



Dagsorden til møde i Ældre-, Social og Sundhedsudvalget

**Mødetidspunkt 26-06-2024 18:00
Mødeafholdelse Udvalgsværelse D**

Indholdsfortegnelse

Ældre-, Social og Sundhedsudvalget

26-06-2024 18:00

1 [Åben] Kvalitet i plejeboligerne - prioritering af konkrete budgetforslag.....	3
2 [Lukket] Ældrepris 2024	4
3 [Åben] Meddelelser fra formanden/forvaltningen og spørgsmål fra medlemmerne	4
4 [Lukket] Meddelelser fra formanden/forvaltningen og spørgsmål fra medlemmerne	5
5 [Åben] Underskrift	5

1 [Åben] Kvalitet i plejeboligerne - prioritering af konkrete budgetforslag

Sags ID: EMN-2024-01780

Resumé

Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget besluttede på dets møde i januar 2024 at få belyst, hvordan lederne på plejehjemmene ser på kvalitet samt hvordan de forholder sig til, hvilke begrænsninger der er for at opnå den ønskede kvalitet. Dette med henblik på identificering af indsatser, der kan løfte kvaliteten på plejehjemmene.

Analysen, der er udarbejdet i samarbejde med PSImprove - Dansk Selskab for Patientsikkerhed med en bred inddragelse af medarbejdere og ledere i plejeboligerne, blev præsenteret og drøftet i Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget den 10. juni 2024 – dagsordenens pkt. 3.

Med afsæt i analysen og udvalgets drøftelser samt det viden- og erfaringsgrundlag, der i øvrigt findes på området, har forvaltningen udarbejdet et budgetnotat med en samlet beskrivelse af udfordringer og muligheder samt anbefalinger og konkrete budgetønsker, vedlagt som bilag. På mødet skal udvalget drøfte budgetnotatet og prioritere, hvilke budgetbehov udvalget vil anbefale i den videre budgetproces.

Baggrund

Som optakt til budgetproces 2025 holdt Kommunalbestyrelsen et idéudviklingsseminar den 16. november 2023. Her prioriterede Kommunalbestyrelsen et fælles ønske om at få en fokuseret drøftelse af plejehjemmenes udviklingsbehov og kvalitet. Dette med henblik på at sikre, at det også i fremtiden - med et stigende antal ældre og høje faglige krav til plejen - er trygt og værdigt, som borger, at bo på plejehjem i Gentofte Kommune.

Første budgetdrøftelse blev gennemført som temamøde i forbindelse med Ældre-, Social- og Sundhedsudvalgets møde den 18. januar 2024. Med afsæt i de prioriterede ideer fra Ideudviklingsseminaret, materiale fra forvaltningen og forslag fra medlemmer af kommunalbestyrelsen drøftede udvalget forslag til omprioriteringer inden for udvalgets fagområde og øvrige ideer til budgetønsker.

Udvalget bad her om at få udarbejdet en analyse af, hvad der skal til for styrke kvaliteten i plejeboligerne i Gentofte Kommune. Analysen er blevet gennemført i perioden marts-maj 2024 i samarbejde med PSImprove - Dansk Selskab for Patientsikkerhed, hvor alle kommunens plejehjem har peget på udviklingsbehov og på hvad der skal til at løfte kvaliteten for kommunens plejeboliger.

Resultatet af arbejdet blev præsenteret og drøftet på udvalgets møde den 10. juni 2024 dagsordenens pkt. 3. Her bad udvalget om en prioritering af de syv anbefalede fokusområder i analysen. Prioriteringen af de syv fokusområder indgår, sammen med øvrig viden fra analyser med videre i de prioriterede budgetforslag.

Med afsæt i ovenstående har forvaltningen udarbejdet et samlet budgetnotat med en kort opsummering af udfordringsbilledet i tre centrale udfordringer og løsningsmuligheder med konkrete anbefalinger og prioriterede budgetønsker til udvalgets drøftelse og prioritering.

Administrationens højst prioriterede forslag er:

- Sikring af vanlig løn til medarbejdere, der ønsker at uddanne sig til hhv. SOSU-hjælper eller SOSU-assistent, sprogmentorindsatsen, samt socialrådgiver

- Styrkelse af læringskultur mv. via opbygning af Forbedringsakademi med tydeligt fokus på kvalitetsudvikling af opgaveløsningen af sundhedsfaglige indsatser
- Der gennemføres lokale afprøvninger med nye faggrupper. Fokus på kost- og ernæringsfaglige, samt faggrupper, der kan styrke borgernes fysiske funktionsniveau
- Tilknytning af ressourcer til udviklingssygeplejersker el.lign. med henblik på at styrke den sundhedsfaglige kvalitet
- Borgertilfredshedsundersøgelse hvert 2. år.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser af de fremlagte budgetforslag afhænger af, hvordan Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget stiller sig til de konkrete forslag, og i hvilket omfang de kommer til at indgå i den videre budgetproces.

