

REFERAT Social- og Sundhedsudvalget 2018-2021 d. 09-03-2021

Mødedato Tirsdag d. 09. marts 2021 kl. 15:00

Mødested Teams

Mødedeltagere Gitte Kristiansen, Bent Soelberg, Gert Rasmussen, Mogens Leif Christensen, Helle Waagner

Indholdsfortegnelse

Status på strategi til rekruttering og fastholdelse på voksensområdet, med særligt fokus på Pleje og	3
Afrapportering af strategien for "Nedbringelse af sygefravær på ældreområdet i perioden 2019 til 2021"	6
Status på Regnskab 2020 inden for udvalgets områder.....	8
Fremrykning af anlægsmidler til ombygning af Bryggergården til Daghøjskolen 5 kanten med opbevaring af	9
Økonomi og nøgletal på Social- og Sundhedsudvalgets område.....	10
Opfølgning på Handleplan for arbejdet med kvalitet på plejecentre.....	11
Udbud af Madservice (Ny aftale gældende fra 1. februar 2022).....	14
Orientering.....	15
Godkendelse af beslutningsprotokol.....	16

Punkt 317: Status på strategi til rekruttering og fastholdelse på voksensområdet, med særligt fokus på Pleje og Omsorg

S2019-17832

Sagens kerne

Social- og Sundhedsudvalget gives en status på det hidtidige arbejde med Strategi til rekruttering og fastholdelse på voksensområdet, med særligt fokus på Pleje og Omsorg, som udvalget vedtog i december 2019.

Social- og Sundhedsudvalget drøfter initiativer og fortsættelse af arbejdet til opfyldelse af strategiens effektmål, herunder forslag til øget indsats gennem oprettelse af kortvarige lønnede praktikforløb på ældreområdet. Social- og Sundhedsudvalget har udpeget arbejdsvilkår og medarbejdertilfredshed på voksensområdet, særligt på pleje- og omsorgsområdet som fokuspunkt i 2021.

Administrationens indstilling

Administrationen indstiller at:

- Udvalget tager status på Strategien til efterretning
- der drøftes initiativer til at understøtte fremtidig rekruttering herunder plejemærker i forhold til arbejdsvilkår og medarbejdertilfredshed på voksensområdet, særligt på pleje- og omsorgsområdet
- at ubrugte midler til uddannelse af SOSU-personale bruges til øget rekruttering gennem oprettelse af kortvarige lønnede praktikforløb på ældreområdet

Sagens baggrund

Social- og Sundhedsudvalget vedtog i december 2019, Strategi for rekruttering og fastholdelse på Voksensområdet med særligt fokus på pleje- og omsorgsområdet.

Under COVID-19 pandemien er den forventede mangel på SOSU-medarbejdere blevet meget aktuell. Det er vanskeligt at skaffe uddannet personale, især social- og sundhedsassistenter, hvorfor Social- og Sundhedsudvalget drøfter initiativer og fortsættelse af arbejdet med opfyldelse af strategien effektmål.

Der er etableret et styrket samarbejde mellem voksensområdet, Jobcentret og ungeindsatsen, blandt andet med informationsmøder omkring uddannelsesmuligheder og oprettelse af nye jobfunktioner til løsning af praktiske opgaver i hjemmeplejen.

Som følge af de gældende retningslinjer for COVID-19, er det ikke muligt at bruge praktikforløb via Jobcentret til afklaring af mulige kandidater til uddannelserne.

Et yderligere tiltag der kan bruges til at motivere flere til at søge uddannelse indenfor området, kan være oprettelse af kortvarige ansættelser med løn på ældreområdet.

Social- og Sundhedsudvalget har udpeget arbejdsvilkår og medarbejdertilfredshed på voksensområdet, særligt på pleje- og omsorgsområdet som fokuspunkt.

Udvalget ønsker at følge udviklingen til sikring af målsætningen om, at Nordfyns Kommune er en god og attraktiv arbejdsplads for medarbejderne. Tilstrækkeligt og velkvalificeret personale til opgaverne er grundlaget for, at det fortsat er godt at blive gammel, og at der tages godt af de syge og handicappede.

I 2020 har ældreområdet arbejdet med at skabe ensartede og gode vilkår for medarbejderne. Dette har betydet, at blandt andet er vagtplanlægning og ferietilrettelæggelse ensrettet.

