



## Områdeudvalg sundhed og omsorg

### REFERAT

Sted: Voldby, Udviklingen

Dato: Torsdag den 11. december 2025

Start kl.: 8:15

Slut kl.: 12:15

Medlemmer: Anne-Marie Bentzen (formand) Marlene Ditlevsen (leder)  
Vibbe Vogel (næstformand) Jens Thystrup Andersen  
Karina Kreutzfeldt (leder) (AMR/FOA)  
Birgitte Bastiansen (FTR/DSR) Espen Cramer Korsvold (leder)  
Hanne-Grethe Møller Andersen Martin Skree Sørensen (sekretær)  
(TR/Danske fysioterapeuter) Pernille Rothmann Taubee  
Lene Ballegaard (leder) (TR/AMR/FOA)  
Annette Bechmann Tilsted Rebekka Huus Rasmussen (leder)  
(AMR/Kost- og ernæringsforbundet) Gitte Langholm (FOA)  
Conni Maarslet Skov (TR/FOA)  
Bettina Rasmussen Pedersen (FOA)

Fraværende: Karina Kreutzfeldt (leder) Bettina Rasmussen Pedersen (FOA)  
Annette Bechmann Tilsted  
(AMR/Kost- og ernæringsforbundet)

**Indholdsfortegnelse****Side**

1. Godkendelse af dagsorden .....	1
2. Orientering ved formanden .....	3
3. Orientering om arbejdet med Sundhedsreformen .....	7
4. Rekruttering .....	9
5. Tilgang til nattevagternes arbejde – anbefalinger fra arbejdsgruppen .....	11
6. Sygefravær .....	15
7. TeamEffect – 'Min Arbejdsdag' .....	18
8. Arbejdsmiljø .....	22
9. Opfølgning på Fagets dag 2025 .....	23
10. Møde- og arbejdsplan .....	24
11. Information og kommunikation .....	25
12. Eventuelt .....	26
Bilagsoversigt .....	27

**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 og godkendelse af dagsorden

08.25 – 08.45 Orientering ved formanden

08.45 – 09.30 Sundhedsreformen

09.30 – 10.00 Rekruttering

10.00 – 10.10 Pause

10.10 – 10.40 Tilgang til nattevagternes arbejde – anbefalinger fra arbejdsgruppen

10.40 – 11.00 Sygefraværssstatus

11.00 – 11.25 TeamEffect – 'Min Arbejdsdag'

11.25 – 11.45 Arbejdsmiljø

11.45 – 11.55 Opfølgning på Fagets dag

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 11-12-2025**

Dagsordenen blev godkendt.

## 2. Orientering ved formanden

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

Anne-Marie Bentzen præsenterer

Der gives en orientering på aktuelle sager og forhold. Herunder bl.a.:

#### 1) **Organisationsændring i staben**

I efteråret besluttede politikerne at ændre opgavefordelingen og navene til de politiske udvalg. Derfor har Direktionen indstillet, at Fællesforvaltningen/Velfærdsforvaltningen også får nye navne:

- Fællesforvaltningen bliver *Vækst, Klima og Fællesskaber*
- Velfærdsforvaltningen bliver *Sundhed, Trivsel og Læring*

De nye navne skal bedre afspejle udvalgenes navne og tydeliggøre fokus på opgaverne. Samtidig flytter Staben reference fra direktør Kim Bruun Nielsen til kommunaldirektør Jonas Kroustrup.

#### 2) **Konstitueringsaftale og sammensætning af Sundheds-, Pleje- og Omsorgsudvalg (SPO)**

Aftalen rummer bl.a. pejlemærke nr. 3 ' *Et værdigt ældreliv, forskellige tilbud i Norddjurs*', hvor der lægges vægt på, at ældreplejen skal være præget af valgfrihed, kvalitet og nærvær. Man ønsker at skabe nye muligheder for borgerne ved at etablere et friplejehjem som et supplement til de eksisterende tilbud. Målet er at styrke valgfriheden for beboere, pårørende og medarbejdere og understøtte et aktivt og indholdsrigt seniorliv.

