

# **REFERAT Social- og Beskæftigelsesudvalget 2022-2025 d. 09-12-2025**

**Mødedato**           Tirsdag d. 09. december 2025 kl. 16:00

**Mødested**           Samsø Rådhus, Mødelokale 2, Søtofte 10

**Mødedeltagere**   Anita Elgaard Højholt Olesen, Peter Askjær, Karina Knobelauch, Lone  
Krag, Søren Wiese

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden til ekstraordinært møde den 9. december 2025 - KB.....	3
Godkendelse af funktionsbeskrivelse for Viceformand på Kildemosen - SU - KB.....	4
Forslag til rekrutterings og fastholdelsestiltag gældende for FOA-forhandlingsberettigede , som arb	6

## **Punkt 656: Godkendelse af dagsorden til ekstraordinært møde den 9. december 2025 - KB**

S2021-6238

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden til ekstraordinært møde den 9. december 2025.

### **Aktuel beslutning på Social- og Beskæftigelsesudvalget 09-12-2025**

Godkendt.

Formanden meddeler, at have truffet en formandsbeslutning om at godkende en tomgangsleje af en ledig lejlighed på Kildemosen til udgangen af januar 2026 med den primære begrundelse, at der er mangel på arbejdskraft særligt hen over julen, men også med begrundelse i den igangværende forandringsproces samt den verserende tilsynssag.

# Punkt 657: Godkendelse af funktionsbeskrivelse for Viceforstander på Kildemosen - SU - KB

S2025-1979

## Problemstilling

Der er afsat 720.000 kr. til finansiering af en viceforstander på Kildemosen i budgetforliget for 2026. Midlerne skal udmøntes via Social- og Beskæftigelsesudvalget.

## Løsningsmuligheder og indstilling

1. Funktionsbeskrivelse for viceforstander på Kildemosen godkendes.
2. Udmøntning af 720.000 kr. fra budgetforliget 2026 til finansiering heraf godkendes.
3. Sagen sendes tilbage til fornyet behandling.

### Indstilling:

Forvaltningschefen for Social- Sundhed og Beskæftigelse indstiller, at funktionsbeskrivelse for viceforstander på Kildemosen samt udmøntningen af 720.000 kr. fra budgetforliget 2026 til finansiering heraf godkendes (løsningsmulighed 1 og 2).

## Sagsfremstilling

Den 20.10.2025 behandlede Social- og Beskæftigelsesudvalget punkt 630 "Frigivelse af midler til finansiering af en viceforstander på Kildemosen." Social- og Beskæftigelsesudvalget drøftede og gav på mødet input til, hvordan de flere lederhænder på Kildemosen skal supplere hinanden og udmøntede de 720.000 kr. til finansiering af en viceforstander.

Den 4.11. 2025 blev sagen løftet til behandling på Økonomiudvalget punkt 854, hvor det blev besluttet at sende sagen tilbage til forvaltningen til yderligere belysning.

Den 27.11. 2025 blev der afholdt et temamøde om Kildemosen i Kommunalbestyrelsen, hvor blandt andet sagen vedrørende en kommende viceforstander blev drøftet. Kommunalbestyrelsen drøftede således også, hvordan de flere lederhænder på Kildemosen skal supplere hinanden. Drøftelsen tog afsæt i et skema, hvor de forskellige opgavertyper på Kildemosen, som kræver ledelse, blev afstemt i forhold til om opgaven ansvarsmæssigt ligger hos en forstander eller hos en viceforstander. Dette skema er vedlagt denne sag. Det blev tilkendegivet på mødet, at forvaltningen godt kunne begynde at lave et stillingsopslag.

Med baggrund i drøftelsen i både Social- og Beskæftigelsesudvalget og i temadrøftelsen i Kommunalbestyrelsen fremlægger forvaltningen nu en supplerende sagsfremstilling.

Forvaltningen har tidligere argumenteret for flere lederhænder på Kildemosen under fokuspunkt 4 b fra budgetforliget for 2026. Heraf fremgår det, at en viceforstander primært skal medvirke til at løfte de mange faglige personaleledelsesopgaver på Kildemosen, hvor en andel af personalet er ufaglærte og nedslidte. Desuden skal der på Kildemosen være bemanning døgnet rundt hele året for at understøtte mere og mere sårbare og multisyge beboerne i at have en sikker og tryk hverdag.