Omlægningens formål er, at borgerne oplever, at der altid er kendt og fagligt kvalificeret personale til stede, samt at medarbejderne også i ferieperioder oplever, at have faste kollegaer, der kender arbejdsopgaverne og som kan bruges ved behov for faglig sparring.

Medarbejdernes oplevelse af arbejdsvilkårene, kan aflæses i trivselsmålinger og tilbagemeldinger fra lederne og MED-organisation. Herfra fremgår det, at medarbejderne oplever de største udfordringer i balancen mellem krav og ressourcer. Ældreområdetets ældste medarbejdere har en uddannelse, der udfordres når deres faglighed ikke er tilstrækkelig, i forhold til de mange nye opgaver, der skal varetages som følge af udviklingen i det nære sundhedsvæsen. De yngre medarbejdere har andre faglige kompetencer og en nyere uddannelse, og de udfordres af, at de ikke oplever nok faglige udfordringer.

Den manglende balance er søgt imødegået ved ovenstående vagtplan, samt ved at ledelse er tættere på, til såvel faglig sparring, som støtte til prioritering af opgaverne. Arbejdet er igangsat, men har været og er udfordret på grund af den igangværende pandemi og generelt mangel på medarbejdere i organisationen.

For at følge udviklingen på området, er det relevant at lave opfølgning på:

- Personale gennemstrømning (hvor mange rejser og hvorfor)
- Rekrutteringssucces (hvor mange stillinger bliver besat ved stillingsopslag)

I forhold til at følge medarbejdertilfredshed, kan der tages udgangspunkt i den gældende personalepolitik. I politikken står, at medarbejdere, ledelsen og MED-organisation i fællesskab arbejder med opgaven om, at skabe den gode og attraktive arbejdsplads.

Medarbejdertilfredshed kan følges via tilbagemelding på MED organisationens arbejde, hvor der kvartalsvis følges op og laves handleplaner på aktuelle og relevante områder indenfor:

- Hygiejne og COVID-19 indsatser
- APV (fysisk, psykisk og socialt i forhold til de nærværende og aktuelle udfordringer)
- Sygefravær, ulykker og nærved-ulykker
- Krænkende hændelser
- Intro til nye medarbejdere

En inddragelse af OmrådeMED og den lokale MED- organisation i ovenstående afrapportering, samt de lokale medarbejderrepræsentanter i form af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, vil give Social- og Sundhedsudvalget et indblik i medarbejdertilfredsheden, og hvordan der arbejdes med udviklingen af denne på de enkelte arbejdspladser.????

Økonomiske oplysninger

Budgettet til social- og sundhedsassistentelever er beregnet ud fra en dimensionering på 34 social- og sundhedsassistentelever årligt med en varighed på 31 måneder.

Når der et år enten ikke er fuldt optag eller hvis der er elever der falder fra, så har det betydning for budgettet de kommende år. Det vurderes at der pga. tidligere års manglende optag/frafald og barsler kan frigøres 500.000 kr. til finansiering af oprettelse af lønnede praktikker på ældreområdet.

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Sagen blev drøftet og godkendt.

Bilag

STRATEGI FOR REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Opdaterede nøgletal 260221

Punkt 318: Afrapportering af strategien for "Nedbringelse af sygefravær på ældreområdet i perioden 2019 til 2020"

S2018-9350

Sagens kerne

Der gives en afrapportering af strategien for "Nedbringelse af sygefravær på ældreområdet i perioden 2019 til 2020".

Administrationens indstilling

Forelægges til godkendelse.

Sagens baggrund

Den 12. marts 2019 vedtog Social- og Sundhedsudvalget, en strategi for nedbringelse af sygefravær i ældreplejen, som en del af projekt Nedbringelse af sygefravær i ældreplejen.

Strategiens mål er, at nedbringe sygefraværet til 6,0 % i 2020.

