



## Områdeudvalg sundhed og omsorg

### REFERAT

Sted:	Udviklingen		
Dato:	Torsdag den 12. juni 2025		
Start kl.:	8:15		
Slut kl.:	12:15		
Medlemmer:	Anne-Marie Bentzen (formand)	Annette	Bechmann
	Vibbe Vogel (næstformand)		Tilsted
	Karina Kreutzfeldt (leder)	(AMR/Kost- og ernæringsforbundet)	
	Birgitte Bastiansen (FTR/DSR)	Marlene	Ditlevsen (leder)
	Hanne-Grethe Møller Andersen	Jens	Thystrup
	(AMR/FOA)		Andersen
	(TR/Danske fysioterapeuter)	Espen Cramer	Korsvold (leder)
	Pia Lichtenstein (TR/FOA)	Pernille	Parby (TR(FOA)
	Lene Ballegaard (leder)	Martin Skree	Sørensen (sekretær)
		Pernille	Rothmann
Fraværende:	Karina Kreutzfeldt (leder)	Jens	Thystrup
	Lene Ballegaard (leder)		Andersen
	Annette	Bechmann	Tilsted
		Pernille	Parby (TR(FOA)
		(AMR/Kost- og ernæringsforbundet)	

Rebekka Huus Rasmussen

**Indholdsfortegnelse****Side**

1.	Godkendelse af dagsorden .....	1
2.	Orientering ved formanden .....	2
3.	Information omkring Sundhedsreformen og Ældrereformen .....	3
4.	Opsamling arbejdsmiljødag 2025 .....	5
5.	Arbejdsmiljørapport fra OMU til HMU .....	8
6.	Indsigter og værktøjer til at motivere unge på sundheds- og ældreområdet.....	10
7.	Op i tid .....	13
8.	Møde- og arbejdsplan .....	16
9.	Information og kommunikation .....	17
10.	Eventuelt .....	20
	Bilagsoversigt.....	22

**1. Godkendelse af dagsorden**

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

Der lægges op til, at mødes afholdes efter den skitserede dagsorden.

08.15 – 08.25 Mødet starter – Velkomst, fællessang og godkendelse af dagsorden

08.25 – 08.50 Orientering ved formanden

08.50 – 09.35 Information omkring Sundhedsreformen og Ældrereformen

09.35 – 10.05 Opsamling på Arbejds miljødag 2025

10.05 – 10.15 Pause

10.15 – 10.45 Arbejds miljørapport fra OMU til Hovedudvalget

10.45 – 11.10 Indsigter og værktøjer til at motivere unge medarbejdere på ældreområdet

11.10 – 11.55 Op i tid

11.55 – 12.00 Møde- og arbejdsplan 2025

12.00 – 12.10 Information og kommunikation

12.10 – 12.15 Eventuelt

**Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Punktet har ingen væsentlige sammenhænge til andre politikker, strategier eller fagområder.

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

Dagsordenen blev godkendt.

## 2. Orientering ved formanden

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

Anne-Marie Bentzen præsenterer

På mødet vil formanden orientere om aktuelle sager. Herunder bl.a.:

- Politikerbesøg i driften
- Beredskab

### Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Punktet har ingen væsentlige sammenhænge til andre politikker, strategier eller fagområder.

### Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

### Indstilling

Formanden indstiller, at orienteringerne tages til efterretning.

### Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025

Anne-Marie Bentzen orienterede om:

- Muligheden for politikerbesøg i driften. Det blev understreget, at formanden gerne vil informeres, hvis sådanne besøg planlægges lokalt.
- Det igangværende arbejde med beredskab, hvor Beredskabsgruppen arbejder grundigt med inspiration fra KL og andre kommuner. Kommunerne har fået en deadline i foråret 2026 til at have opdaterede beredskabsplaner på plads. Fokus er på håndtering af større kriser og sikring af forsyning – herunder bl.a. kommunikation, energi/nødstrøm, mad og vand.

