



## Områdeudvalg sundhed og omsorg

### REFERAT

|             |                               |                                  |
|-------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Sted:       | Udviklingen, Voldby           |                                  |
| Dato:       | Tirsdag den 12. december 2023 |                                  |
| Start kl.:  | 8:00                          |                                  |
| Slut kl.:   | 12:00                         |                                  |
| Medlemmer:  | Anne-Marie Bentzen (formand)  | Annette Bechmann Tilsted         |
|             | Vibbe Vogel (næstformand)     | Nina Nørholm Andersen            |
|             | Karina Kreutzfeldt            | Marlene Ditlevsen                |
|             | Birgitte Bastiansen           | Mette Klebæk                     |
|             | Hanne-Grethe Møller Andersen  | Helle Andreassen                 |
|             | Inge Bang                     | Lone Mølleskov                   |
|             | Pia Lichtenstein              | Espen Cramer Korsvold            |
|             | Lene Ballegaard               | Pernille Parby                   |
|             | Bettina Laursen               | Charlotte Klitnæs                |
|             | Tove Jensen                   | Kirsten Lykke Nissen             |
|             | Laila Søgaard Frederiksen     | Martin Skree Sørensen (sekretær) |
|             |                               | Sophie Serup Voigt Kristensen    |
| Fraværende: | Birgitte Bastiansen           | Lone Mølleskov                   |
|             | Tove Jensen                   | Espen Cramer Korsvold            |
|             | Annette Bechmann Tilsted      | Pernille Parby                   |
|             | Marlene Ditlevsen             | Charlotte Klitnæs                |
|             | Helle Andreassen              |                                  |



**Indholdsfortegnelse**

|   | <b>Side</b> |
|---|-------------|
| 1. Godkendelse af dagsorden .....   | 1           |
| 2. Orientering ved formanden .....  | 2           |
| 3. Retningslinjer for sygefraværssamtaler og målsætninger for sygefraværsprocent.....     | 3           |
| 4. Arbejdsmiljø – Arbejdsmiljødag, LMU arbejdsmiljøindsatser og psykologisk tryghed ..... | 5           |
| 5. Møde- og arbejdsplan .....   | 9           |
| 6. Information og kommunikation .....   | 10          |
| 7. Eventuelt .....  | 12          |
| Bilagsoversigt.....   | 13          |

## 1. Godkendelse af dagsorden

29.00.00.A00

23/7598

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

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

08.00 – 08.15 Mødet starter – Velkomst, morgensang og godkendelse af dagsorden

08.15 – 08.35 Orientering ved formanden

08.35 – 09.15 Retningslinjer for sygefraværssamtaler og målsætninger for sygefraværspcent

09.15 – 09.30 Pause

09.30 – 10.30 Arbejds miljø – Arbejds miljø dag, LMU arbejds miljø indsats er og psykologisk tryk hed

10.30 – 10.35 Møde og arbejds plan

10.35 – 10.50 Information og kommunikation

10.50 – 11.00 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 12-12-2023

Dagsorden blev godkendt.

## 2. Orientering ved formanden

29.00.00.A00

23/7598

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

På mødet vil Anne-Marie Bentzen orientere om aktuelle sager.

Herunder:

- Råderumsarbejde i Norddjurs Kommune
- Omprioriterings- og udviklingskatalog
- Overholdelse af rygepolitik
- Fejring af fagets dag den 26. november 2023 – social og sundhedspersonale
- Psykologisk tryghed på dagsorden til Hovedudvalgsmøde den 17. november 2023

### 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 12-12-2023

Anne-Marie Bentzen orienterede om aktuelle sager.

### 3. Retningslinjer for sygefraværssamtaler og målsætninger for sygefraværsprocent

29.00.00.A00

23/7598

Åben sag

#### Sagsgang

OMU

#### Sagsfremstilling

##### Retningslinjer for sygefraværssamtaler

Retningslinjerne for sygefraværssamtalerne blev drøftet på områdeudvalgets møde den 5. september 2023. Der var opbakning til, at følgende bør være en del af retningslinjerne:

- Det skal være lederen eller en afdelingsleder, der har kontakten til den sygdomsramte medarbejder
- Mulighed for individuel tilpasning, i forhold til hvornår og hvor ofte lederen kontakter den syge medarbejder
- Efter den første kontakt/dialog i en medarbejders sygefraværperiode, skal leder og medarbejderne have mulighed for at aftale internt, hvem der har ansvar for at tage den næste kontakt, såfremt sygefraværperioden fortsætter.