Strategien indeholder 5 indsatsområder:

1. Udvikling af ledelse i ældreområdet
2. Udvikling af proaktive TRIO+ grupper
3. Styrke en koordineret Tidlig indsats
4. Styrke vidensdeling
5. Understøtte en sund kultur og et sikkert arbejdsmiljø

For at understøtte implementeringen af indsatsområderne og nå målet, er der ansat en forebyggelseskoordinator som er finansieret af projektmidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Efter det første år arbejdes der med alle 5 indsatsområder. I 2020 fortsatte arbejdet selvom der kom en Corona pandemi, dog ændrede forebyggelseskoordinatorens muligheder sig, så hun fik et større fokus på indsatsområde 3 - Styrke en koordineret Tidlig indsats og indsatsområde 2 blev sat på pause. Lederne på ældreområdet arbejdede videre i 2020 med indsatserne 1, 4 og 5. Det har betydet, at der i 2021 er blevet ansat en kvalitets- og udviklingsmedarbejder på ældreområdet, som blandt andet skal forfølge indsatsområderne fremadrettet.

Der er følgende opnåelse af strategiens mål, som blev sat i februar 2019:

1. Lavere sygefravær på ældreområdet fra 7,2% til 6,0% i 2020. Resultatet er, at i december 2020 er sygefraværsprocenten på 6,5%, hvor den fra starten var på 7,2 og steg til 7,6% i juni 2019, for derefter at falde helt frem til december 2020 og ende på 6,5 % (Procenten er gennemsnittet af de sidste 12 mdr. sygefravær)
2. Styrke arbejdsglæde fra 3,6 til 3,9 i kommunens 3 i 1 måling. Resultatet er fra den måling i april 2020, hvor arbejdsglæden blev scoret til 3,5. Der laves 3 i 1 måling hvert 2. år.
3. Flere langtidsfriske fra 26 % til 29 %. Resultatet blev 29,5 % i december 2020.

Arbejdet med at sænke sygefraværet og øge arbejdsglæden fortsætter og skal ses i tæt sammenhæng med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på ældreområdet.

Økonomiske oplysninger

Nordfyns Kommune er bevilget kr. 1.128.360 i projektperioden fra september 2018 til december 2020.

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Status januar 2021

Punkt 319: Status på Regnskab 2020 inden for udvalgets områder

S2021-2826

Sagens kerne

Kommunalbestyrelsen skal ultimo marts, godkende Årsberetning og regnskab 2020 til oversendelse til kommunens revision, BDO.

Forud for Kommunalbestyrelsens godkendelse, orienteres udvalget om de forhold i Årsberetningen og regnskab 2020, der vedrører udvalgets områder.

Administrationens indstilling

Administrationen indstiller at:

- Resultatet af Regnskab 2020 drøftes, herunder om resultatet giver anledning til særlige tiltag eller opmærksomhed i forhold til Budget 2021.

Sagens baggrund

Jf. den Økonomiske politik for Nordfyns Kommune, fastlægges de overordnede rammer for budgettet og den løbende økonomiske opfølgning heraf. Et af grundprincipperne i den Økonomiske politik er, at der udvises rettidig omhu såvel i forhold til indeværende års budget som for de kommende års budgetter. Endvidere er udgangspunktet for den økonomiske styring, at bevillingsniveauet er på udvalgsniveau.

Med henblik på at orientere udvalget om de forhold i Årsberetningen og regnskab 2020, der vedrører udvalgets områder, er der i sagens dokument foretaget uddrag af det samlede regnskabsmateriale inden for følgende områder:

- Sektorbeskrivelsen for udvalgets budgetområder
- Budgetoverførsler for driftsområdet
- Status for anlægsprojekter i forhold til overførte bevillinger samt afsluttede projekter

Økonomiske oplysninger

Regnskabsresultatet sammenholdt med det korrigerede budget fremgår af sagens bilag.

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

Social- og Indenrigsministeriets budget- og regnskabssystem for kommuner.

Nordfyns Kommunes Økonomiske politik samt Nordfyns Kommunes Principper for Økonomistyring.

Beslutning

Sagen drøftet og godkendt.

Bilag

Social- og Sundhedsudvalget - Regnskabsstatus 2020

Punkt 320: Fremrykning af anlægsmidler til ombygning af Bryggergården til Daghøjskolen 5 kanten med ophold

S2018-24487

Sagens kerne

Administrationen anmoder om, at fremrykke anlægsmidler til ombygning af Bryggergården fra 2022 til 2021.