### 3. Information omkring Sundhedsreformen og Ældrereformen

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

Kommunerne står overfor at skulle implementere flere store reformer de kommende år. I Sundhed & Omsorg er arbejdet med at implementere både Ældrereformen og Sundhedsreformen gået i gang.

På mødet vil udviklingskonsulenter fra Administration og Udvikling Christina Bastrup og Kristine Sloth orientere om hovedelementerne i reformerne, hvilken betydning de har for opgaveløsningen, og hvordan der arbejdes med reformerne i Norddjurs Kommune. Der vil være mulighed for at stille spørgsmål undervejs.

**Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Punktet har ingen væsentlige sammenhænge til andre politikker, strategier eller fagområder.

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at orientering om Sundhedsreformen og Ældrereformen tages til efterretning.

**Bilag:**

- |   |  |          |
|---|--|----------|
| 1 | Åben Oplæg Sundhedsreformen - OMU Sundhed & Omsorg d. 12.06.2025 | 55634/25 |
| 2 | Åben Reform-tegning - Sundhedsreformen og Ældrereformen          | 55636/25 |
| 3 | Åben Ældrereform_OMU 12.06.25                                    | 55719/25 |

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

Christina og Kristine præsenterede hovedpunkterne i henholdsvis ældrereformen og sundhedsreformen.

Oplægget om ældrereformen gennemgik de centrale ændringer med indførelse af helhedspleje, faste tværfaglige teams og en ny ældrelov, der træder i kraft 1. juli 2025. Der blev redegjort for pakkestrukturen, organisering, implementeringstidslinje, leder- og medarbejderansvar samt de bærende værdier i reformen: selvbestemmelse, tillid til medarbejderne og samarbejde med civilsamfundet.

I forlængelse af oplægget blev det fremhævet som en vigtig opgave at udarbejde målrettet informations- og formidlingsmateriale, der kan anvendes lokalt til at klæde medarbejdere på til implementeringen af ældrereformen.

Oplægget om sundhedsreformen fokuserede bl.a. på den kommende opgaveflytning fra kommuner til regioner med virkning fra 1. januar 2027. Der blev orienteret om den nye struktur med 17 sundhedsråd samt den projektorganisering, som skal danne rammen for kommunens arbejde med reformens implementering.

Oplægsmateriale om reformerne vedlægges som bilag til referatet.

#### 4. Opsamling arbejdsmiljødag 2025

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

##### Sagsgang

OMU

##### Sagsfremstilling

###### Programmet for dagen

Arbejdsmiljødagen blev afholdt den 6. maj 2025 under temaet "Fællesskab og forandringer". Dagen startede med LMU-arbejde, hvor enhederne arbejdede med lokale arbejdsmiljøindsatser på baggrund af trivselsmålingen 2025. Herefter fulgte en feedbackøvelse, hvor LMU'erne udvekslede erfaringer og gav sparring på hinandens indsatser.

Midt på formiddagen holdt Jon Kjær Nielsen et oplæg om arbejdsglæde, forandringsparathed og værdien af stærke fællesskaber i en tid med organisatoriske og samfundsmæssige forandringer. Oplægget var tiltænkt at skulle give inspiration til konkrete handlinger, som kan styrke både trivsel og samarbejde i forandringstider.

Efter frokost blev dagen først afrundet med en fælles opsamling, herunder deltagernes vurdering af udbyttet. Derefter var der mulighed for at genoptage arbejdet i LMU'erne og justere de formulerede arbejdsmiljøindsatser, blandt andet med afsæt i oplægget.

###### Feedback og digitale spørgsmål

I løbet af Arbejdsmiljødagen blev der anvendt digitale spørgsmål til at understøtte både refleksion og evaluering. Der blev stillet ét spørgsmål som start på dagen og to spørgsmål som en del af den fælles afrunding.

Som indledning blev deltagerne bedt om at forholde sig til spørgsmålet:

*"Hvilke ord/tanker falder dig ind, når du tænker på de forandringer vi står overfor?"*

Blandt de mest fremhævede svar var: "Spændende", "Udvikling", "Udfordringer", "Fællesskab", "Bekymring", "Nytænkning", "Travlhed" og "Muligheder".