Aftalen indeholder også pejlemærke nr. 5 ' *En attraktiv arbejdsplads med fokus på trivsel og udvikling*'. Medarbejdernes skal trives og have mulighed for faglig og personlig udvikling.

Fokus er på øget fremmøde, personaletilpassede sundhedsordninger og en fælles HR-tilgang.



**Økonomi**

Der arbejdes på at skabe nogle nye tildelingsmodeller mhp. at skabe en bedre fordeling af midler fremover.

For 2025 er der et forventet mindre forbrug, hvorfor det har været muligt at indkøbe bl.a. loft-liftsskinner til plejecentre, careturner, carendo og carina stole med mere, redskaber til køkken Norddjurs, hjælpemidler til påtagning af støttestrømper samt midler til aktiviteter på plejecentre



### 3. Orientering om arbejdet med Sundhedsreformen

00.18.00.P20

25/678

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling***Udviklingskonsulent Kristine Sloth Hansen præsenterer*

På mødet orienteres om status på arbejdet med implementering af Sundhedsreformen, herunder den kommende høringsproces for berørte medarbejdere, der potentielt skal virksomhedsoverdrages til Regionen pr. 1. januar 2027.

På mødet vil der være tid til dialog og spørgsmål, ligesom områdeudvalget får mulighed for at drøfte, om der er særlige opmærksomhedspunkter til den kommende høringsproces.

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

Norddjurs Kommune MED-aftale.

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Lovgrundlag**

Lov om overgangen til en ny sundhedsstruktur ([overgangsloven](#)).

**Indstilling**

Formanden indstiller, at

1. Orientering om status på arbejdet med sundhedsreformen tages til efterretning
2. Områdeudvalget drøfter særlige opmærksomhedspunkter ved kommende høringsproces

**Bilag:**

1 Åben Oplæg - OMU Sundhed &amp; Omsorg d. 11.12.2025

99609/25

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

1. Der blev givet en orientering om status på arbejdet med sundhedsreformen, hvilket blev taget til efterretning.
2. Områdeudvalget drøftede særlige opmærksomhedspunkter ved den kommende høringsproces. Herunder vigtigheden af, at information sendes til berørte medarbejdere inden processen opstartes, og at de enkelte ledere klædes på, så samtalerne gennemføres ens på tværs af organisationen.

Kristines oplæg er ved som bilag.

Beskrivelse af opgaveområder, der overdrages til Regionen kan læses her: ([link](#))

Link til informationsside på intranettet er her: ([link](#))

#### 4. Rekruttering

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

##### Sagsgang

OMU

##### Sagsfremstilling

Ifølge Befolkningsprognose 2025–2034 for Norddjurs Kommune forventes antallet af borgere over 80 år at stige markant de kommende år. Fra 1. januar 2025 til 1. januar 2029 forventes en stigning på 541 personer, svarende til ca. 20 %.

Samtidig viser fremskrivninger fra FOA, at der på landsplan forventes en betydelig mangel på social- og sundhedsmedarbejdere frem mod 2034. For Norddjurs Kommune vurderes manglen til at kunne blive knap 200 medarbejdere. Udviklingen hænger sammen med både en stigende efterspørgsel som følge af flere ældre borgere samt en forventet afgang blandt nuværende medarbejdere, der enten går på pension eller forlader faget.

På denne baggrund er der behov for en drøftelse af, hvordan Sundhed og Omsorg bedst muligt styrker rekrutteringen på området.

I den forbindelse lægges der op til, at OMU drøfter følgende spørgsmål:

- Hvordan kan vi tiltrække nye målgrupper som fx flere mænd, brancheskiftere?
- Hvordan kan vi understøtte, at flere ufaglærte får mulighed for at gennemføre en uddannelse?
- Hvilke tanker har OMU om en målsætning om at have en større andel faglærte medarbejdere end sammenlignelige kommuner?
- Er vi gode nok til at fortælle de positive historier om arbejdet på ældreområdet, og kan vi styrke vores kommunikation for at skabe øget stolthed i faget?
- Bør der nedsættes en arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med konkrete forslag til rekruttering?

