis sikre, at den integrerede døgnpleje tildeles tilstrækkelige midler til de plejeopgaver, som kommunen er forpligtet til at løse. Den skal endvidere kunne danne grundlag for politiske prioriteringer. Det er vigtigt, at budgettildelingen sker, så det er overskueligt og forståeligt for alle, hvorfor tildelingen er, som den er.

Den nye model bygger derfor på en balance mellem følgende principper:

1. *Simplicitet.* Enkelhed skal gøre det nemmere at forstå og ændre modellen. Enkelhed bidrager til at understøtte gennemskueligheden ved at skabe en balance i nuancerne for tildeling af midler. Det må ikke blive for kompliceret. Tildelingsmodellen skal således sikre tildeling i forhold til parametre, der har *væsentlig* betydning for driften. Økonomi og aktivitet skal hænge sammen. Enkelheden vil bidrage til, at modellen er fremtidssikret.
2. *Gennemskuelighed.* Gennemskueligheden skal forbedre mulighederne for at styre. Driftsenhederne skal have mulighed for at gennemskue hvilke midler, der udgør den økonomiske ramme, og hvordan disse er fremkommet. Det er væsentligt for at kunne prioritere midlerne og planlægge langsigtet. Det politiske serviceniveau skal afspejles.
3. *Fairness.* Skal sikre motivationen til at overholde budgettet. Modellen skal opleves som retfærdig, hvilket indebærer, at der skal være tydelig sammenhæng mellem budgettet, aktiviteter/serviceniveau, forudsætninger og forpligtelser. Det vil give de rette incitament, samt at helhedstanken styrkes.
4. *Incitament.* Skal understøtte ressourceoptimering, så ressourcerne flyttes derhen, hvor de bruges bedst muligt.

Eksterne puljemidlers samspil med budgettet

I de senere år er udviklingen gået i retning af mere central styring af kommunernes serviceniveau på velfærd. For eksempel kom "Ældre-milliarden" med Finansloven for 2014 og fra 2016 fik vi "Værdigheds-milliarden". Stevns kommune har modtaget fra 4,5 – 4,9 mio. kr. årligt som følge af disse to puljer. Pengene er forudsat anvendt til ny drift på ældreområdet – det vil sige ud over kommunens allerede gældende serviceniveau. En del af puljemidlerne overgår til at blive givet som bloktilskud efter en tid. Således gælder det også for "Værdigheds-milliarden", som gives som bloktilskud fra 2020. Tilbage er der i 2020 puljen til "Bedre Bemanding" på 2,4 mio. kr., som gives som bloktilskud fra 2021.

I Stevns kommune er proceduren, at bloktilskuddet overføres til fagudvalgets budget efter en nærmere beskrivelse af den påtænkte anvendelse, så der bliver taget politisk stilling til, hvad den fortsatte udvidelse af serviceniveauet skal indeholde.

Demografi

Budgettet til den del af den integrerede døgnpleje, som vedrører hjemmeplejen, er blevet reguleret for den demografiske udvikling af ældre-befolkningen siden 2010.

Fra 2014 ændredes modellen til kun at omfatte udviklingen i antallet af +80 årige, idet statistikken viser, at omkring 40% af alle +80 årige modtager hjælp og ca. 55% af alle døgnplejens timer leveres til +80 årige.

Den nye model indeholder også en demografi-budgettering, som afspejler det forventede aktivitetsniveau på baggrund af den forventede befolkningsudvikling, og udvides til igen at omfatte alle aldersgrupper, som modtager hjælp i hjemmeplejen.

Da plejecentrene budgetteres med rammebudgetter, er det ikke relevant at demografi-budgettere. Til gengæld indarbejdes en mekanisme til regulering for påviselig stigning i plejetyngden.

Implementering

Den nye ressourcetildelingsmodel vil blive implementeret i løbet af 2020, så de enkelte enheder får en indfasningstid for tilpasning til ressourcetildelingen. Der er allerede i 2019 blevet udviklet et nyt styringsværktøj, som skal styrke økonomistyringen for de enkelte enheder, med henblik på overholdelse af Budget 2020. Ressourcetildelingen træder endeligt i kraft ved Budget 2021.