Det afspejlede en blanding af både nysgerrighed, engagement og bekymring i forhold til den forandringsproces, området står midt i.

Mod slutningen af dagen blev deltagerne bedt om at svare på følgende spørgsmål:

*"Hvad tager du med dig videre fra i dag? (fx vigtige pointer/budskaber, værktøjer og inspiration)"*

Blandt de mest fremtrædende svar var **"Anerkendelse"**, **"Arbejdsglæde"** og **"Fællesskab"**.

Det sidste spørgsmål havde fokus på deltagernes samlede vurdering af arbejdsmiljødagen:

*"Hvordan vurderer du dagen som helhed – ift. indhold, relevans, oplæg, mv.? (1–10 skala)"*

**Gennemsnittet lå på 7,7.**

Der blev desuden indsamlet mundtlige kommentarer ved dagens afslutning. Her blev følgende bemærkninger noteret:

- **Ønske om mere tid til feedbackøvelsen for at kunne sparre bedre med andre LMU'er.**
- **Behov for en kort pause under oplægget, da det oplevedes som langt uden afbræk.**

### **Fælles drøftelse af Arbejdsmiljødag 2025**

OMU skal drøfte arbejdsmiljødagen generelt. Herunder hvad der fungerede godt og hvad kan gøres bedre fremover?

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Punktet har sammenhæng til § 11 om arbejdsmiljøindsatsen i Norddjurs kommunes MED-aftale

### **Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at arbejdsmiljødag 2025 drøftes.



**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

OMU drøftede afviklingen af arbejdsmiljødagen den 6. maj 2025. Følgende pointer blev fremhævet:

- **Oplægsholder:** Nogle enheder oplevede, at oplægsholderen ikke i tilstrækkelig grad formåede at engagere deltagerne og få dem med. Til gengæld blev det fremhævet fra Plejecenter Glesborg, at der var genkendelighed i budskaberne, og at flere følte sig bekræftet i de ting, oplægsholderen sagde omkring fællesskab og forandringer.
- **Feedbackøvelse mellem LMU'er:** Det blev positivt bemærket, at der blev efterspurgt mere tid til feedbackøvelsen ved næste arbejdsmiljødag. Øvelsen kræver åbenhed og psykologisk tryghed og skaber mulighed for at få gode input fra hinanden, hvilket kan mindske følelsen af isolation som LMU. Det blev foreslået at afsætte mere end 30 minutter til denne del, men samtidig være opmærksom på, at LMU'erne ikke sammensættes i for store grupper. Eksempelvis oplevede deltagere fra Violskrænten/Grønnegården og hjemmeplejen, at nogle medarbejdere ikke følte sig helt trygge ved at sige noget, når gruppen var meget stor.
- **Fremadrettet planlægning:** Nærmere planlægning og valg af tema for arbejdsmiljødag 2026 vil blive behandlet på et kommende OMU-møde. I den forbindelse blev det foreslået, at en paneldebat kan erstatte eller supplere et oplæg – afhængigt af temaet. En paneldebat forudsætter, at der er forskellige synspunkter repræsenteret, samt en kompetent facilitator til at styre debatten.

**5. Arbejdsmiljørapport fra OMU til HMU**

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

Områdeudvalgene skal hvert år indsende en redegørelse for arbejdsmiljøet på området, som behandles på Hovedudvalgsmøde. LMUerne på sundheds- og omsorgsområdet har indsendt lokale arbejdsmiljørapporter til områdeudvalget. Igen i år via elektroniske spørgeskemaer.

På baggrund LMUernes input er der blevet sammenfattet en samlet afrapportering for hele sundheds- og omsorgsområdet. Arbejdsmiljørapporten fra OMU til HMU er vedlagt som bilag

Deadline for elektronisk udfyldelse af arbejdsmiljørapport til Hovedudvalget er ved udgangen af 2. kvartal.

Områdeudvalget skal drøfte arbejdsmiljørapporten med henblik på, at der færdiggøres en rapport til Hovedudvalget inden deadline 30. juni.

**Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Punktet har sammenhæng til § 11 om arbejdsmiljøindsatsen i Norddjurs kommunes MED-aftale.

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at arbejdsmiljørapporten drøftes med henblik på godkendelse.

**Bilag:**

1 Åben Arbejdsmiljørapport 2025 fra OMU til HU

53623/25

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

Områdeudvalget drøftede arbejdsmiljørapporten og der var ikke nogen bemærkninger eller forslag til rettelser.

Der blev givet en tidsfrist for at komme med kommentarer og rettelser til arbejdsmiljørapporten.

Deadline er den 23. juni og kommentarer/rettelser sendes til Martin Skree Sørensen.

Rapporten færdiggøres og sendes til Hovedudvalget inden deadline 30. juni

## 6. Indsigter og værktøjer til at motivere unge på sundheds- og ældreområdet

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

På baggrund af befolkningsprognosen for 2024-2033 forventes en markant stigning i antallet af ældre borgere i Norddjurs Kommune, særligt i aldersgruppen 80+. Samtidig ses et fald i de aldersgrupper, som traditionelt udgør kernen i kommunens arbejdsstyrke. Sammenholdt med en løbende tilbagetrækning blandt ældre medarbejdere betyder dette, at vi i de kommende år vil stå

med et øget rekrutterings- og fastholdelsesbehov – især rettet mod yngre medarbejdere.

I den forbindelse er der vedhæftet publikationen "*Unge medarbejdere og arbejdskultur*". Det er FOA og KL, der i regi af Fremfærd Sundhed og Ældre, har gennemført et projekt, der har resulteret i en række værktøjer og indsigter. Publikationen stiller skarpt på, hvordan arbejdspladsen kan indrettes og ledes, så den tiltrækker og fastholder unge medarbejdere.

### 15 pointer fra publikationen:

1. **Arbejdskultur er afgørende** – 56 % af de 18–25-årige angiver, at et godt kollegaskab er den vigtigste faktor for at blive på arbejdspladsen.
2. **Ledelse med nærvær og tillid** – Unge ønsker ledere, der er tilgængelige, lyttende og viser tillid til deres faglighed.
3. **Klar forventningsafstemning** – Tydelighed om roller, ansvar og forventninger er vigtig for de unges trivsel og engagement.
4. **Fokus på faglig udvikling** – Muligheder for læring og kompetenceudvikling er centrale for at fastholde unge medarbejdere.
5. **Anerkendelse og feedback** – Regelmæssig og konstruktiv feedback styrker de unges motivation og selvtillid.
6. **Inkluderende fællesskaber** – Et støttende og inkluderende arbejdsmiljø fremmer de unges engagement og tilhørsforhold.

7. **Mentorskab og onboarding** – Struktureret introduktion og mentorordninger hjælper unge med at falde godt til og udvikle sig.
8. **Fleksibilitet og work-life balance** – Mulighed for fleksible arbejdstider og hensyn til work-life balance er vigtige for de unge.
9. **Digitalisering og teknologi** – Adgang til moderne teknologi og digitale værktøjer understøtter de unges arbejdsprocesser.
10. **Medindflydelse og inddragelse** – Unge ønsker at blive hørt og have indflydelse på beslutninger, der vedrører deres arbejde.
11. **Klar karrierevej** – Synlige karriereveje og muligheder for advancement motiverer de unge til at blive i faget.
12. **Psykologisk tryghed** – Et arbejdsmiljø, hvor det er trygt at udtrykke sig og tage initiativ, er vigtigt for de unges trivsel.
13. **Fokus på mening og formål** – At kunne se meningen med arbejdet og føle, at man gør en forskel, er motiverende for de unge.
14. **Diversitet og inklusion** – Et mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø tiltrækker og fastholder unge medarbejdere.
15. **Løbende dialog og opfølgning** – Regelmæssige samtaler om trivsel, udvikling og forventninger styrker relationen mellem leder og medarbejder.

OMU bedes i gruppe drøfte indsigterne og pointerne fra rapporten.