Såfremt alle forslag bliver en del af budgetaftalen i den nuværende ordlyd, vil den samlede økonomiske konsekvens være:

- 2025: 9,7 mio. kr.
- 2026: 9,1 mio. kr.
- 2027: 3,8 mio. kr.
- 2028: 3,3 mio. kr.

Dertil kommer allerede prioriterede budgetønsker fra udvalgets møde i april.

Indstilling

Social og Sundhed indstiller

Til Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget:

At udvalget drøfter og prioriterer, hvilke forslag udvalget vil anbefale i den videre budgetproces.

Tidligere beslutninger:

.

Bilag

1. Budgetnotat - kvalitet i plejeboligerne til ÆSU (5517408 - EMN-2024-01780)

2 [Lukket] Ældrepris 2024

3 [Åben] Meddelelser fra formanden/forvaltningen og spørgsmål fra medlemmerne

Sags ID: EMN-2021-08178

Tidligere beslutninger:

.

Bilag

4 **[Lukket]** Meddelelser fra formanden/forvaltningen og spørgsmål fra medlemmerne

5 **[Åben] Underskrift**

Sags ID: EMN-2021-08176

Tidligere beslutninger:

.

Bilag

Dokument Navn:	Budgetnotat - kvalitet i plejeboligerne til ÆSU.docx
Dokument Titel:	Budgetnotat - kvalitet i plejeboligerne til ÆSU
Dokument ID:	5517408
Placering:	Emnesager/Analyse - praksisnær udvikling af kvaliteten i plejeboligerne/Dokumenter
Dagsordens titel	Kvalitet i plejeboligerne - prioritering af konkrete budgetforslag
Dagsordenspunkt nr	1
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

Budgetnotat – kvalitet i plejeboligerne

Kommunalbestyrelsen i Gentofte Kommune har stor opmærksomhed på, at det skal være trygt og sikkert at bo på et af kommunens plejehjem - også i fremtiden med flere ældre borgere og stigende krav til opgaveløsningen.

En fælles kvalitetstilgang

Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget besluttede derfor i januar 2024 at få belyst, hvordan lederne på plejehjemmene ser på kvalitet samt en forholden sig til, hvilke begrænsninger der er for at opnå den ønskede kvalitet med henblik på identificering af indsatser, der kan løfte kvaliteten på plejehjemmene. Som led i processen har ledere og medarbejdere udarbejdet et sammenhængende kvalitetsbegreb (se tekstboks) som fælles afsæt for det ønskede politiske fokus på at løfte kvaliteten på området. Arbejdet blev præsenteret og drøftet i Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget den 10. juni 2024.

Næste skridt er at gøre kvalitetsbegrebet til den grundlæggende kvalitetstilgang i plejeboligernes daglige praksis – i alle aspekter af den pleje og omsorg, som personalet yder hele døgnet, året rundt. Centralt for denne kvalitetsforståelse er, at kvalitet for borgerne forudsætter kvalitet hos medarbejderne og gode vilkår for faglig ledelse, funderet i en solid forbedrings- og læringskultur.

Dette notat indeholder en opsummering af de væsentligste udfordringer og løsningsmuligheder for samt anbefalinger til at levere den ønskede kvalitet. Indledningsvis beskrives i følgende afsnit kort det samlede videns- og erfaringsgrundlag, som notatets anbefalinger bygger på.

Det aktuelle videns- og erfaringsgrundlag

For at kvalificere pleje- og sundhedsområdets mulighed for at være på forkant med den dobbelt demografiudvikling (flere + 80 årige, færre medarbejdere i sundheds- og ældreplejen) bliver der løbende gennemført analyser af aktuelle problemstillinger og nye tendenser. I dette forår er der således udarbejdet følgende analyser:

- Borgertilfredshedsundersøgelse
- Analyse af opgaveflyt mellem sundhedsfaglige medarbejdergrupper samt andre faggrupper eller ufaglærte
- Kvalitetsbegreb på plejeboligområdet

Derudover arbejdes der på en plejeboligkapacitetsanalyse, samt en "gab"-analyse, der skal vise, hvordan en bred varietet af tiltræknings- og tilknytningsaktiviteter forventes at give effekt i forhold til at dæmpe arbejdskraftmanglen.