DEN INTEGREREDE DØGNPLEJE - DEFINITION

"Den integrerede døgnpleje" er fællesbetegnelsen for den organisering, der er valgt til løsning af opgaverne omkring pleje og omsorg for ældre og handicappede. Der visiteres og udføres ydelser, som er forankret i Serviceloven eller Sundhedsloven. En af fordelene ved den integrerede organisering er, **at personalet arbejder i et tæt samarbejde på tværs af faggrupper**. Det giver en fleksibilitet, som er langt mere omkostningseffektiv, end det ville være tilfældet i stærkt afgrænsede enheder.

LEDERNES ANSVAR

Lederrollen i Sundhed og Omsorg er en dynamisk og fleksibel størrelse, som løbende tilpasses i forhold til organisationens behov og muligheder.

Nedenstående beskriver således kun de opgaver og ansvar, som lederen har i forhold til den integrerede døgncplejes budget.

Afsnitsleder for Myndighed har ansvaret for:

- Visitation af borgere til hjemmepleje og sygepleje inden for de kvalitetsstandarder, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen

Myndighedsområdet hører under Økonomiudvalgets budgetområde, og løn til leder og personale er omfattet af lønsumsstyring med overførselsadgang.

Afsnitsleder for Udfører-enhederne har ansvaret for:

- at den integrerede døgncpleje styres efter de rammer, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen
- at de midler, som den integrerede pleje tildeles, forvaltes bedst muligt i forhold til de rammer, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen
- at MED-organisationen bliver inddraget på alle relevante områder
- at øvrige regler på området bliver overholdt

Udfører-opgaven hører politisk under Social og Sundhed (SSU), og lederlønnen er omfattet af lønsumsstyring med overførselsadgang.

Ledere af hjemmepleje-grupperne har ansvaret for:

- at de midler, som teamet tildeles, forvaltes bedst muligt
- at teamets budget overholdes
- at regler på området bliver overholdt

Ledernes løn er omfattet af den integrerede døgncplejes rammeaftale med overførselsadgang.

Ledelsen i sygeplejen har ansvaret for:

- at de midler, som sygeplejen tildeles, forvaltes bedst muligt
- at sygeplejens budget overholdes
- at regler på området bliver overholdt

Ledelsens løn er omfattet af den integrerede døgncplejes rammeaftale med overførselsadgang.

Afsnitsleder for Plejecentrene har ansvaret for:

- at den plejecentrene styres efter de rammer, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen
- at de midler, som plejecentrene tildeles, forvaltes bedst muligt i forhold til de rammer, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen
- at MED-organisationen bliver inddraget på alle relevante områder
- at øvrige regler på området bliver overholdt

Plejecentrene hører politisk under Social og Sundhed (SSU), og lederlønnen er omfattet af lønsumsstyring med overførselsadgang.

Plejecenterlederne har ansvaret for:

- at rammebudgettet forvaltes bedst muligt
- at rammebudgettet overholdes
- at regler på området bliver overholdt

Plejecenterledernes løn er omfattet af den integrerede døgnplejes rammeaftale med overførselsadgang.

DEN INTEGREREDE DØGNPLEJE - FÆLLESUDGIFTER

Ud over den direkte pleje er der en række omkostninger, som er nødvendige for at kunne levere den vedtagne service til borgerne. Udgifterne budgetteres som "Fællesudgifter" og dækker både hjemmeplejen og plejecentrene. Det er for eksempel udgifter til fælles administration, som er tæt knyttet til udfører-leddet, og dermed ikke er myndighedsopgaver, it, kontorhold, biler, medicin og plejeartikler, beklædning m.v.

Lønninger

Administration, it m.v. 8 fuldtidsstillinger

SOSU-elever Rammebudget, der justeres årligt i forhold til rekrutteringsmuligheder, frafald fra uddannelsen, forpligtende kvoter m.v.

Uddannelse

Uddannelsesmidler budgetteres som udgangspunkt centralt under ØU, og bliver efterfølgende udmøntet til de enkelte enheder efter fordelingsnøgler. Der findes dog også budgetposter med øremærkede uddannelsesmidler, som er en fast del af den integrerede døgnplejes budget.

Øvrige personaleudgifter

Der tildeles et rammebudget, som dækker følgende personaleudgifter:

AES, Kørselsgodtgørelse, Forplejning til møder, Beklædning, Sundhedstiltag, coaching, supervision m.v.