Drøftelserne skal gerne bidrage med perspektiver til, hvordan vi i fællesskab kan understøtte en stærk og attraktiv arbejdskultur for unge medarbejdere i Norddjurs Kommune.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Arbejdet med rekruttering og fastholdelse på sundheds- og omsorgsområdet understøttes af HR-strategien for Norddjurs Kommune, som danner den centrale ramme for arbejdet med at forbedre kommunens rekrutterings- og fastholdelsesmuligheder samt udvikle organisationen som helhed.

### **Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Det indstilles, at OMU drøfter publikationen "Unge medarbejdere og arbejdskultur" med henblik på at identificere relevante perspektiver og erfaringer i forhold til rekruttering og fastholdelse af unge medarbejdere.

**Bilag:**

- 1 Åben Unge medarbejdere og arbejdskultur - indsigter og værktøjer til ledere på 53651/25 sundheds- og ældreområdet

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

OMU drøftede publikationen "*Unge medarbejdere og arbejdskultur*", som præsenterer indsigter og anbefalinger til, hvordan arbejdspladser på sundheds- og ældreområdet kan tiltrække og fastholde unge medarbejdere.

Følgende pointer blev fremhævet i drøftelserne:

- Der blev drøftet muligheden for at gøre brug af spireordningen, hvor unge tidligt introduceres til sundhedsfaglige uddannelsesmuligheder og arbejdsliv. Målet er at motivere unge til at vælge en sundhedsfaglig karrierevej.
- Det blev også fremhævet, at der bør være fokus på succeshistorier med unge ufaglærte medarbejdere, som er blevet ansat og senere har opnået fastansættelse eller påbegyndt en uddannelse. Der skal være fokus på at opfordre unge ufaglærte til at tage sundhedsfaglig uddannelse. Dog er det en udfordring at samle nok til et hold, så forløbet kan foregå i Grenaa fremfor i Randers.
- OMU pegede på vigtigheden af at italesætte generationsforskelle og tilpasse arbejdspladsens rammer og kultur til unges behov – uden at miste af syne, at mange af de behov (fx feedback, fleksibilitet og mening) også er væsentlige for andre aldersgrupper.
- Der blev udtrykt opmærksomhed på, at visse områder som demens og senhjerneskade kan være særligt udfordrende for unge og ufaglærte medarbejdere. Det kan derfor være hensigtsmæssigt at overveje, hvor i organisationen unge medarbejdere placeres – med fokus på opgavernes karakter og de unges kompetencer.

**7. Op i tid**

29.00.00.A00

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 Åben Personaleomsætning - Sundhed og Omsorg 2024-2025

53785/25

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

OMU drøftede status og mulige tilgange til at få flere medarbejdere i Sundhed og Omsorg til at gå op i tid som led i indsatsen for at imødegå den stigende efterspørgsel på arbejdskraft samt mindske forbruget til eksterne vikarer.

Følgende pointer blev fremhævet i drøftelserne:

- Der blev understreget vigtigheden af at have fokus på at fastansætte flere medarbejdere som en vej til at reducere brugen af eksterne vikarer og skabe mere kontinuitet og stabilitet i driften.
- Sygefravær blev fremhævet som en central faktor med betydning for både arbejdsmiljø og økonomi. Der blev peget på behovet for at styrke fastholdelse og trivsel gennem lokale og tidlige indsatser, herunder en systematisk anvendelse af modellen "1-3-10" til rettidige samtaler med medarbejdere – med henblik på at finde løsninger, der tilgodeser både den enkelte og arbejdspladsen.
- OMU blev orienteret om, at Norddjurs Kommune har fået et tilbud fra KL og Forhandlingsfællesskabet om et oplæg for ledergruppen (aftaleholdere og afdelingsledere) med efterfølgende workshop, hvor LMU'er, TRIO'er og FTR tænkes inddraget. Rammer og indhold fastlægges nærmere i dialog med KL og Forhandlingsfællesskabet.
- Punktet "Op i tid" tages op igen på OMU-mødet den 11. december, hvor der følges op på det videre arbejde med at få medarbejdere op i tid.