Der påpeges desuden, at et stort ledelsesspænd og travlhed blandt leder og medarbejdere på Kildemosen er nogle af de vilkår, der spænder ben for en faglig tilfredsstillende kvalitet i opgaveløsningen, så de ældre får den indsats, de har behov for, og kan leve et trygt og værdigt liv, samt at indsatserne dokumenteres korrekt med henblik på tilstrækkelig patientsikkerhed. Det seneste påbud fra Styrelsen fra Patientsikkerhed viser, at vi også skal have kontinuerligt fokus på systematisk dokumentation og sikkerhed for borgerne. En opgave som kræver kontinuerlig ledelsesmæssig opmærksomhed. Dette er en væsentlig opgave.

En anden væsentlig opgave er, at Ældreloven skal implementeres på Kildemosen. Med Ældrereformens fokus på frisættelse og selvbestemmelse er der lagt op til nye måder at arbejde på for både medarbejdere og ledere i ældreplejen. Det betyder, at der er øgede krav til ledelsesindsatsen og -rollen for at kunne lykkes med at implementere lovens intentioner og konkrete mål.

Med to ledere på Kildemosen er der desuden mulighed for - efter behov - at dele de mange ledelsesvagter (dag-, aften- og nat-) hele året. Der vil være mulighed for at restituere fuldt ud i en ferie og mindske sårbarheden ved evt. lederskift.

Med baggrund i ovennævnte begrundelse og de efterfølgende input fra politikerne vil en viceforstanders ansvarsområder primært have fokus på daglig faglig ledelse med støtte til forstanderen i den daglige drift og ledelse af Kildemosen. Af øvrige ansvarsområder kan nævnes medarbejderstøtte, som bidrager til at skabe et godt og psykologisk trygt arbejdsmiljø for personalet, herunder medansvar for vagtplanlægningen. Faglig supervision er også et ansvarsområde, så den faglige kvalitet fastholdes og udvikles, og at medarbejderne støttes i deres daglige arbejde herunder dokumentation. Endelig skal

et ansvarsområde også være beboerfokus, så beboerne oplever sig set, hørt og respekteret og at plejehjemmet er en meningsfuld ramme for dem.

Forvaltningen forventer at de ekstra lederhænder og en øget lederkapacitet medfører, at Forstanderen kan fokusere mere på strategiske og komplekse opgaver, når viceforstanderen tager sig af en del af den daglige faglige ledelse. Der forventes også et forbedret arbejdsmiljø ved et øget fokus på medarbejdertrivsel, og at fokus på den faglige udvikling kan føre til et bedre arbejdsmiljø og lavere personaleskift. Styrket beboerkvalitet vil også kunne forventes. Endelig vil tilstedeværelsen af en viceforstander sikre kontinuitet i ledelsen samt en øget robusthed i ledelsen ved sin stedfortræder funktion, især ved sygdom eller fravær hos forstanderen.

Det bearbejdede skema ved temadrøftelsen samt tidligere input fra Social- og Beskæftigelsesudvalget er indarbejdet i forslag til Viceforstanderens funktionsbeskrivelse.

Af primære opgavetyper for Forstanderen skal følgende fremhæves:

Plejehjemsråd, Medarbejderudviklingssamtaler og ansvar for kompetenceplan, det fulde ansvar for mål, resultater, faglighed, personale og økonomi, effektiv og sikker implementering af strategier og handleplaner, det fulde ansvar for en økonomi i balance, det fulde ansvar for overholdelse af personalepolitik, arbejdsmiljølov, overenskomster og krav fra styrelsen for patientsikkerhed, de årlige lønforhandlinger, ansættelser samt deltagelse i Lederforum, Ledermøde i SSB samt eksterne forhold.

Af primære opgavetyper for Viceforstander skal fremhæves: Daglig ledelse af fagligheden, delegeret af forstanderen herunder utilsigtede hændelser og dokumentation, daglig ledelse af administrative opgaver, indsigt og ansvar for vagtplanlægning, instruktion, samt vejledning af medarbejdere, uddannelsesansvaret for personalet.