Det blev desuden besluttet, at retningslinjerne ligeledes skulle drøftes lokalt i LMU. Disse drøftelser vendes på dette møde, med henblik på en mundtlig tilbagemelding til HMU.

##### Målsætninger for sygefravær

Der lægges desuden op til en drøftelse af:

1. mål for reduktion i sygefravær/ en maksimal sygefraværsprocent
2. Forslag/initiativer, der kan være med til at nedbringe sygefraværet i Sundhed og Omsorg.

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

Sagen har sammenhæng til Norddjurs Kommunes personalepolitik.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at områdeudvalget:

1. vender de drøftelser, der har været i LMU vedr. retningslinjer for sygefraværssamtaler
2. drøfter målsætning for sygefraværspocent
3. drøfter forslag/initiativer, der kan være med til at nedbringe sygefraværet.

**Bilag:**

- 1 Åben Retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler 89960/23

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2023**

Ad. 1 Områdeudvalget drøftede retningslinjerne. Retningslinjerne giver tryghed og hjælper nye ledere ift. hvordan og hvornår man skal agere. OMU var dog samtidig forstående overfor afvigelser ift., at opfølgende samtaler afholdes, når det giver mening og ikke alene fordi det står nedskrevet at man skal.

Ad. 2 Områdeudvalget drøftede målsætning for sygefraværspocent. I 2022 opstillede OMU et ambitiøst succeskriterie for organisationen. Målsætningen lød på et gennemsnitligt fremmøde på 95% i Sundhed og Omsorg

Ad. 3 Områdeudvalget identificerede fire fokusområder, der kan arbejdes med i 2024:

- 1) Fokus på reduktion af det korte sygefravær
- 2) Brug af deltidssygemeldinger/tilpasning af arbejdsopgaver i forbindelse med sygdom
- 3) Tiltag, der styrker sociale fællesskaber på arbejdspladserne
- 4) Øget fokus på hyppighed af fravær.

Desuden vil arbejdsmiljøgruppen frem mod næste OMU-møde se på, hvordan Sundhed og Omsorg ligger i forhold til sygefravær, sammenlignet med andre kommuner. Herudover følges der ligeledes op på, hvad sygefraværet koster.

**4. Arbejdsmiljø – Arbejdsmiljødag, LMU arbejdsmiljøindsatser og psykologisk tryghed**

29.00.00.A00

23/7598

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

På mødes lægger der op til drøftelser af følgende:

Opsamling på arbejdsmiljødag 2023

Sundheds- og omsorgsområdet afholdt den årlige arbejdsmiljødag den 7. november 2023. Temaet i år var fællesskab. Arbejdsmiljøgruppen har haft til opgave at samle op på gruppedrøftelserne fra arbejdsmiljødagen. På mødet præsenteres nogle af de pointer, som der blev talt om på tværs af grupperne (se bilag).

Herudover skal OMU vende arbejdsmiljødagen generelt. Hvad fungerede godt og hvad kan gøres bedre fremover?

Desuden drøftes et forslag om at rykke arbejdsmiljødagen, så den fremover ligger om foråret i stedet for november.

LMU's arbejdsmiljøindsatser pba. af trivselsmålingen

Som en del af processen med at følge op på trivselsmålingen, er det tidligere blevet besluttet, at LMUerne skulle udarbejde og planlægge nogle indsatser med henblik på at styrke arbejdsmiljøet. Det følges der op på nu i OMU, med henblik på en drøftelse af hvad der er blevet prioriteret. Der tages en runde for at høre, hvad hvert LMU har haft fokus på pba af trivselsmålingsresultaterne.

Psykologisk tryghed – værktøj til at højne psykologisk tryghed på arbejdspladsen

Hovedudvalget havde den 17. november en dialog om psykologisk tryghed, der er et centralt tema i organisationen. Der er fokus på at få et fælles sprog omkring psykologisk tryghed, så emnet kan drøftes i MED-systemet.