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser

**Indstilling**

Det indstilles:

- at OMU drøfter de præsenterede udfordringer og spørgsmål vedrørende rekruttering
- at OMU tager stilling til, om der skal nedsættes en arbejdsgruppe til at arbejde videre med konkrete forslag.

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

OMU drøftede udfordringer og spørgsmål vedrørende rekruttering.

Det blev besluttet at Rebekka, Vibbe og Jens ser på muligheden for at lave en rekrutteringsvideo, der appellerer til potentielle mandlige ansøgere.

Det blev aftalt, at Birgitte, Espen og Gitte udgør en arbejdsgruppe, som kommer med forslag til karriereveje. Herunder kompetenceudvikling med tilbagemelding til OMU-møde i marts.

Der blev drøftet muligheder for fælles branding med SOSU-skolen i Grenaa med henblik på at tiltrække potentielle brancheskiftere og skabe opmærksomhed om uddannelsen inden for faget. Et forslag om en fælles åbent hus-dag med SOSU-skolen blev nævnt. Emnet drøftes som tema på et kommende OMU-møde.

Der blev også drøftet behovet for at bruge sociale medier mere aktivt. OMU ønsker, at der afsættes midler i budget 2026 til, at der bliver mulighed for konsulentstøtte til at facilitere indsatsen omkring branding af historier fra driften, samt udarbejdelse af materiale. Dette som et led i rekruttering, tilknytning og understøttelse af den faglige stolthed.

## 5. Tilgang til nattevagternes arbejde – anbefalinger fra arbejdsgruppen

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

#### Arbejdsgruppen præsenterer

##### 1) Baggrund og formål

OMU besluttede den 11. september 2025 at igangsætte en prøvehandling, hvor sundhedsfremmende anbefalinger indarbejdes i tilgangen til nattevagternes arbejde.

Arbejdsgruppen (Rebekka, Vibbe, Birgitte, Pernille, Martin og Karina Kurtzmann) har haft til opgave at inddrage nattevagterne og på denne baggrund udarbejde anbefalinger til en sund og attraktiv tilrettelæggelse af nattevagtsarbejdet.

##### 2) Proces

Procesarbejdet har især været centreret om dialogmødet den 6. november 2025, hvor 11 nattevagter fra hele Sundhed og Omsorg deltog. Formålet var at indsamle erfaringer og idéer til, hvordan nattevagternes trivsel og arbejdsmiljø kan understøttes bedst muligt.

Hovedpointer fra dialogmødet:

- Ønske om at bevare 7-7-ordningen.
- Bedre mulighed for powernaps og egnede hvilefaciliteter.
- Bedre lysforhold og mindre støj.
- Ønske om færre praktiske og administrative opgaver om natten.
- Forslag om at drøfte nattevagternes arbejdsmiljø på LMU-møder.
- Ønske om videndeling og erfaringsudveksling på tværs.
- Ønske om træningstilbud og sundhedsfremmende aktiviteter.

Arbejdsgruppen har efterfølgende bearbejdet inputtene og udarbejdet anbefalinger.

### 3) anbefalinger

Arbejdsgruppen har på baggrund af dialogmødet med nattevagterne udarbejdet følgende anbefalinger til, hvordan arbejdet som nattevagt kan understøttes og tilrettelægges på en måde, der fremmer trivsel, sundhed og et godt arbejdsmiljø:

1. **Fastholde muligheden for 7-7 ordning** – og samtidig sikre mulighed for 3-3, 5-2 eller andre individuelle ønsker.
2. **Årlig 1:1-opfølgning** mellem leder og den enkelte nattevagt.
3. **Hvis der er højt sygefravær for nattevagter på 7-7 ordning**, skal man have et ekstra fokus på, om den skal bevares for den enkelte medarbejder.
4. **Et nattevagtspunkt på halvårslige lokale arbejdsmiljøgruppemøder** – en tjekliste med forskellige parametre, der vedrører nattevagternes arbejdsmiljø og trivsel. Det skal være et fokus at styrke arbejdsmiljøet for nattevagterne ved at have blik for:
  - Belysning, stole, mulighed for powernaps, Inddragelse ift. valg og antallet af alarmer på plejecentre samt at begrænse opgaver i nattevagten, som kræver høj koncentration, samt mindske administrative og praktiske opgaver.
5. **Et årligt 2-timers møde i 2026 for nattevagter.**
  - Arbejdsgruppen kommer med et oplæg, og der vil være mulighed for videndeling/erfaringsudveksling.
6. **Udarbejde en pjece** med information om, hvordan vi understøtter nattevagternes arbejdsmiljø og sundhed – med bl.a.:
  - Årlige individuelle opfølgninger, sundhedstjek, årligt møde for nattevagter mv.
  - Information om forskning og anbefalinger fra Arbejdstilsynet og Sundhedsstyrelsen
  - Pjecen placeres i **MyMedCards**.
7. **Forslag om motionsunderstøttende tilbud til nattevagterne** – fx en personlig træner, som står for et hold. Sundhed og Omsorg betaler for træneren, og medarbejderne deltager uden for arbejdstid.

### 4) Indstilling

Det indstilles, at OMU drøfter arbejdsgruppens anbefalinger og kommer frem til de anbefalinger, der kan forelægges aftaleholdergruppen til eventuel beslutning.

### **Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser

### **Indstilling**

Det indstilles, at OMU drøfter arbejdsgruppens anbefalinger og på den baggrund formulerer de anbefalinger, som OMU ønsker at sende videre til aftaleholdergruppen mhp. eventuel beslutning.

### **Bilag:**

1 Åben Anbefalinger vedr. tilgang til nattevagternes arbejde 96212/25

### **Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

OMU drøftede arbejdsgruppens anbefalinger til tilrettelæggelse af nattevagtsarbejdet.

Følgende blev besluttet:

1. Der er opbakning til at fastholde muligheden for 7-7-ordningen og samtidig sikre fleksibilitet med andre individuelle ønsker (anbefaling 1).
2. Der er opbakning til årlige 1:1-opfølgninger mellem leder og nattevagt (anbefaling 2).
3. Der er opbakning til ekstra fokus på sygefravær ved 7-7-ordningen og vurdering af, om ordningen skal bevares for den enkelte (anbefaling 3).
4. Der er opbakning til at indføre et nattevagtspunkt på halvårslige lokale arbejdsmiljømøder. Der opfordres til at skelne mellem, hvad der lokalt kan besluttet og hvad der kræver anden form for inddragelse ex døgnrytmelys, som kan kræve ændring i beboernes udgifter til bolig og derfor ikke kan besluttet på et TRIO eller personalemøde.
5. Der er opbakning til at der afholdes et to timers møde i 2026 for nattevagter, som opfølgning på initiativer.
6. Der er opbakning til at udarbejde en pjece om nattevagternes arbejdsmiljø og sundhed, som placeres i MyMedCards. Pjecen behandles på 3. OMU-møde i 2026 (anbefaling 6).

7. Der er ikke opbakning til motionsunderstøttende tilbud med personlig træner (anbefaling 7). I forhold til motionsunderstøttende tilbud opfordres der til at nattevagter ligesom de andre vagtlag gør brug af allerede udbudte motionsformer i privatregi, det være foreninger eller idrætsklubber m.m.



## 6. Sygefravær

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

#### Overordnet udvikling

Jf. vedhæftede bilag er der udarbejdet fraværstatistik for 2025 (pr. ultimo oktober). Bilaget viser status for sygefraværsprocenterne for hele Sundhed og Omsorg samt for de enkelte enheder.

De samlede sygefraværsprocenter for Sundhed og Omsorg er følgende:

- **2025 (pr. oktober): 8,4 %**
- **2024: 7,7 %**
- **2023: 8,8 %**

2025-niveauet ligger således over 2024, men fortsat under 2023.