Det kan overordnet opsummeres til, at Forstanderen primært er ledelsen udadtil, mens Viceforstanderen er ledelsen indadtil.

## **Økonomi og personale**

I Budgetforliget for 2026 er indstillet en bevilling på 720.000 kr. til finansiering af en nyoprettet stilling som viceforstander på Kildemosen. Indstillingen er godkendt med vedtagelsen af Budget 2026-29 ved. 2. behandlingen.

## **Tidligere beslutninger**

07.10.25, KB-sag nr. 824: 2. Behandling af Budget 2026 og overslagsår 2027, 2028 og 2029 - ØU-KB.

20.10.25, SU-sag nr. 630: Frigivelse af midler til finansiering af en viceforstander på Kildemosen - SU

04.11.25, ØU-sag nr.854: Frigivelse af midler til finansiering af en viceforstander på Kildemosen - SU

27.11.25, Temadrøftelse i KB om Kildemosen. På temamødet, hvor alle kommunalbestyrelsesmedlemmer deltog, fik borgmesterens mandat fra et samlet KB til at træffe procesbeslutning om, at sagen går direkte fra det ekstraordinære møde i SU den 9. december til KB den 9. december 2025.

## **Dialog og høringer**

Forstander af Kildemosen har bidraget til sagens tilblivelse.

## **Aktuel beslutning på Social- og Beskæftigelsesudvalget 09-12-2025**

Social- og Beskæftigelsesudvalget indstiller, at funktionsbeskrivelse for viceforstander på Kildemosen samt udmøntningen af 720.000 kr. fra budgetforliget 2026 til finansiering heraf godkendes (løsningsmulighed 1 og 2).

## **Bilag**

Bilag 1 Funktionsbeskrivelse forstander (SU sag december 2025)

Bilag 2 Funktionsbeskrivelse viceforstander (SU sag december 2025)

Bilag 3 Skema opgavefordeling mellem forstander og viceforstander (SU sag december 2025)

Bilag 4 Samlet oversigt - alle budgetændringer-Viceforstander

Bilag 5 Materiale fra temadrøftelse i KB om Kildemosen den 27.11.25

# Punkt 658: Forslag til rekrutterings og fastholdelsestiltag gældende for FOA-forhandlingsberettigede, som arbejder i plejen under SSB, SU-KB

S2025-1385

## Problemstilling

Der har siden foråret 2025 pludselig været problemer med at rekruttere og fastholde kvalificeret plejepersonale dog særligt på Plejehjemmet Kildemosen. Der er behov for politiske tiltag for at gøre ældreplejen mere attraktiv.

## Løsningsmuligheder og indstilling

1. Godkendelse af fastholdelsestillæg på 6.000 kr. til nyansatte efter 6 måneders ansættelse og med virkning fra den 1.3.2026 gældende for FOA- forhandlingsberettigede, som arbejder i plejen.
2. Godkendelse af fastholdelsestillæg på 6.000 kr. til nyansatte efter 6 måneders ansættelse og med virkning fra den 1.3.2026 gældende for FOA - forhandlingsberettigede, som arbejder i plejen på Kildemosen.
3. Godkendelse af fastholdelsestillæg på 6.000 kr. til alle ansatte efter 12 måneders ansættelse og med virkning fra den 1.3.2026 gældende for FOA-forhandlingsberettigede, som arbejder i plejen.
4. Godkendelse af fastholdelsestillæg på 6.000 kr. til alle ansatte efter 12 måneders ansættelse og med virkning fra den 1.3.2026 gældende for FOA-forhandlingsberettigede, som arbejder i plejen på Kildemosen.
5. Godkendelse af engangstillæg på 6.000 kr. gældende for FOA-forhandlingsberettigede, som har været ansat minimum 6 måneder den 1.9.2026, og som arbejder i plejen på Kildemosen.
6. Godkendelse af fastholdelsessommertillæg til alle pleje-omsorgsansatte, som arbejder i vagtplan i perioden fra 1.7 til den 30.9 på 650 kr. pr. måned.
7. Godkendelse af midlertidig overnatning på plejehjemmet og eller i en kommunal bygning for 50 kr. pr. Overnatning målrettet vikarer og nyansatte.
8. Afsættelse af et budget til leje og drift af et hus eller lejlighed.
9. Godkendelse af et rekrutteringstillæg på 650 kr. i lokalt område tillæg pr. måned, så grundlønninger svarer til grundlønningerne på plejegrupperne i Aarhus Kommune med virkning fra den 1.1.26.
10. Det anbefales at lave en prøvehandling med de prioriterede politiske godkendte indsatser i løbet af 2026 og at vende tilbage med fokus på området ved budgetaftalen for 2027.
11. Sagen sendes tilbage til fornyet behandling.

