

Op i tid

25/832 Åben Sag

Sagsgang

OMU

Sagsfremstilling**Demografisk udvikling og personalebehov**

Ifølge *Befolkningsprognose 2024–2033 for Norddjurs Kommune* forventes antallet af borgere over 80 år at stige med 548 personer fra 2024 til 2028 – en stigning på 22 %. Det medfører et markant øget behov for pleje- og omsorgsopgaver i både hjemmeplejen og på plejecentrene.

Samtidig viser fremskrivninger fra FOA, at der på landsplan vil være stor mangel på social- og sundhedsmedarbejdere frem mod 2034 – en tendens, der også gælder for Norddjurs Kommune (knap 200). Manglen skyldes både øget efterspørgsel som følge af den demografiske udvikling og en forventet afgang af medarbejdere, som går på pension eller forlader faget.

Status på personaleflow i Sundhed og Omsorg (april 2024 – april 2025)

Personaleomsætningen i Sundhed og Omsorg udgør i denne periode **32 %**, mens personalefastholdelsen er opgjort til **83 %**.

- **Personaleomsætning** dækker over andelen af medarbejdere, der har forladt enheden i løbet af perioden – enten ved at skifte til en anden enhed internt eller ved at forlade kommunen helt. Den beregnes i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i perioden.
- **Personalefastholdelse** angiver, hvor stor en andel af medarbejderne, der var ansat ved periodens start, som stadig er ansat i samme enhed ved periodens slutning.

Forbrug af eksterne vikarer – hele Sundhed og Omsorg

Det samlede vikarforbrug viser en stigende tendens:

- **2024 (jan–dec):** 16.104.829 kr.
→ ca. **1,34 mio. kr. pr. måned**
- **2025 (jan–maj):** 9.015.144 kr.
→ ca. **1,80 mio. kr. pr. måned**

Det svarer til en stigning på cirka 34 % i gennemsnitligt månedligt vikarforbrug i 2025 sammenlignet med 2024.

Op i tid – potentiale i den eksisterende medarbejdergruppe

I løbet af 2024 er 37 sundhedsfaglige medarbejdere gået op i tid. Det drejer sig om social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker og terapeuter.

Der er i denne opgørelse ikke set nærmere på, hvor mange medarbejdere der i samme periode måtte være gået ned i tid.

Workshop med KL og Forhandlingsfællesskabet

Sundhed og Omsorg har fået mulighed for at afholde en workshop i samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet med fokus på op i tid. Aftaleholdergruppen har drøftet rammerne for workshoppen og peger bl.a. på følgende:

- Inddragelse af tillidsrepræsentanter samt en anden medarbejderrepræsentant, for at sprede budskabet bredere end via de gængse fora
- De to deltagere fungerer som lokale repræsentanter for "Op i tid" på deres arbejdsplads og bidrager til at synliggøre positive effekter ved at øge arbejdstiden

Næste skridt er at tage kontakt til KL og Forhandlingsfællesskabet, så rammerne for oplæg og workshop kan fastlægges nærmere.

Forslag til drøftelsesspørgsmål

På baggrund af ovenstående kan OMU bl.a. drøfte nedenstående spørgsmål vedr. op i tid:

1. Hvilke lokale erfaringer har vi allerede med at få medarbejdere op i tid – og hvad har gjort det muligt?
2. Hvilke faktorer eller barrierer oplever vi aktuelt, som begrænser medarbejderes lyst eller mulighed for at gå op i tid?
3. Hvordan kan vi sikre, at workshoppen med KL og Forhandlingsfællesskabet bliver konkret og praksisnær for både ledere og medarbejdere?
4. Hvad ser vi som de vigtigste forudsætninger for, at flere medarbejdere vælger at gå op i tid?

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser



Indstilling

Formanden indstiller, at områdeudvalget drøfter tilgange til at få medarbejdere op i tid.

Bilag:

1 - 3783075 Åben Personaleomsætning - Sundhed og Omsorg 2024-2025 (53785/25) (H)