Sideløbende med analyserne bliver der arbejdet med at finde og udvikle gode løsninger og svar på det aktuelle udfordringsbillede med mangel på kompetent arbejdskraft og en stigning i antallet af ældre, der har behov for rehabilitering, støtte og pleje. I regi af Partnerskabet for fastholdelse og rekruttering er der

Tryghed

Det skal være trygt at være borger i plejebolig i Gentofte. Transparens, sikkerhed, kontinuitet, nærvær og sammenhæng er nøgleord. Vi arbejder med hvad der er vigtigt for dig hver dag.

Tillid

Vi skaber sammen med borgerne og de pårørende en tillidsfuld relation. Samskabelse, selvbestemmelse og gensidig respekt er nøgleord.

Faglighed

Vi vægter høj faglighed og udvikler vores kompetencer, skaber læring og arbejder systematisk med at forbedre og implementere faglig viden til gavn for borgerne. Vi udpeger løbende indsatsområder og vi bruger data til at underbygge vores indsats.

Ressourcer

Vi anvender ressourcerne optimalt og har fokus på at fjerne det, der ikke giver værdi, så både små og store sten fjernes fra vejen.

Arbejdsglæde

Vi arbejder systematisk med arbejdsglæde, vi skal føle tilknytning og psykologisk tryghed - for glade medarbejdere skaber kontinuitet, høj faglighed og sikker drift.

bl.a. arbejdet med indsatser i forhold til Gentofte Kommune som uddannelsesinstitution med særligt fokus på at understøtte elevernes muligheder for at få et godt uddannelsesforløb og dermed gennemføre uddannelsen inden for Social og Sundhedsområdet.

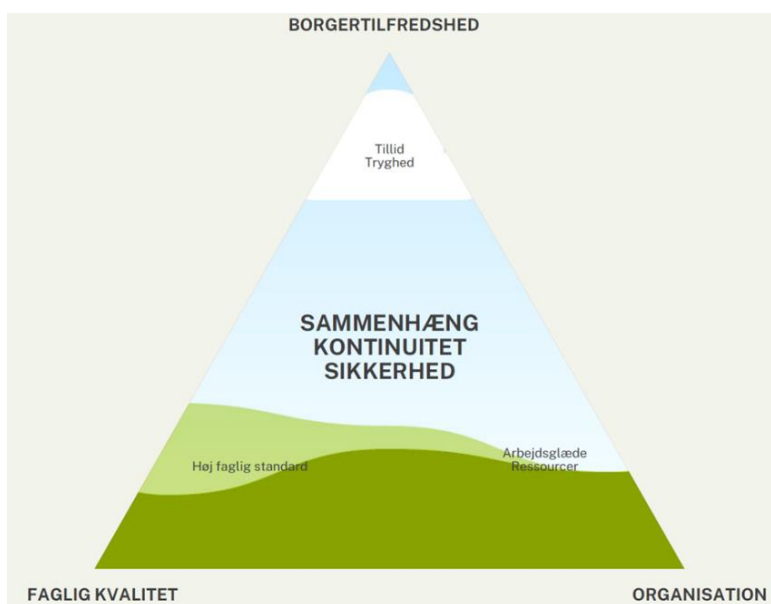
På samme måde arbejdes der systematisk med den gode ansættelsesproces og onboardingforløb for hurtigt at bygge gode relationer og styrke de nye medarbejders tilknytning til arbejdsstedet. Årlige trivselsdialoger og løbende exitmålinger er tilsvarende værktøjer, som bruges til at styrke medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel og dermed skabe en stærk tilknytning til arbejdsstedet.

For at klæde lederne på til at håndtere udfordringerne og bruge værktøjerne aktivt i ledelsesopgaven deltager alle kommunens ledere i 2024 i et tværgående ledelsesuddannelsesforløb i fastholdelse og rekruttering. I tillæg til dette arbejder hele Pleje og Sundhed med Gentofte Kommunes Jobløfter som en vej til at skabe attraktive arbejdspladser og dermed dæmpe den høje personaleomsætning samt tiltrække nye dygtige kolleger.