Administrationens indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

I Budget 2021 blev der afsat 3,8 mio. kr. i anlægsmidler fra 2022 til ombygning og nyindretning af et videnscenter for demens på Bryggergården, i forbindelse med den politiske beslutning om at flytte Daghøjskolen 5 kanten fra Søndersø til Otterup.

I forbindelse med gennemførelsen af Masterplanen på ældre-, sundheds- og socialområdet i Nordfyns Kommune har det vist sig at være hensigtsmæssigt, at Daghøjskolen 5 kanten, som er beliggende på Vesterbo Plejecenter Hus 5 flyttes tidligere end planlagt for ikke at skabe yderligere forsinkelse af Masterplanen.

Den oprindelige tidsplan for byggeriet var med opstart i januar 2022. Teknisk afdeling har udarbejdet en revideret byggeplan med opstart i september 2021.

Økonomiske oplysninger

I Budget 2022 er der afsat en samlet anlægsbevilling på 3.835.000 kr. Med henblik på udmøntning af det beskrevne projekt, ansøges om fremrykning af rådighedsbeløbet fra 2022 til 2021, fremrykningen finansieres af den likvide beholdning.

Fremrykningen af rådighedsbeløbet på 3.835.000 kr. får ikke betydning for overholdelse af den udmeldte anlægsramme i økonomiaftalen for 2021, idet der ikke er sanktioner i forhold til de faktiske afholdte anlægsudgifter.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Indstillingen anbefales godkendt.

Bilag

Revideret plan for ombygning af Bryggergården

Punkt 321: Økonomi og nøgletal på Social- og Sundhedsudvalgets område.

S2021-175

Sagens kerne

Udvalget følger udviklingen i økonomiske og driftsmæssige nøgletal på eget område. Det prioriteres at have så nye tal som muligt, hvorfor nøgletal medbringes til mødet.

Administrationens indstilling

Forelægges til efterretning.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Taget til efterretning.

Beslutning på møde Social- og Sundhedsudvalget 2018-2021 02-02-2021 - 15:00

Taget til efterretning.

Beslutning på møde Social- og Sundhedsudvalget 2018-2021 12-01-2021 - 15:00

Taget til efterretning.

Punkt 322: Opfølgning på Handleplan for arbejdet med kvalitet på plejecentre

S2020-48392

Sagens kerne

Social- og Sundhedsudvalget vedtog i september 2020 "Handleplan for kvalitet på plejecentre". På mødet gives en status på handleplanen, samt hvordan udmøntningen af budgetaftalen for 2021 med tilførsel af 3.9 mio. kr. til øget tilstedeværelse i aftenvagter implementeres.

Administrationens indstilling

Forelægges til efterretning.

Sagens baggrund

Social- og Sundhedsudvalget vedtog i september 2020 "Handleplan for kvalitet på plejecentre" efter landsdækkende og lokal debat om forholdene for de ældre medborgere på plejecentre.

Formålet med handleplanen er, at sikre, at der på kommunens plejecentre er den grundlæggende værdighed og kvalitet i omsorgen, som Social- og Sundhedsudvalget regner med, samt at pårørende og beboere får og bevarer den tillid, der skal til, for at alle får en god oplevelse med Nordfyns Kommune. Det handler både om kommunikation, dialog og selvfølgelig god service og omsorgskultur.

Handleplanen er bygget op om følgende temaer:

- Kommunikation, tillid og dialog
- Kultur, værdighed og faglighed
- Normering og arbejdstilrettelæggelse
- Ledelse
- Rekruttering og bemanning
- Medarbejdertrivsel

Implementering af handleplanen har været og er stadig påvirket af COVID-19 pandemien. De gældende retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen til forebyggelse, smittespredning, coronarelateret fravær hos personalet, samt opgaven med vaccination har haft og har fremadrettet stor indflydelse på mulighederne for udviklingsarbejdet i samarbejde med områdets mange interessenter.

Denne status er en opsamling på arbejdet indtil nu, samt en beskrivelse af, hvordan de ekstra midler i Budget 2021 udmøntes på plejecentrene.

I forhold til *kommunikation, tillid og dialog*, deltager centerledelsen i indflytningssamtaler og udflytningssamtaler. Der er udarbejdet en model for løbende opfølgningssamtaler, som løbende implementeres til beboerne og pårørende.