Forvaltningschefen indstiller til drøftelse og prioritering af de indsatser, som politikerne ønsker en prøvehandling på i løbet af 2026, og at erfaringerne herfra blandt andet overføres som fokuspunkt ved budgetaftalen for 2027.

## Sagsfremstilling

Der blev ved budgetforliget 2026 afsat 170.000 kr. ud i årene til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i afdelingerne Kildemosen og Hjemmeplejen. Det fremgik at forligsteksten, at kommende indsatser også skulle adressere problemstillingerne om sommeren med at rekruttere personale, hvor der kan opleves hård konkurrence med andre brancher.

Ved et temamøde i Kommunalbestyrelsen den 27.11.2025 drøftede politikerne med baggrund i et oplæg fra forvaltningen mulige indsatser, som kunne være relevante at lave prøvehandling på for at få erfaringer med, hvilke indsatser, som virker på Samsø. Forvaltningen har indhentet inspiration fra Læsø Kommune, som allerede for år tilbage oplevede rekrutterings- og fastholdelsesproblematikker på plejeområdet. Læsø Kommune har oplyst, at deres rekrutteringsstrategi med både løntillæg og boligbistand har haft god effekt.

Forvaltningen gør først og fremmest opmærksom på Kildemosens udfordringer, da det er her, der aktuelt er 10 vakante stillinger. Der er desværre kun få kvalificerede ansøgere ved opslag. Det vurderes at være forskellige årsager hertil. For det første er det en barriere, at der ikke er tilstrækkeligt attraktive overnatningsmuligheder for medarbejdere, der ikke er bosiddende på Samsø. For det andet er det en barriere, at grundlønnen er lavere på Samsø end i Aarhus, Kalundborg samt Skanderborg Kommune. Samsø Kommune og Odder Kommune ligger i samme geografiske lønområde. For det tredje har den seneste tids udfordringer på Kildemosen ved lederskifte, påbud fra Styrelsen for Patientsikkerhed og en hård valgkamp medført et dårligt omdømme af Kildemosen, hvilket ikke gør rekrutteringen nemmere. Men forvaltningen gør også opmærksom på de øvrige afdelinger, der har pleje- og omsorgs medarbejdere ansat. Disse oplever også problemer med at fastholde plejepersonale især i sommerferieperioden. Derudover er der en stor signalværdi i værdisættelsen ved konkrete løntillæg, som ikke skal undervurderes, og som også kan ses i sammenhæng med såvel en arbejdsmiljømæssig som en forebyggelsesmæssig værdi. Derfor indstiller forvaltningen flere muligheder, som politikerne kan prioritere imellem.

Der er et stort akut behov for politisk prioritering af, hvilke indsatser og værktøjer, som i første omgang skal afprøves, så Kildemosen og evt. øvrige plejeafdelinger kan arbejde videre med de prioriteter, som er nødvendige at komme i mål med.

Dette kræves en aktiv fastholdelses- og rekrutteringsstrategi, som også vil forberede Kildemosen på de kommende år med en stigende ældre befolkning med multisygdom og ikke mindst demenssygdomme.

Forvaltningen har udarbejdet seks fastholdelsesforslag (forslag 1-6) og tre rekrutteringsforslag (7-9). Det bemærkes at forslag 1 og 2 samt 3 og 4 er alternativer til hinanden; dvs. at der kan vælges enten løsningsforslag 1 eller 2 og på samme måde 3 eller 4. Forslag 5 er et yderligere alternativ, som også kan "samtænkes" med forslag 1 til 4.

Forvaltningen anbefaler i første omgang en prøveperiode på 1 år for at vurdere på effekten af forslagene og desuden anbefaler forvaltningen, at rekruttering og fastholdelse også bliver en del af budgetforslagene til budget 2027.