#### Enheder, der har nedbragt sygefraværet fra 2024 til 2025

To enheder har formået at reducere sygefraværet fra 2024 til 2025:

- **Plejecenter Violskrænten/Grønnegården**
  - 2024: 9,0 %
  - 2025: 7,7 %
- **Visitation/hjælpemidler**
  - 2024: 7,4 %
  - 2025: 4,0 %

#### Eksempler på enheder, der har nedbragt sygefraværet markant i løbet af 2025

Ud over udviklingen fra år til år viser data, at flere enheder har haft en tydelig forbedring i deres sygefravær i løbet af selve 2025:

- **Plejecenter Glesborg** har reduceret sygefraværet fra **11,8 % i januar–juni** til **7,7 % i juli–oktober**.

- **Plejecenter Violskrænten** har haft et gennemsnitligt sygefravær på **6,4 % i perioden maj-oktober**, hvilket er en væsentlig forbedring i forhold til **10,2 % i perioden januar-april**.
- **Allingåbro hjemmepleje/sygepleje** har reduceret sygefraværet fra **13,9 % i januar-marts** til **7,7 % i april-oktober**.

Disse udviklinger illustrerer, at flere enheder har haft betydelige interne forbedringer i løbet af året, på trods af at det samlede sygefravær for Sundhed og Omsorg er steget.

### **Drøftelse af de gode eksempler**

For at styrke det fortsatte fokus på nedbringelse af sygefravær foreslås det, at repræsentanter fra de enheder, der har haft en positiv udvikling enten fra 2024 til 2025 eller internt i løbet af 2025, deler deres erfaringer og fortæller om de indsatser, der har bidraget til at nedbringe sygefraværet.

### **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**

Det indstilles, at repræsentanter fra de relevante enheder præsenterer deres erfaringer og indsatser i arbejdet med at nedbringe sygefraværet, med henblik på at understøtte læring og inspiration på tværs af Sundhed og Omsorg.

### **Bilag:**

1 Åben Sygefraværstatistik pr.30.10.2025 - Sundhed og Omsorg

95793/25

### **Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

Plejecenter Glesborg orienterede om deres positive udvikling i sygefraværet i løbet af 2025. En væsentlig årsag til forbedringen er, at flere forløb med langtidsfravær er blevet afsluttet



## 7. TeamEffect – 'Min Arbejdsdag'

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

#### Baggrund og formål

På aftaleholdergruppemødet den 3. december blev TeamEffects løsning 'Min Arbejdsdag' fremlagt og drøftet. Værktøjet er udviklet til at styrke trivsel og psykologisk tryghed samt skabe bedre dialog i hverdagen. Det giver medarbejdere mulighed for at bedømme deres arbejdsdag på en fempunktsskala og tilføje kommentarer, inden de går hjem. Bedømmelserne deles åbent med nærmeste leder, som får indsigt i trivsel og kan følge op med dialog og handling.

Aftaleholdergruppen var positive overfor at afprøve Min Arbejdsdag, men først fra 2026 (forventet opstart 1. marts), hvis OMU beslutter sig for at bakke op. I tilfælde af OMU-opbakning nedsættes der en arbejdsgruppe med Lene Ballegaard som aftaleholder, et par arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) samt en konsulent til at drive processen.

Formålet med punktet er at beslutte, om løsningen skal afprøves, og i givet fald hvordan.

#### Om løsningen

- **Daglig tjek-ud:** Medarbejderen bruger ca. 10 sekunder på at bedømme dagen og kan tilføje kommentarer.
- **Åbenhed og dialog:** Leder får ikke-anonym indsigt i trivsel og kan reagere hurtigt på udfordringer.
- **Effekt:** Skaber refleksion for medarbejderen, lukker arbejdsdagen mentalt, styrker trivsel og giver mulighed for skulderklap til kolleger.
- **Rapporter og alarmer:** Ledere får adgang til analyser og kan se, hvor der er pres eller behov for opfølgning.