Administration

Der tildeles et rammebudget, som dækker følgende administrationsudgifter:

Kontorhold, møder m.v.

Drift og aktiviteter

Der tildeles et rammebudget, som dækker følgende drifts- og aktivitetsudgifter:

IT og telefoni, Forsikringer på løsøre og biler, Inventar, Aktiviteter og arrangementer, Materialer, Medicin og plejeartikler, Leasing af Biler

BTP – ATA - FREMMØDETID

BTP, ATA og Fremmødetid er alle begreber, der kredser om det samme emne: Hvor stor en del af medarbejdernes tid bruges i direkte kontakt med borgeren?

Der opgøres ny fremmødetid ved hver regnskabsafslutning - både for hjemmeplejen og for plejecentrene. BrugerTidsProcenten opdateres ved beslutning herom.

Fremmødetiden har stor indvirkning på afregningsprisen, og et skred i fremmødetiden kan derfor have store økonomiske konsekvenser.

Følgende elementer indgår i fremmødetid og BrugerTidsProcent:

<u>Overenskomstmæssigt fravær:</u>	Ferie / feriefridage Omsorgsdage / seniordage Helligdage Frokost
<u>Sygdom:</u>	Egen sygdom Graviditetsgener Barsel Tilskadekomst i tjenesten
<u>Øvrigt fravær:</u>	Uddannelse, kurser, konferencer m.v. Møder, pauser m.v.
<u>Opgaverelateret fravær:</u>	Vejtid Vagtplanlægning og administration

Fra KMD-vagtplan/ CURA udtrækkes årligt på medarbejdernes fremmødetid. Denne suppleres med målingen af BTP-faktorer, som senest er opdateret i 2016. (Øvrigt fravær, Opgaverelateret fravær m.v.)

HJEMMEPLEJE – TILDELINGSMODEL

"Hjemmepleje" defineres som den del af den integrerede døgnpleje, som lovgivningsmæssigt er omfattet af frit valg af leverandør.

De **sundhedslovs**ydelse, som overdrages til og udføres af hjemmeplejens personale, budgetteres i Sygeplejens budget. Se mere herom under afsnittet SYGEPLEJE.

Anvendelsen af lønsummen ligger inden for afsnitslederens ledelsesret. Dermed er det afsnitslederen, der prioriterer ressourcerne til normering, hvilket blandt skal sikre, at der også tages højde for forskelle i gennemsnitstimeløn, sygefravær m.v.

Elementer, der indgår i tildelingsmodellen

Visiterede timer og borgertid

Tildelingsmodellen tager udgangspunkt i de visiterede timer til borgerne.

Dertil lægges den personaletid, som ikke foregår hos borgeren, udregnet efter principperne om Bruger-Tids-Procenten / fremmødetid – det vil sige tid til frokost, møder, ferie, sygdom, vejtid, vagtplanlægning m.v. Resultatet af denne omregning giver det antal timer, der skal ansættes personale, for at kunne levere de visiterede timer. Denne faktor kaldes "Bruttonormeringen".

Gennemsnitsløn

Gennemsnitslønnen pr. fuldtidsansat er beregnet ud fra de aktuelle ansatte i 2019, rensset for specielle tillæg. I 2019 var løn-fordelingen 35% Sosu-assistenten og 65% Sosu-hjælpere og andre faggrupper. Gennemsnitslønnen fremskrives årligt med KL's anbefalede fremskrivningsprocent.

Den beregnede gennemsnitsløn kan direkte ganges op med det antal fuldtidsansatte, som er nødvendig for at udføre de visiterede ydelser hos borgeren.

Fuldtidsstillinger

'Fuldtidsstillinger' defineres som 37 timer pr. uge.

Demografi

På baggrund af befolkningsprognosens forventede befolkningsudvikling, andelen af borgere, der historisk set plejer at modtage hjemmehjælp samt plejetyngden hos disse, beregnes og reserveres budget til at imødegå den forventede stigning i behovet.

Central pulje under Afsnitslederen

Den budgetterede stigning i visiterede timer på baggrund af demografiberegningen reserveres i en central budgetpulje, som deles ud til de berørte områder månedsvis bagud i budgetåret.