Hvad angår rekrutteringsforslagene om "bolighjælp" er der indhentet juridisk bistand på lovmedholdeligheden af Samsø Kommunes juridiske konsulent.

#### **Ad 7: Overnatning på plejehjemmet og eller i en kommunal bygning til vikarer**

Det vurderes, at forslaget vedr. overnatning på plejehjemmet og eller i en kommunal bygning til 50 kr. om natten er lovlig og direkte anvendelig. Det vil dog kræve at, der er tale om en midlertidig ordning målrettet nyansatte eller vikarer. Det vil også kræve godkendelse af brandmyndighederne. Overnatningsprisen skal være fastsat ud fra markedsmæssige og saglige hensyn. Den må altså ikke være urimeligt lav, men der kan godt ske en mindre nedsættelse af huslejen ud fra saglige hensyn, som fx at vikarer har dobbelt husførelse. Desuden skal ordningen etableres som led i opgaveløsningen og ikke som generel udlejning.

#### **Ad 9: Plejepersonalet grundlønninger:**

På grund af områdetillægssystemet, som er en del af den kommunale overenskomst er Danmark opdelt i geografiske områder (0-4), hvor der gives forskellige områdetillæg oven i grundlønnen.

Område 0: Typisk mindre landkommuner med lavere leveomkostninger (fx Samsø, Odder).

Område 2: Byområder med højere leveomkostninger (fx Aarhus).

Område 4: Omfatter de dyreste områder, typisk hovedstadsområdet.

Formålet med denne inddeling er at kompensere for forskelle i leveomkostninger. Områdetillægget kan være op til flere tusinde kroner om året og er pensionsgivende. Grundlønnen angivet i løntrin er ens, men den samlede løn varierer pga. områdetillægget.

Argumentet for dette system opleves som forældet, idet mobiliteten i arbejdskraft er større nu end tidligere og Samsø kommune nu har rekrutteringsudfordringer, da potentielle medarbejdere fra kommuner med en højere kommunegruppering vil gå ned i løn ved at arbejde ved Samsø Kommune.

Der kan overvejes et slags lokalt område tillæg oven i grundlønnen, så differencen til den højere løn i Aarhus Kommune udjævnes, enten helt eller delvis. Dette begrundes med at ønsket rekruttering hovedsageligt skal komme fra Aarhus Kommune. Såfremt sådan et tiltag anbefales, så bør det gælde alle medarbejdere, som arbejder i plejen.

I forbindelse med indgåelse af Trepartsaftalen er der med virkning fra 1. januar 2026 et løft i grundløn for social- og sundhedspersonale. Ordningen implementeres i praksis ved, at der er lavet højere indplaceringer, som gør at de fleste medarbejdere stiger med et løntrin ekstra - en stigning som andre offentlige ansatte (og privatansatte) ikke er omfattet af. Dermed gøres arbejdet i sundheds- og ældresektoren mere attraktivt. Stigningens effekt er forskelligt for hver enkelt medarbejder, men vil typisk ligge på omkring de 6.000 kr. for en fuldtidsansat på årsbasis (uden pension).

Der er en del faldgruber ved at begynde med at give nogen mere i løn end andre. Der kan nævnes ulighed og "intern" utilfredshed fra andre overenskomstgrupper. Dette kan medføre en lønspiral og føre til et budgetpres ved kommende budgetlægning.

Generelt vil en etårig forsøgsordning være en usædvanlig forhandlingssituation. Det vil kræve en grundig kommunikation og en god dialog med FOA. Der må påregnes et vis pres på, at ordningen videreføres i et eller andet omfang.

Forvaltningen gør opmærksom på at der på nuværende tidspunkt bliver anvendt mange eksterne vikarer på Kildemosen, som er med til at generere et merforbrug. Eksterne vikarer, som gør det vanskeligt at sørge for en god og sikker dokumentation.

## **Økonomi og personale**

I det følgende angives den skønnede økonomiske virkning for løsningsforslagene.