Alle plejecentre har fået en Facebook profil, hvor der løbende laves opslag omkring hverdagen, hyggestunder og nyheder fra centrene.

Alle øvrige aktiviteter er udsat på grund af COVID-19.

I forhold til *kultur, værdighed og faglighed* er kompetenceudviklingsforløb for social- og sundhedsassistenter og omlægning af arbejdsopgaver gennemført.

Plejecentrenes daglige bemanning har været og er påvirket af coronarelateret fravær blandt personalet, hvorfor omlægningen af opgaver ikke har skabt den fulde ønskede effekt endnu.

Nordfyns Kommune fik desværre afslag på ansøgningen fra Sundhedsstyrelsens pulje til styrket omsorg og nærvær i ældreområdet.

I stedet er udviklingsarbejdet igangsat via midler fra budget 2021 og AUB- midler.

Midlerne er prioriteret til en udviklingsmedarbejder med demenskompetencer til understøttelse af implementering af personcenteret pleje og omsorg, en medarbejder til oplæring i IT, sundhedsfaglige procedurer og dokumentation og tre praktikkoordinatorer til understøttelse af nyansatte og elever.

Der er med ovenstående medarbejdere ressourcerne til at arbejde med implementering af:

- Sundhedsstyrelsens anbefalinger på demensområdet
- Øge de faglige kompetencer i forhold til beboernes individuelle behov for daglig mobilisering, pleje og omsorg
- Høj faglig kvalitet i den sundhedsfaglige indsats

I forhold til *normering og arbejdstilrettelæggelse*, har alle plejecentrene nu implementeret teamorganisering og gennemført en grundlæggende ensretning af normering, rammer for bemanning og fraværsafholdelse.

Plejecentrenes daglige bemanning har været og er påvirket af coronarelateret fravær blandt personalet, samt de mange særlige opgaver der er i håndtering af pandemien og rekrutteringsudfordringer, hvorfor indsatsen ikke har skabt den fulde ønskede effekt endnu.

Jævnfør budgetaftalen for 2021 tilføres plejecentrene en økonomisk ramme på 3,9 mio. kr. Den økonomiske ramme udmøntes i de tre plejecenterområder, det vil sige Plejecenter Otterup, Plejecenter Bogense og Plejecenter Sønderø i stedet for i forhold til en tildeling med timer til henholdsvis små og store plejecentre.

Ved at tænke fordelingen på ovenstående tre områder, får lederne muligheden for, at skabe den fordeling af midlerne efter en ledelsesmæssig prioritering på baggrund af beboernes funktionsevne eller særlige behov f.eks. indflytning, samt behov i forhold til medarbejdertrivsel.

For at sikre en rekruttering af assistent faglige kompetencer til løsning af de sundhedsfaglige opgaver i aftenvagten, udmøntes budgetaftalen i 6 stillinger på 32 timer ugentligt med 8 timer pr. vagt som social- og sundhedsassistenter. Assistenternes opgave bliver at varetage de sundhedsfaglige opgaver på tværs af centerområderne, i samarbejde med den udekørende sygepleje. Derudover tilknyttes alle tre områder 4 – 6 timers personale, så der sikres tilstedeværelse af 2 personaler i bo-enhederne i aftenvagten.

Rekruttering og bemanning samt ledelse og medarbejdertrivsel er fundamentet for, at handleplanens effektmål kan indfries. Under COVID-19 pandemien er den forventede mangel på SOSU-medarbejdere blevet meget aktuell. Det er meget vanskeligt at skaffe uddannet personale især social- og sundhedsassistenter.

Succes med initiativerne i Strategi for rekruttering og fastholdelse er et grundlæggende fundament for, at effektmålene i Handleplan for kvalitet på plejecentre opnås, hvorfor arbejdet med rekruttering prioriteres i 2021.