Datakilder

Aktivitetsopgørelse i form af leverede timer i 2018 / 2019 fordelt på timekategorier: CARE / CURA

Aktivitetsopgørelse i form af leverede timer i 2018 / 2019 fordelt på organisatoriske enheder: CARE / CURA

Gennemsnitslønninger 2019

Opgørelser af personaleforbrug / fremmøde 2019

Regnskab 2018 - 2019: OPUS forbrugsrapporter på artskonti

Tildeling til ledelse - udegrupperne

Udegruppe Nord

Ledelse 1 stilling / 37 timer

Udegruppe Syd

Ledelse 1 stilling / 37 timer

Udegruppe Aften

Ledelse 1 stilling / 37 timer

Udegruppe Nat

Ledelse Ledelse af Udegruppe Nat ligger sammen med ledelsen af Sygeplejen

Udegruppe Nord - Tildeling til fagpersonale – personlig pleje og praktisk hjælp

Der tages udgangspunkt i budgetterede, visiterede timer i budget 2020, og omregnes med den faktiske borgertid i 2019:

Visiterede timer - Dag	31.597 timer pr. år
Direkte Brugertid	50,2%
Personale	32,71 fuldtidsstillinger x gennemsnitsløn for dag-ansatte
Overdragne Sundhedslovsydelser	9.690 timer pr. år
Direkte Brugertid	50,2%
Personale	10,03 fuldtidsstillinger x gennemsnitsløn for Sosu-assistent

Regulering af tildelingen:

Tildelingen reguleres for visiterede timer ud over det budgetlagte. Reguleringen sker månedsvis bagud i budgetåret fra afsnitslederens centrale pulje.

Udegruppe Syd - Tildeling til fagpersonale – personlig pleje og praktisk hjælp

Der tages udgangspunkt i budgetterede, visiterede timer i budget 2020, og omregnes med den faktiske borgertid i 2019:

Visiterede timer - Dag	31.597 timer pr. år
Direkte Brugertid	50,2%
Personale	32,71 fuldtidsstillinger x gennemsnitsløn for dag-ansatte
Overdragne Sundhedslovsydelser	9.690 timer pr. år
Direkte Brugertid	50,2%
Personale	10,03 fuldtidsstillinger x gennemsnitsløn for Sosu-assistent

Regulering af tildelingen:

Tildelingen reguleres for visiterede timer ud over det budgetlagte. Reguleringen sker månedsvis bagud i budgetåret fra afsnitslederens centrale pulje.

Udegrupper Aften - Tildeling til fagpersonale – personlig pleje

Visiterede timer - Aften	35.001 timer pr. år
Direkte brugertid	50,2%
Personale	36,24 fuldtidsstillinger x gennemsnitsløn for aften-ansatte
Overdragne Sundhedslovsydelser	14.620 timer pr. år
Direkte Brugertid	50,2%
Personale	15,14 fuldtidsstillinger x gennemsnitsløn for Sosu-assistent

Regulering af tildelingen:

Tildelingen reguleres for visiterede timer ud over det budgetlagte. Reguleringen sker månedsvis bagud i budgetåret fra afsnitslederens centrale pulje.

Udegrupper Nat - Tildeling til fagpersonale

Rammebudget svarende til 7.280 timer eller 3,78 fuldtidsstillinger x gennemsnitsløn for nattevagter.
(I praksis udmøntet i 5 personer x 28 timer pr. uge).

Ved behov for personalemæssig udvidelse af nat-gruppen, ansøges dette i forbindelse med budgetforslaget for det kommende år.

Tildeling til privat leverandør

Den private leverandør afregnes efter følgende priser:

Priser pr. 1. maj 2020:

Visiterede timer – Praktisk hjælp, Dagtimer	2.100 timer x 348,03 kr.
Visiterede timer – Personlig pleje, Dagtimer	5.900 timer x 353,55 kr.
Overførte sygeplejeydelser, Dagtimer	1.750 timer x 353,55 kr.
Personlig pleje, Aften- / weekendtimer	5.000 timer x 471,38 kr.
Overførte sygeplejeydelser, Aften- / weekendtimer	1.800 timer x 471,38 kr.
Udbringning af dagligvarer	46 borgere x 52 uger x 80 kr.
Tøjvask	35 borgere x 26 uger x 222,26 kr.
Brugerbetaling	35 borgere x 12 mdr. x -211,00 kr.

Priserne reguleres hvert år pr 1. maj med satsreguleringsprocenten.