Områdets største udfordringer og løsningsmuligheder, der skal adresseres i en samlet kvalitetsudviklingsplan:

1. Sikring af tilstrækkelig kompetent arbejdskraft og medarbejdertrivsel
2. Etablering af en stærk lærings- og forbedringskultur
3. Forstærket samarbejde med borgere og pårørende

De indbyrdes sammenhænge herimellem er tætte og vil blive foldet mere ud nedenfor, samt følges op af anbefalinger til indsatser og budgetbehov. Alle indsatser kan skaleres i omfang efter ambitionsniveau og afsatte midler.



1. Sikring af tilstrækkelig kompetent arbejdskraft og medarbejdertrivsel

For at medarbejderne kan yde høj faglig kvalitet er trivsel essentielt. Det handler om at have meningsfulde opgaver og gøre en forskel for borgerne. Og det handler om et rart arbejdsmiljø med kolleger, der støtter hinanden fagligt og socialt. Det er det daglige arbejde én til én for og sammen med borgeren, der særligt motiverer medarbejderne i plejen. Bliver arbejdspresset for stort, så man ikke føler, at man kan nå sine opgaver eller så tonen bliver hård og krænkende, daler motivationen og arbejdsglæden.

Inden for plejeboligområdet er der ca. 900 fuldtidsansatte hvilket omfatter både de kommunale som selvejende arbejdspladser. Dette tal dækker over mange flere medarbejdere, grundet forskellige ansættelsesnormer og timetal samt mange faste afløsere i weekender, ferier mv. Personaleomsætningen i de kommunale plejeboliger er 42%, der er et højt sygefravær på 7,8% og derfor også et højt vikarforbrug på 24,5 mio. kr. i 2023. Data for de selvejende plejehjem er ikke tilgængelige og er derfor ikke talt med.

Samlet betyder ovenstående et stigende arbejdspress for medarbejderne, dårligere opgaveløsning, flere konflikter med kollegerne, lavere trivsel og motivation, højt sygefravær og personaleomsætning, dårligere

arbejdsmiljø og det bliver i det hele taget sværere at skaffe kvalificeret personale – alt sammen forhold, der forstærker hinanden og giver store udfordringer med at sikre en stabil løsning af pleje- og omsorgsopgaverne, særligt inden for områderne medicin, kommunikation og adfærd, tidlig opsporing af forværring af sygdom, dokumentation mv.

Løsningsmuligheder:

Vigtigst er at bryde den onde cirkel ved at styrke medarbejdertrivslen, det kollegiale samarbejde og den psykologiske tryghed på arbejdspladserne. Det handler bl.a. om at sikre en systematisk kompetenceudvikling af medarbejderne, der tager hensyn til, at medarbejderomsætningen er høj og samtidig få styr på de sundhedsfaglige indsatser. Samtidig er det vigtigt at få en dybere lokal viden om, hvad der er vigtigt for medarbejderne, og hvad der er årsagerne, når medarbejdere forlader arbejdspladserne, så denne viden kan bruges i en fokuseret indsats ifht. sygefravær og arbejdsmiljø.

Anbefaling:

- Nuværende kompetenceudvikling målrettes systematisk undervisning i og implementering af sundhedsfaglige indsatser og dokumentation.
- Der gennemføres lokale afprøvninger med nye faggrupper, fx kost- og ernæringsfaglige, i forhold til praktiske opgaver, skalering af forsøg med farmakonomer, samt faggrupper, der kan styrke borgernes fysiske funktionsniveau.
- Udvidelse af mulighederne for supervision og kollegial støtte.
- Der gennemføres en dybdeanalyse af områdets personaleomsætning og hvad der skal til for at styrke medarbejdernes tilknytning til arbejdsstedet, som efterfølgende implementeres i praksis.

Budgetbehov:

- a. Kompetenceudvikling og implementering. Eksisterende bevilling fokuseres.
- b. Lokale afprøvninger med nye faggrupper: Ved alle afprøvninger ønskes 5 mio. kr. i 2025 og 2026. Ved mindre skala ønskes 2,5 mio. kr. i 2025 og 2026.
- c. Udvidelse af nuværende ordning for supervision: 0,5 mio. kr. fra 2025 og frem.
- d. Bedre data vedr. personaleomsætning: 0,6 mio. kr. i 2025 og 0,3 mio. kr. i 2026.

