

## 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.

## 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.

Afbud:

Karina Kreutzfeldt (leder)

Lene Ballegaard (leder)

Annette Bechmann Tilsted (AMR/Kost- og ernæringsforbundet)

Jens Thystrup Andersen (AMR/FOA)

Pernille Parby (TR(FOA))

Rebekka Huus Rasmussen

**Bilag:**

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