Regulering af tildelingen:

Tildelingen reguleres på baggrund af visiterede timer ud over det budgetlagte. Reguleringen sker fra demografipuljen.

Tildelingen for så vidt angår tøjvask og udbringning af dagligvarer sker som justering af budgetforslaget for det kommende budgetår.

Demografi - hjemmeplejen

Demografi-beregningen bruges til at *budgettere* de økonomiske konsekvenser, der følger af demografiske ændringer, under forudsætning af et uændret serviceniveau. Demografimodellen bidrager med andre ord til at give et overblik over de forventede økonomiske konsekvenser af den demografiske udvikling i kommunen. *Fordelingen* eller *afregningen* ud til de respektive områder sker efter de faktisk visiterede timer.

Fundamentet for demografi-modellen er en kobling mellem økonomi og aktivitet på baggrund af viden om priser og mængder.

Der budgetteres med demografisk udvikling for alle borgere over 18 år.

Befolkningsandel, som får hjælp

Gennemsnitligt antal visiterede timer pr. borger

SYGEPLEJE – TILDELINGSMODEL

Sygeplejen budgetteres som et rammebudget med følgende forudsætninger:

Ledelse og administration	2 stillinger / 74 timer pr. uge
Sygeplejersker	Ca. 42 stillinger
Kontinensklínik	sygeplejerske / terapeut i alt 11 timer pr. uge
Sygeplejeartikler	Budgetteres under "fælles-omkostninger"
Drift af sygeplejeklinikker	Husleje vedrørende leje af lokaler, rengøring m.v.

De **overdragne sundhedslovsydelser**, som udføres af hjemmeplejens personale, budgetteres i sygeplejens budget. Baggrunden er:

- at man herved sikrer et samlet overblik over sygeplejeydelser
- at det er sygeplejersker, der visiterer og definerer de **overdragne sundhedslovsydelser efter gældende regler**.
- at sikre incitament for overførslen ved at kunne følge det samlede budget og forbrug til **sundhedslovsydelser**, og dermed sikre opfølgning og afslutning på overførte ydelser
- at sikre, at alle udgifter til overførte ydelser konteres korrekt – det vil sige adskilt fra hjemmeplejen.

De overførte ydelser budgetteres som et aktivitetsbaseret budget med følgende forudsætninger:

Overførte ydelser: 34.000 timer årligt (vægtet gennemsnit dag/aften) Vægtning: 57% dag / 43% aften.
Fordelingen af timerne mellem Nord / Syd / Aften fremgår endvidere på de respektive områder.

PLEJECENTRE – TILDELINGSMODEL

Plejecentrene er fysisk placeret i de fire udviklingsbyer: Hårlev, Strøby Egede, Store Heddinge og Rødvig. På plejecentrene budgetteres efter en fast normering og med udgangspunkt i en gennemsnitsløn. Den faktiske gennemsnitsløn er baseret på en fordeling med 35% Sosu-assistenter og 65% Sosu-hjælpere og andet fagpersonale. Den faktiske gennemsnitsløn på de enkelte plejecentre vil variere i forhold til anciennitet, brug af uflaglært arbejdskraft, udbetaling af særydelser m.v.

Anvendelsen af lønsummen ligger inden for den enkelte leders ledelsesret. Dermed er det plejecenterlederen, der prioriterer ressourcerne til normering, hvilket blandt skal sikre, at der også tages højde for forskelle i gennemsnitstimeløn, sygefravær m.v.

Elementer, der indgår i tildelingsmodellen

Gennemsnitligt tildelte timer/ydelser og borgertid

Tildelingsmodellen tager udgangspunkt i de gennemsnitligt tildelte timer eller ydelser til borgerne.

Dertil lægges den personaletid, som ikke foregår hos borgeren, udregnet efter principperne om Bruger-Tids-Procenten / fremmødetid – det vil sige tid til frokost, møder, ferie, sygdom m.v.

Resultatet af denne omregning giver det antal timer, der skal ansættes personale, for at kunne levere de tildelte ydelser. Denne faktor kaldes "Bruttonormeringen".

Gennemsnitsløn

Gennemsnitslønnen pr. fuldtidsansat er beregnet ud fra de aktuelle ansatte i 2019, rensat for specielle tillæg. I 2019 var løn-fordelingen 35% Sosu-assistenter og 65% Sosu-hjælpere og andre faggrupper.