2. Etablering af en stærk lærings- og forbedringskultur med faglige ledelse og psykologisk tryghed.

God faglig ledelse er en forudsætning for at udvikle, understøtte og styrke den faglige kvalitet i kerneopgaven. God faglig ledelse kræver først og fremmest, at der eksisterer en arbejdspladskultur, der er præget af en høj grad af psykologisk tryghed, hvor medarbejderne føler sig trygge ved og har tillid til hinanden såvel som til lederen, og at lederen udviser tillid til medarbejderne. God faglig ledelse indebærer bl.a., at lederen er fysisk til stede og let tilgængelig, deltager i faglige møder med medarbejderne og er sammen med medarbejderne i den daglige opgaveløsning.¹

Lederne oplever imidlertid, at der stilles mange krav om, at de løser forskellige administrative og organisatoriske opgaver bl.a. implementering af it-systemer eller at de er fanget i tunge it-arbejdsgange fx ifbm. ansættelser og dokumentation, der tager det tid fra den faglige opgave.

Løsningsmuligheder:

Alle plejehjem skal arbejde med at opbygge en lærings- og forbedringskultur, hvor medarbejderne er nysgerrige på at skabe forbedringer for borgerne og oplever tryghed og tillid i relationerne til både kolleger, ledelse, beboere og pårørende og hvor der er gode strukturer og metoder til feedback og sparring. Dette kan ske i form af et fælles forbedringsakademi, der tager afsæt i den fælles lederuddannelse om

¹ VIVE: Faglig ledelse i ældreplejen, 29. november 2023

fastholdelse og rekruttering, hvor læringskultur er et af uddannelsens hovedtemaer. Et andet vigtigt greb er at fortsætte denne lederuddannelse lokalt med fokus på kompetenceudvikling i faglig ledelse.

For at skabe tid til at udøve faglig ledelse af kerneopgaven ønskes implementerings"kræfter" såvel sundhedsfagligt som til it-systemer. Samtlige afdelingsledere og forstandere peger på, at der er behov for at styrke fokus på ressourcer, der kan understøtte den konkrete lokale implementering af teknologi mv., da det lige nu er borgernære ressourcer, der trækkes på.

Nogle forstandere ønsker helt konkret hjælp til deres stillingsannoncer og ansættelser – det kan måske løses ved, at der sættes mere centralt fokus på, at ansættelsesprocesserne fremad bliver mere digitale. Der er således i processen identificeret behov for et styrket fokus fra hele organisationens støttefunktioner iforhold til at udvikle nye metoder til opgaveløsningen, der samlet set kan give lederne større mulighed for at udøve faglige ledelse af kerneopgaven

Anbefaling:

- Alle plejehjem arbejder fokuseret med at opbygge en læringskultur med tovhold i et fælles forbedringsakademi.
- Den fælles lederuddannelse fortsætter lokalt med udvikling af kompetencer i faglig ledelse.
- Der sker en styrkelse af de lokale implementeringskræfter i form af udviklingssygeplejersker el. lign.

Budgetbehov:

- e. Styrkelse af læringskultur mv. via opbygning af et forbedringsakademi med tydeligt fokus på kvalitetsudvikling af opgaveløsningen af sundhedsfaglige indsatser: 0,6 mio. kr. i 2025 og 0,3 mio. kr. i årene frem.
- f. Eksisterende bevilling til kurser og kompetenceudvikling fokuseres på fortsat fælles lederudvikling med afsæt i den fælles uddannelse i fastholdelse og rekruttering.
- g. Tilknytning af ressourcer til udviklingssygeplejersker el.lign. med henblik på at styrke den sundhedsfaglige kvalitet: 2,5 mio. kr. fra 2025 og i årene frem.

3. Forstærket samarbejde med borgere og pårørende

Ud over et stigende antal ældre med plejebehov er der også flere svært syge borgere med komplekse pleje- og behandlingsbehov. Hertil kommer høje forventninger fra de pårørende, som er i en sårbar situation, hvilket kan skabe en vanskelig kommunikation mellem det faglige personale, borgerne og de pårørende.

Løsningsmuligheder:

Det er afgørende at få et styrket samarbejde med borgerne og de pårørende om plejens kvalitet og have en tidlig forventningsafstemning om både kvaliteten, samarbejdet og dialogformen.

Fastholdelse af borgertilfredshedsundersøgelse hvert 2. år vil give god viden om områder, der kalder på særlig opmærksomhed i forhold til at styrke den borgeroplevede kvalitet.

Anbefaling:

- Der udvikles et nyt og innovativt koncept for samskabt kvalitet, som styrker dialogen og samarbejdet med borgere og pårørende. Allerede eksisterende koncepter i Gentofte kommune for styrket dialog og samarbejde med borgere og pårørende inddrages for til inspiration.