**8. Møde- og arbejdsplan**

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

Områdeudvalgets møde- og arbejdsplan for resten af 2025 er som følger:

- 9. september - Kl. 08.15 til 12.15
- 28. oktober - Kl. 08.15 til 12.15
- 11. december - Kl. 08.15 til 12.15

**Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Punktet har sammenhæng til områdeudvalgets forretningsorden og strategi.

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at møde- og arbejdsplanen godkendes.

**Bilag:**

1 Åben Møde- og arbejdsplan 2025

25167/25

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

Møde- og arbejdsplanen blev godkendt.

## 9. Information og kommunikation

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

Områdeudvalget drøfter, om der på baggrund af mødet er emner og opgaver, der skal informeres ud til de lokale LMUer.

### Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Punktet har ingen væsentlige sammenhænge til andre politikker, strategier og fagområder.

### Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

### Indstilling

Formanden indstiller, at punktet drøftes.

### Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025

Områdeudvalget (OMU) drøftede, hvilke emner fra mødet der skal videreformidles til de lokale MED-udvalg (LMU). Der opfordres generelt til, at LMU læser OMU-referatet grundigt og anvender det aktivt i forbindelse med udarbejdelse af dagsordener.

### Information til LMU:

#### 1. Ældrereformen og sundhedsreformen

Christina Bastrup og Kristine Sloth præsenterede hovedpunkterne i ældrereformen og sundhedsreformen.

- Oplægget om ældrereformen gennemgik de centrale ændringer med indførelse af helhedspleje, faste tværfaglige teams og en ny ældrelov, der træder i kraft 1. juli 2025. Der blev redegjort for pakkestrukturen, organisering, implemente-

ringstidslinje, leder- og medarbejderansvar samt de bærende værdier: selvbestemmelse, tillid til medarbejderne og samarbejde med civilsamfundet.

- Oplægget om sundhedsreformen fokuserede på den kommende opgaveflytning fra kommuner til regioner med virkning fra 1. januar 2027. Der blev orienteret om den nye struktur med 17 sundhedsråd samt den projektorganisering, som skal danne rammen for kommunens arbejde med implementeringen.

## **2. Uddannelse og fastholdelse af ufaglærte**

LMU opfordres til at drøfte, hvordan man lokalt kan styrke indsatsen for at støtte ufaglærte medarbejdere i deres udvikling og videre vej mod uddannelse.

- Der er behov for at skabe rammer og muligheder for uddannelse – både gennem synliggørelse af tilbud og ved at arbejde med motivation og støtte i hverdagen.
- Drøftelsen bør omhandle, hvordan man bedst muligt klæder de ufaglærte på til at se muligheder i sundhedsfaglige uddannelser, herunder ved at synliggøre konkrete succeshistorier fra ufaglærte, som er blevet fastansat eller har påbegyndt uddannelse

## **3. Indsigter og værktøjer til at motivere unge på sundheds- og ældreområdet**

Der henvises til materialet "*Unge medarbejdere og arbejdskultur – sådan gør I*", udarbejdet af Viden på Tværs (VPT) [Unge medarbejdere og arbejdskultur - sådan gør I | VPT](#)

- Materialet giver inspiration og indsigter i, hvordan arbejdspladsen kan skabe en attraktiv og udviklende kultur for unge medarbejdere.
- LMU opfordres til at drøfte materialet lokalt – med fokus på, hvordan erfaringer og forslag kan omsættes til konkrete tiltag i hverdagen.

## **4. Beredskabsarbejdet**

Beredskabsgruppen arbejder aktuelt med at opdatere kommunens beredskabsplaner med inspiration fra KL og erfaringer fra andre kommuner. Alle kommuner har en fælles deadline i foråret 2026 for at have færdiggjort og implementeret opdaterede beredskabsplaner.

- Arbejdet har fokus på håndtering af større kriser og sikring af basale forsyninger som kommunikation, nødstrøm, energi, mad og vand.