Gennemsnitslønnen fremskrives årligt med KL's anbefalede fremskrivningsprocent.

Den beregnede gennemsnitsløn kan direkte ganges op med det antal fuldtidsansatte, som er nødvendig for at udføre de tildelte ydelser hos borgeren.

Fuldtidsstillinger

'Fuldtidsstillinger' defineres som 37 timer pr. uge.

Central pulje under Afsnitslederen

Budgettet kan reguleres ud over grundnormeringen, når Afsnitslederen og Myndighed i særlige tilfælde visiterer særligt krævende borgere.

Puljen kan desuden bruges til at tage højde for eventuelle afvigelser i forhold til ressourcefordelingsmodellen samt eventuelle behov for overgangsordninger for enkelte plejecentre i forbindelse med tilpasning til ensartet serviceniveau.

Datakilder

Gennemsnitslønninger 2019

Opgørelser af personaleforbrug / fremmøde 2019

Regnskab 2018 - 2019: OPUS forbrugsrapporter på artskonti

Hotherhaven Demens Plejecenter

Plejepersonale dag / aften:

Antal pladser (normeret): 35 borgere x 23,3 timer/uge = 42.406 timer pr. år

Fremmøde / Brugertid: 67,5%

Omregnet til personale: 32,65 fuldtidsstillinger dag / aften

Personalefordeling: 35% Sosu-assistenten
65% Sosu-hjælpere og andet personale

Plejepersonale nat: **2,10** fuldtidsstillinger

Aktivitetstimer: 12 timer pr. uge = 0,32 stilling

Bemanding, satellitkøkken: 77,25 timer pr. uge = 2,09 stilling

Rengøring, servicearealer: 14,93 timer pr. uge = 0,40 stilling

Rengøring i boliger: 38,22 timer / uge = 1,03 stilling

Ledelse 1 stilling / 37 timer pr. uge
(90% Plejehjemsledelse og 10% Dagcenter Nichen)

Vagtplanlægning: 35 borgere x 0,5 timer/uge = 0,5 fuldtidsstilling

Øvrig administration: 35 borgere x 0,4 timer/uge = 0,4 fuldtidsstilling

Hotherhaven Alment Plejecenter

Plejepersonale dag / aften:

Antal pladser (normeret): 32 borgere x 18,3 timer/uge = 30.451 timer pr. år

Fremmøde / Brugertid: 67,5%

Omregnet til personale: 23,45 fuldtidsstillinger dag / aften

Personalefordeling: 35% Sosu-assistenters
65% Sosu-hjælpere og andet personale

Plejepersonale nat: **1,05** fuldtidsstillinger
(nattevagt deles med Hotherhaven Demens)

Aktivitetstimer: 12 timer pr. uge = 0,32 stilling

Bemanding, satellitkøkken: 67,00 timer pr. uge = 1,81 stilling

Rengøring, servicearealer: 14,93 timer pr. uge = 0,40 stilling

Rengøring i boliger: 29,63 timer pr. uge = 0,80 stilling

Ledelse: 1 stilling / 37 timer pr. uge
(90% Plejehjemsledelse og 10% Dagcenter)

Vagtplanlægning: 32 borgere x 0,5 timer/uge = 0,4 fuldtidsstilling

Øvrig administration: 32 borgere x 0,4 timer/uge = 0,3 fuldtidsstilling

Egehaven Plejecenter

Plejepersonale dag / aften:

Antal pladser (normeret): 40 borgere x 18,3 timer/uge = 38.064 timer pr. år

Fremmøde / Brugertid: 67,5%

Omregnet til personale: 29,31 fuldtidsstillinger dag / aften

Personalefordeling: 35% Sosu-assistenters
65% Sosu-hjælpere og andet personale

Plejepersonale nat: **2,10** fuldtidsstillinger

Aktivitetstimer: 12 timer pr. uge = 0,32 stilling

Bemanding, satellitkøkken: 97,00 timer pr. uge = 2,62 stilling

Rengøring, servicearealer: 14,43 timer pr. uge = 0,39 stilling

Rengøring i boliger: 38,39 timer pr. uge = 1,04 stilling

Ledelse: 1 stilling / 37 timer pr. uge

Vagtplanlægning: 40 borgere x 0,5 timer/uge = 0,5 fuldtidsstilling

Øvrig administration: 40 borgere x 0,4 timer/uge = 0,4 fuldtidsstilling

Plushøj Plejecenter

Plejepersonale dag / aften:

Antal pladser (normeret): **25 borgere** x 18,3 timer/uge = 23.790 timer pr. år

Fremmøde / Brugertid: 67,5%

Omregnet til personale: 18,32 fuldtidsstillinger dag / aften

Personalefordeling: 35% Sosu-assistenters
65% Sosu-hjælpere og andet personale

Plejepersonale nat: **1,05** fuldtidsstillinger

Aktivitetstimer: 12 timer pr. uge = 0,32 stilling

Bemanding, satellitkøkken: 56,00 timer pr. uge = 1,51 stilling

Rengøring, servicearealer: 11,44 timer pr. uge = 0,31 stilling

Rengøring i boliger: 26,96 timer pr. uge = 0,73 stilling

Ledelse: 1 stilling / 37 timer pr. uge

Vagtplanlægning: 26 borgere x 0,5 timer/uge = 0,4 fuldtidsstilling

Øvrig administration: 26 borgere x 0,4 timer/uge = 0,3 fuldtidsstilling

Stevnshøj Plejecenter

Plejepersonale dag / aften:

Antal pladser (normeret): **12 borgere** x 18,3 timer/uge = 11.419 timer pr. år

Fremmøde / Brugertid: 67,5%

Omregnet til personale: 8,79 fuldtidsstillinger dag / aften

**Kompensation for
gruppedesign: 670.000 kr.**

Personalefordeling: 35% Sosu-assistenters
65% Sosu-hjælpere og andet personale

Plejepersonale nat: **1,05** fuldtidsstillinger

Aktivitetstimer: 12 timer pr. uge = 0,32 stilling

Bemanding, satellitkøkken: 25,9 timer pr. uge = 0,70 stilling

Rengøring, servicearealer: 6,57 timer pr. uge = 0,18 stilling

Rengøring i boliger: 11,91 timer pr. uge = 0,32 stilling

Ledelse: 0,3 stilling / 11 timer pr. uge

Vagtplanlægning: 33 borgere x 0,5 timer/uge = 0,4 fuldtidsstilling (Fælles med RCS)

Øvrig administration: 33 borgere x 0,4 timer/uge = 0,4 fuldtidsstilling (Fælles med RCS)

Rehabiliterings Center Stevnshøj

Plejepersonale dag / aften:

Antal pladser (normeret): **18 borgere** x 22 timer/uge = 20.502 timer pr. år
1 Akutplads x 22 timer/uge = 1.144 timer pr. år

Fremmøde / Brugertid: 67,5%

Omregnet til personale: 16,74 fuldtidsstillinger dag / aften

Personalefordeling: 100% Sosu-assistenten

Sygeplejegruppe: 2,16 fuldtidsstillinger

Plejepersonale nat: **1,05 fuldtidsstillinger**

Bemanding, satellitkøkken: 38,85 timer pr. uge = 1,05 stilling

Rengøring i stuer og fællesarealer: 38,88 timer pr. uge = 1,05 stilling

Vask: 4,0 timer pr. uge = 0,11 stilling

Ledelse: 0,7 stilling / 26 timer pr. uge

Vagtplanlægning: Fælles med Stevnshøj plejecenter

Øvrig administration: Fælles med Stevnshøj plejecenter

Servicearealer – udgifter til drift

Betaling for drift af servicearealer på Hotherhaven, Egehaven, Plushøj, samt Stevnshøj inkl. Rehabilitering.

Udgifter til drift af servicearealer budgetteres som rammebudgetter for hver af plejecentrene. Udgifter til Administration, drift og aktiviteter samt Beboernes servicepakke tager udgangspunkt i plejecentrenes samlede Budget 2020 og fordeles forholdsmæssigt efter antal beboere.

Personale

Pedel
Administration
Øvrige personaleudgifter

Administration

Kontorhold
IT og telefoni
Forsikringer

Drift og aktiviteter

Inventar
Aktiviteter

Grunde og bygninger

Leje af servicearealer
Rengøring
Indvendig vedligeholdelse af bygninger
El, varme, vand, renovation

Servicepakke

Indkøb af materialer
Indtægter fra salg til beboere
"Hvile i sig selv"-princippet