	B26	B27	B28	B29
Forslag 1: Fastholdelses efter 6 måneder - Kildemosen (6.000 kr.) - skøn 7 medarbejdere	42	42	42	42
Forslag 2: Fastholdelses efter 6 måneder - hele ældreområdet (6.000 kr.) - skøn 14 medarbejdere	84	84	84	84
Forslag 3: Fastholdelses efter 12 måneder - Kildemosen (6.000 kr.) - skøn 5 medarbejdere		30	30	30
Forslag 4: Fastholdelses efter 12 måneder - hele		60	60	60

ældreområdet (6.000 kr.) - skøn 10 medarbejdere				
Forslag 5: Engangstillæg til alle fastansatte medarbejdere i Kildemosen (6.000 kr.) - skøn 50 medarbejdere	300			
Forslag 6: Sommertillæg - 650 kr. i tre måneder for ca. 100 medarbejdere	224	224	224	224
Forslag 7: Midlertidig overnatning	0	0	0	0
Forslag 8: Leje og drift af et hus / lejlighed	150	150	150	150
Forslag 9: Fast lokalt område tillæg - 650 kr. pr. måned hele året til ca. 100 medarbejdere	896	896	896	896

Det bemærkes at løntillæg er angivet i værdi til en fuldtidsansat (svarende til 37 timer). Som udgangspunkt bliver beløbene reguleret til ansættelsesgraden ved udbetaling.

Finansiering:

Ved budgetlægning for 2026 er der afsat en rekrutterings- og fastholdelsespulje på i alt 170.000 kr. Der er tale om et varigt budgetbeløb.

Herudover er det muligt at medtage vagtillægspuljen i finansiering af indsatser. Der er tale om et engangsbeløb i 2025, som kan øremærkes overført til 2026 ved regnskabsafslutning.

Der er ikke finansiering til at kunne iværksætte alle løsningsmuligheder indenfor den angivne finansiering. Der skal derfor prioriteres blandt forslagene.

Forslag 5 og 8 er de økonomisk mest vidtgående muligheder, som samtidig er dem, der vurderes mest uhensigtsmæssigt at stoppe igen efter et år. Det kan derfor overvejes, om de andre tiltage implementeres og evalueres forinden. Det bemærkes i forlængelse at der er en ubalance i overslagsår 2027 på ca. 9 mio. kr. Selvom at kommunen i lighed med de senere år måtte få et særtilskud så forventes det at der også igen vil være behov for besparelser.

I 2025 har Kildemosen anvendt ca. 1,65 mio. kr. i eksterne vikarer.

## Tidligere beslutninger

07.10.25, KB-sag nr. 824: 2. Behandling af Budget 2026 og overslagsår 2027, 2028 og 2029 - ØU-KB.

27.11.25, Temadrøftelse i Kommunalbestyrelsen om Kildemosen. På temamødet, hvor alle kommunalbestyrelsesmedlemmer deltog, fik borgmesterens mandat fra et samlet KB til at træffe procesbeslutning om, at sagen går direkte fra det ekstraordinære møde i SU den 9. december til KB den 9. december 2025.

## Dialog og høringer

Forstander af Kildemosen har bidraget til sagens tilblivelse.

## Aktuel beslutning på Social- og Beskæftigelsesudvalget 09-12-2025

Social- og Beskæftigelsesudvalget indstiller, at rekrutterings- og fastholdelsesløntillæg som udgangspunkt bør tilgå FOA forhandlingsberettigede som arbejder i plejen på Kildemosen. Følgende tillæg indstilles:

Indstilling 5: godkendelse af engangstillæg på 6000 kr. gældende for FOA- forhandlingsberettigede, som har været ansat minimum 6 måneder den 1.9.2026 og som arbejder i plejen på Kildemosen.

Indstilling 6: godkendelse af fastholdelsessommertillæg til alle pleje-omsorgsansatte, som arbejder i vagtplan i perioden fra den 1.7 til den 30.9 på 650 kr. pr. måned.

Indstilling 8: afsættelse af et budget til leje og drift af et hus eller lejlighed på 150.000 kr.

Indstilling 10: det anbefales, at lave en prøvehandling med de prioriterede politisk godkendte indsatser i løbet af 2026 og at vende tilbage med fokus på området ved budgetaftalen for 2027.

Der skal laves en ny beregning for de indstillede tillæg.

## Bilag

Bilag 1 Samlet oversigt - alle budgetændringer-Rekruttering

Bilag 2 Temadrøftelse i KB om Kildemosen den 27.11.25