Budgetbehov:

- h. Udvikling af koncept for samskabt kvalitet for alle plejehjem. 0,5 mio. kr. i 2025.
- i. Fortsat borgertilfredshedsundersøgelse 0,5 mio. kr. i 2026 og 0,5 mio. kr. i 2028.

Allerede prioriterede budgetforslag fra ÆSSU, der har sammenhæng til kvalitet på plejehjemmene

Keerneudfordring	Forslag	Budgetønske
Sikring af tilstrækkelig kompetent arbejdskraft og medarbejdertrivsel	ÆSSU 1 og 2: Vanlig løn til ufaglærte ifbm. opkvalificering til SOSU-hjælper	1 mio. kr. (varige midler)
Sikring af tilstrækkelig kompetent arbejdskraft og medarbejdertrivsel	ÆSSU 2: Vanlig løn til ufaglærte ifbm. opkvalificering til SOSU- assistent	2 mio. kr. (varige midler)
Forstærket samarbejde med borgere og pårørende	ÆSSU 44: Obligatorisk pårørendestrategi	
Sikring af tilstrækkelig kompetent arbejdskraft og medarbejdertrivsel	ÆSSU 45: trivselskonsulenter til ældreplejens medarbejdere	2 mio. kr. (varige midler)
Forstærket samarbejde med borgere og pårørende	ÆSSU 4: Pulje til understøttelse af indsatser i relation til Borgertilfredshedsundersøgelsen	0,5 mio. kr. (varige midler)
Sikring af tilstrækkelig kompetent arbejdskraft og medarbejdertrivsel	ÆSSU 43: Gentofte Kommune som uddannelsesinstitution	0,85 mio. kr. (varige midler)

Opsamling:

Nærværende notat udpeger en retning for kvalitetsløft på plejehjemsområdet i et længerevarende perspektiv. Den udstukne retning er således en overordnet paraply for mange forskellige aktiviteter og indsatser, der både arbejdes med i Pleje og Sundhed, samt i de organisatoriske støttefunktioner og med et fortsat politisk fokus. Kvalitetsudviklingen løses således i et samspil mellem fagområdet, tværgående funktioner samt dialog og prioritering i Ældre-, Social-, og Sundhedsudvalget.

Ud fra ovenstående gennemgang har Pleje og Sundhed opsat budgetønskerne i prioriteret rækkefølge, der kan understøtte det indledende arbejde med at komme i mål med styrkelse af kvaliteten på plejehjemsområdet. Budgetønskerne kan skaleres i forhold til ambitionsniveau og udbredelse til alle plejehjem eller til prøvehandling.

Højest prioritet:

- Sikring af vanlig løn til medarbejdere, der ønsker at uddanne sig til hhv. SOSU-hjælper eller SOSU-assistent (3 mio. kr.), sprogmentorindsatsen fra ÆSSU 43, samt socialrådgiver fra ÆSSU 45 (i alt 1,3 mio. kr.)
- Styrkelse af læringskultur mv. via opbygning af Forbedringsakademi med tydeligt fokus på kvalitetsudvikling af opgaveløsningen af sundhedsfaglige indsatser (0,6 mio. kr. i 2025 og 0,3 mio. kr. i årene frem)
- Der gennemføres lokale afprøvninger med nye faggrupper. Fokus på kost- og ernæringsfaglige, samt faggrupper, der kan styrke borgernes fysiske funktionsniveau (2,5 mio. kr. i 2025 og 2026).

- Tilknytning af ressourcer til udviklingssygeplejersker el. lign. med henblik på at styrke den sundhedsfaglige kvalitet (2,5 mio. kr. årligt).
- Borgertilfredshedsundersøgelse hvert 2. år. (0,5 mio. kr. i 2026 og 2028)

Budgetomfang: 9,9 mio. kr. i 2025, 10,1 mio. kr. i 2026 og 7,0 mio. kr. i 2027 og 2028.

Næsthøjeste prioritet:

- Udvidelse af nuværende ordning for supervision: 0,5 mio. kr. fra 2025 og frem.
- Bedre data vedr. personaleomsætning: 0,6 mio. kr. i 2025 og 0,3 mio. kr. i 2026.
- Udvikling af koncept for samskabt kvalitet for alle plejehjem: 0,5 mio. kr. i 2025.
- Pulje til understøttelse af indsatser i relation til borgertilfredshedsundersøgelsen ÆSSU 4: 0,5 mio. kr.

Budgetomfang: 2,1 mio. kr. i 2025, 1 mio. kr. i overslagsårene.