**Spilleregler og råd**

- Medarbejder:
  - Bedøm alle arbejdsdage og del det, der fylder.
  - Vær ærlig og skriv kommentar ved gul eller rød bedømmelse.
  - Giv skulderklap til kolleger – det styrker fællesskabet.
- Leder:
  - Følg op jævnligt (anbefalet fem gange om ugen).
  - Brug input aktivt i daglig ledelse.

**Priser og økonomi**

- Sundhed og Omsorg:
  - År 1 = 100.000 kr. (licens 75.000, opsætning 15.000, træning 10.000).
  - År 2 = 75.000 kr.
- Team-afprøvning (35 medarbejdere):
  - År 1 = 46.250 kr. År 2 = 26.250 kr.

**Erfaringer fra Silkeborg Kommune**

Silkeborg har brugt TeamEffect siden oktober 2025 i fem hjemmeplejegrupper. Systemet giver et tydeligt indblik i medarbejdernes trivsel og gør det muligt at reagere hurtigt på mistrivsel. Kravet om kommentarer ved gule og røde vurderinger giver lederne et klart billede af alvorligheden, mens frivillige kommentarer ved grønne vurderinger viser, hvad der skaber gode dage.

Lederne følger op dagligt, og projektgruppen evaluerer kvartalsvist. Medarbejderne er positive og bruger kommentarfeltet aktivt. Systemet opleves som intuitivt, og TeamEffect er lydhør ift. forbedringer.

**Gode råd til nye kommuner:**

- Ledernes daglige opmærksomhed er afgørende.
- Kommunikér tydeligt og gør systemet let at anvende.
- Kommentarer fra lederne – også på positive tilkendegivelser – styrker anerkendelsen.

- Vær åben om, at systemet ikke fjerner mistrivsel, men giver mulighed for tidlig opsporing.

### **Erfaringer fra Viborg Kommune**

Viborg har flere års erfaring med TeamEffect, først blandt elever og spirer og senere i hjemmeplejen og handicapområdet. Systemet giver især værdi ved at skabe indsigt på tværs af vagttag, hvor lederen ellers sjældent møder medarbejderne.

De har erfaret, at løbende opfølgning er nødvendig for at fastholde svarprocenten, og at medarbejderne forventer ledelsesrespons på deres kommentarer – et vigtigt punkt at afstemme.

To hjemmeplejedistrikter bruger det dagligt, og der er planer om udbredelse til hele kommunen.

Gode råd til nye kommuner:

- Tag snakken om kultur og adfærd: Kommentarsporet må ikke blive et klageforum.

AMR og TR har en særlig rolle ved, at de kan se data anonymt på gruppeniveau.

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

Punktet har ingen væsentlig sammenhæng til andre politikker, strategier og fagområder.

### **Indstilling**

OMU skal beslutte:

- Om 'Min Arbejdsdag' skal afprøves med forventet opstart fra 1. marts 2026.
- Hvilke to arbejdsmiljørepræsentanter, der i så fald skal indgå i en arbejdsgruppe med Lene Ballegaard samt en konsulent til at drive processen.

### **Bilag:**

1 Åben Min Arbejdsdag - TeamEffect

97641/25

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

Der er opbakning til at afprøve løsningen 'Min Arbejdsdag' med forventet opstart 1. marts 2026.

Hertil drøftede OMU involvering af AMR ift. at kunne se data på gruppeniveau.

Arbejdsgruppen nedsættes med Lene Ballegaard som aftaleholder. AMR: Bettina Laursen deltager. Marlene melder tilbage til Lene og Martin vedrørende AMR-repræsentant fra hjemmeplejen.

**8. Arbejdsmiljø**

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

Med henblik på at give inspiration og udbrede gode erfaringer på tværs af organisationen, vil repræsentant/repræsentanter fra Plejecenter Glesborg fortælle om, hvad konkrete indsatser, der arbejdes med for at styrke arbejdsmiljøet.