- Relevant bilagsmateriale vedrørende beredskabsindsatsen tilsendes LMU som grundlag for lokal information og drøftelse.

**10. Eventuelt**

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

På mødet orienteres der om og/eller drøftes eventuelle ekstra punkter på dagsordenen.

**Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Punktet har ingen væsentlige sammenhænge til andre politikker, strategier eller fagområder.

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at eventuelle ekstra punkter drøftes og/eller tages til efterretning.

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025**

Under punktet blev der orienteret om og drøftet aktuelle tiltag inden for kompetenceudvikling, puljeansøgninger og implementeringsstøtte i forbindelse med ældrereformen:

- **KL – specialiseringsforløb for social- og sundhedsassistenter:**  
Der blev orienteret om de to nye specialiseringsforløb i demens og psykiatri. De to forløb kan tænkes ind i visionsområdet for kompetenceudvikling i relation til fastholdelse og rekruttering. Det undersøges, om der oprettes forløb med start i foråret 2026.
- **Puljeansøgninger** **til** **TrygFonden:**  
På tværs af plejecentrene arbejdes der aktuelt med udarbejdelse af ansøgning, der har fokus på pårørendesamarbejdet.
- **Helhedspleje og praksisnær kompetenceudvikling (ældrereformen):**  
Norddjurs Kommune har ansøgt om deltagelse i KL's forløb om praksisnær kompe-

tenceudvikling og implementeringsstøtte til helhedspleje som led i implementeringen af ældreformen.

Forløbet omfatter både hjemmepleje og plejecentre og ønskes opstartet i 2. kvartal 2026. Målet er at understøtte reformens værdier i daglig praksis og styrke fagligheden.

- **Langsigtet strategi for kompetenceudvikling og karriereveje:**

Arbejdet med kompetenceudvikling og karriereveje foregår i aftaleholdergruppen. Der arbejdes hen imod en samlet strategi, som omfatter både ufaglærte, social- sundhedsmedarbejdere og sygeplejersker – herunder fokus på en generel udvikling af koordinering, klinisk vurdering og beslutningstagning som centrale kompetenceområder for sygeplejersker.

Kompetenceudvikling og karriereveje drøftes til det kommende OMU-møde i september.

**Bilagsoversigt**

3. Information omkring Sundhedsreformen og Ældrereformen
  1. Oplæg Sundhedsreformen - OMU Sundhed & Omsorg d. 12.06.2025 (55634/25)
  2. Reform-tegning - Sundhedsreformen og Ældrereformen (55636/25)
  3. Ældrereform\_OMU 12.06.25 (55719/25)
5. Arbejdsmiljørapport fra OMU til HMU
  1. Arbejdsmiljørapport 2025 fra OMU til HU (53623/25)
6. Indsigter og værktøjer til at motivere unge på sundheds- og ældreområdet
  1. Unge medarbejdere og arbejdskultur - indsigter og værktøjer til ledere på sundheds- og ældreområdet (53651/25)
7. Op i tid
  1. Personaleomsætning - Sundhed og Omsorg 2024-2025 (53785/25)
8. Møde- og arbejdsplan
  1. Møde- og arbejdsplan 2025 (25167/25)



**Underskriftsside**

---

Anne-Marie Bentzen (formand)

---

Vibbe Vogel (næstformand)

---

Karina Kreutzfeldt (leder)

---

Birgitte Bastiansen (FTR/DSR)

---

Hanne-Grethe Møller Andersen  
(TR/Danske fysioterapeuter)

---

Pia Lichtenstein (TR/FOA)

---

Lene Ballegaard (leder)

---

Annette Bechmann Tilsted (AMR/Kost-  
og ernæringsforbundet)

---

Marlene Ditlevsen (leder)

---

Jens Thystrup Andersen (AMR/FOA)

---

Espen Cramer Korsvold (leder)

---

Pernille Parby (TR(FOA))

---

Martin Skree Sørensen (sekretær)

---

Pernille Rothmann Taubee  
(TR/AMR/FOA)

---

Rebekka Huus Rasmussen