Økonomiske oplysninger

Handleplanens initiativer finansieres med nedenstående midler:

Beskrivelse	Kroner	Finansiering
Social og sundhedsassistenter - aftenvagt	2.452.000	Budgetaftalen 3,9 mio. kr. /aftenvagt
Øvrigt personale - aftenvagt	1.448.000	Budgetaftalen 3,9 mio. kr. /aftenvagt

Udviklingsmedarbejder	600.000	Budgetaftalen 1,3 mio. kr. / velfærdsomstilling
Medarbejder (procedure/dokumentation)	450.000	Budgetaftalen 1,3 mio. kr. / velfærdsomstilling*
Praktikkoordinator - 1 stilling	450.000	Budgetaftalen 1,3 mio. kr. / velfærdsomstilling
Praktikkoordinator - 2 stillinger	900.000	AUB midler*

**En andel af stillingen til oplæring i IT, sundhedsfaglige procedure og dokumentation finansieres af den samlede drift under Sundhed og Rehabilitering.*

**AUB midlerne er øremærket og kan kun anvendes i 2021.*

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Drøftet og taget til efterretning.

Bilag

Handleplan for arbejdet med kvalitet på plejecentre (endelig efter drøftelser i udvalget)

Punkt 323: Udbud af Madservice (Ny aftale gældende fra 1. februar 2022)

S2020-56992

Sagens kerne

Den nuværende kontrakt med Det Danske Madhus vedrørende madordningen til hjemmeboende pensionister udløber ultimo januar 2022, og der skal derfor igangsættes et nyt udbud i 2021.

Administrationens indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Ultimo januar 2022 udløber kontrakten vedr. madordningen til hjemmeboende pensionister, og der påbegyndes derfor et nyt udbud af madservice

Udbuddet vil tage afsat i den gældende kvalitetsstandard for madservice, der er beskrevet på side 14-15 i 'Kvalitetsstandarder for personlig pleje og praktisk bistand', som er godkendt af Kommunalbestyrelsen den 17. december 2020.

Endvidere forventes den overordnede tidsplan for udbuddet, at være som følgende:

Juni 2021	Social- og Sundhedsudvalget godkender udbudsmaterialet.
Juli 2021	Annoncering af udbud.
September 2021	Deadline for modtagelse af tilbud (3. september 2021), samt efterfølgende vurdering af tilbuddene og stillingtagen til indstilling.
November 2021	Administrationens indstilling til Social- og Sundhedsudvalget og Økonomiudvalget om valg af leverandør.
December 2021	Kontraktindgåelse.
Februar 2022	Kontraktstart 1. februar 2022.

Udbuddet planlægges og gennemføres i samarbejde med Økonomi og Løn samt bistand fra Dansk Servicerådgivning.

Økonomiske oplysninger

Udbuddet af madservice har umiddelbart ikke økonomisk betydning for Nordfyns Kommunes økonomi, idet betalingen for madservice forventes at ligge inden for rammerne for modtagerens egenbetaling.

I den forbindelse kan det oplyses, at den maksimale grænse for egenbetaling for et dagligt måltid mad i form af en hovedret udgør 56,- kr. (2021 priser). Der er ikke loft over betalingen på øvrige måltider.

Beslutningskompetence

Ingen.

Lovgrundlag

Udbudsloven.

Beslutning

Orientering foretaget.

A-gruppen ønsker mulighed for økologiske produkter indtænkt inden for den økonomiske ramme.

Punkt 324: Orientering

S2021-2793

Sagens kerne

Orienteringer til Social- og Sundhedsudvalget.

Administrationens indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Der foreligger følgende orienteringer til udvalget:

Bilag 1, Visiterede borgere på venteliste til ældrebolig

Bilag 2, Visiterede borgere til bolig i flere områder

Bilag 3, Visiterede borgere på venteliste indenfor 2 mdr. garanti

Bilag 4, Visiterede borgere til bestemt område eller bolig

Bilag 5, Oversigt over ledige ældreboliger

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Beslutningskompetence

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Bilag 1, Visiterede borgere på venteliste til ældrebolig

Bilag 2, Visiterede borgere til bolig i flere områder

Bilag 3, Visiterede borgere til bolig indenfor 2 mdr. garanti

Bilag 4, Visiterede borgere til bestemt område eller bolig

Bilag 5, Oversigt over ledige ældreboliger pr. 25.02.2021

Punkt 325: Godkendelse af beslutningsprotokol

S2020-4517

Sagens kerne

Udvalget skal jf. kommunestyrelseslovens § 20, godkende beslutningsprotokol for dette møde.

For at godkende beslutningsprotokollen, skal hvert udvalgsmedlem godkende dette punkt i dagsordenssystemet Prepare/First Agenda, da mødet afholdes virtuelt.

Beslutning

Godkendt.