**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 repræsentant(er) fra Plejecenter Glesborg fortæller om deres indsatser for at styrke arbejdsmiljøet.

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

Jens og Pernille orienterede om Plejecenter Glesborgs vedvarende indsats for at styrke arbejdsmiljøet på tværs af alle vagttag, herunder aften- og nattevagter. Der er særligt fokus på håndtering af demens, hvor udfordringer med udadreagerende borgere påvirker arbejdsmiljøet. Indsatserne udvikles løbende som en læringsproces.

Der blev også fremhævet betydningen af AMR's tilgængelighed i forandringstider, hvilket har stor værdi for medarbejdergruppen.



**9. Opfølgning på Fagets dag 2025**

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling****Vibbe Vogel præsenterer**

Fejringen af fagets dag den 26. november blev markeret på tværs af fagene, og der blev serveret kage og frugt til enhederne igen i år.

Der tages en opfølgning på fejringen af Fagets dag.

Enkelte enheder skulle desuden bidrage med indslag i nyhedsbrevet i forbindelse med fejringen.

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at OMU følger op og drøfter fejringen af Fagets dag 2025.

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

Fejringen af Fagets dag den 26. november blev markeret rigtig godt flere steder, og der var indslag i nyhedsbrevet.

Der er fokus på at fastholde markeringen igen næste år. Hos Farsøhthus og Møllehjemmet havde eleverne en stor rolle i at markere dagen og pynte op.

**10. Møde- og arbejdsplan**

29.00.00.A00

25/832

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

Møde- og arbejdsplan 2026 er vedlagt som bilag.

Først møde i 2026 er den 21. januar kl. 08.15-12.15.

**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 arbejdsplaner drøftes og godkendes.

**Bilag:**

1 Åben Møde- og arbejdsplan 2026

96217/25

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

Møde- og arbejdsplan blev godkendt.

**11. 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 økonomisk konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at punktet drøftes.

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 11-12-2025**

Områdeudvalget drøftede, hvilke emner fra mødet der skal videreformidles til de lokale MED-udvalg (LMU).

Det blev besluttet, at der ud fra OMU-referatet skal orienteres på de lokale LMU-møder.

**12. 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 11-12-2025**

Der blev orienteret om KL-workshop om ”Op i tid”, som blev afholdt den 3. december i Voldby.

Derudover blev muligheden for at afvikle seniordage som seniortimer næste år drøftet.

**Bilagsoversigt**

3. Orientering om arbejdet med Sundhedsreformen
  1. Oplæg - OMU Sundhed & Omsorg d. 11.12.2025 (99609/25)
5. Tilgang til nattevagternes arbejde – anbefalinger fra arbejdsgruppen
  1. Anbefalinger vedr. tilgang til nattevagternes arbejde (96212/25)
6. Sygefravær
  1. Sygefraværstatistik pr.30.10.2025 - Sundhed og Omsorg (95793/25)
7. TeamEffect – 'Min Arbejdsdag'
  1. Min Arbejdsdag - TeamEffect (97641/25)
10. Møde- og arbejdsplan
  1. Møde- og arbejdsplan 2026 (96217/25)

**Underskriftsside**

---

Anne-Marie Bentzen (formand)

---

Vibbe Vogel (næstformand)

---

Karina Kreutzfeldt (leder)

---

Birgitte Bastiansen (FTR/DSR)

---

Hanne-Grethe Møller Andersen  
(TR/Danske fysioterapeuter)

---

Lene Ballegaard (leder)

---

Annette Bechmann Tilsted (AMR/Kost-  
og ernæringsforbundet)

---

Marlene Ditlevsen (leder)

---

Jens Thystrup Andersen (AMR/FOA)

---

Espen Cramer Korsvold (leder)

---

Martin Skree Sørensen (sekretær)

---

Pernille Rothmann Taubee  
(TR/AMR/FOA)

---

Rebekka Huus Rasmussen (leder)

---

Gitte Langholm (FOA)

---

Conni Maarslet Skov (TR/FOA)

---

Bettina Rasmussen Pedersen (FOA)