Som inspiration til arbejdet med at øge den psykologiske tryghed på arbejdspladserne, kan der gøres brug af nogle gratis dialogkort fra Dansk Magisterforening. Dialogkortene indeholder flere end 50 forskellige spørgsmål, som tager fat på emner, der kan være mere eller mindre udfordrende for en arbejdsplads. Dialogkortene samt vejledning er vedhæftet som bilag og der kan læses mere om værktøjet via dette link: [Bryd tabuerne i arbejdsfællesskabet med dette værktøj | VPT](#)

### Forståelse af mobning i Sundhed og Omsorg

Trivselsmålingsresultaterne vedr. forekomsten af mobning har givet anledning til en snak om, hvordan begrebet skal forstås.

Norrdjurs Kommune har udarbejdet en folder 'Ingen mobning eller chikane – En guide til arbejdspladser'.

Her i opereres der med en forståelse af mobning som en udstødelse af fællesskabet for eksempel gennem nedvurdering, bagtalelse, tilbageholdelse af vigtig information, udelukkelse, hån, latterliggørelse, fysisk forulempelse, udelukkelse fra samarbejdsprocesser, møder, sammenkomster og faglige eller sociale aktiviteter.

Og i folderen henvises der til definition fra Arbejdstilsynet:

” Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.”

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

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

**Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at områdeudvalget:

1. drøfter arbejdsmiljødagen 2023, herunder forslag om at rykke den til foråret fremover
2. drøfter LMUernes arbejdsmiljøindsatser pba. af trivselsmålingsresultaterne
3. drøfter psykologisk tryghed og værktøj til at højne den på arbejdspladser
4. drøfter forståelsen af mobning.

**Bilag:**

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| 1 | Åben Opsamling på arbejdsmiljødag - Pointer fra gruppedrøftelser | 121741/23 |
| 2 | Åben Dialogkort - psykologisk tryghed                            | 121742/23 |
| 3 | Åben Vejledning til dialogkort - psykologisk tryghed             | 121743/23 |
| 4 | Åben Folder om mobning - NDK                                     | 121745/23 |

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2023**

Ad. 1 Der var blandede tilbagemeldinger vedr. arbejdsmiljødagen 2023. Nogen syntes oplægget ramte "spot on", og at det var både givende og relevant. Andre fandt oplægget kedeligt, og at der ikke var så meget nyt at hente i det. Der var bred enighed om, at det fungerer godt med gruppedrøftelser og også at der efterfølgende gives tid til, at de enkelte LMUer kunne arbejde videre med deres trivselsmålingsresultat og indsatser. I forhold til gruppearbejdet på dagen, er det vigtigt at huske en præsentationsrunde, inden grupperne går i gang med drøftelserne, da det giver psykologisk tryghed. I forbindelse med gruppearbejdet, må lederne desuden gerne have fokus på ikke at fylde for meget i drøftelserne. Endeligt fungerede det fint, at der var tid til at hilse på hinanden med morgenkaffe før "dagen gik i gang". Disse dialoger på tværs har stor betydning i forhold til det relationelle.

Områdeudvalget besluttede desuden, at arbejdsmiljødagen i 2024 rykkes til foråret i stedet for november.

Ad. 2 Områdeudvalget drøftede arbejdsmiljøindsatser, som LMUerne har igangsat pba. af trivselsmålingen. Hjemmeplejen Glesborg, Sundhed og Træning samt Administration og Udvikling fortalte om, hvad der er fokus på lokalt med udgangspunkt i resultaterne fra trivselsmålingen. Eksempler herpå er:

- Udvikling af kompetencer samt brugen heraf
- Fair fordeling af arbejdsopgaver
- Kommunikation og samarbejde
- Feedbackcaféer

Ad. 3 Områdeudvalget drøftede vigtigheden af psykologisk tryghed og afprøvede i den forbindelse de gratis dialogkort fra Dansk Magisterforening, der kan være et brugbart værktøj i arbejdet med at øge den psykologiske tryghed på arbejdspladserne.

Ad. 4 Områdeudvalget drøftede begrebet mobning. LMU har en opgave ift. at tale om forståelsen af mobning, herunder en opmærksomhed på om den jargon, der er på arbejdspladserne, er udtryk for drilleri eller mobning.

## 5. Møde- og arbejdsplan

29.00.00.A00

23/7598

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

Møde- og arbejdsplan for 2024 er under udarbejdelse. Planen vil blive præsenteret med henblik på godkendelse ved første møde i 2024.

Når forslag til møde- og arbejdsplan er udarbejdet, modtager medlemmer af områdeudvalget en indkaldelse til møder i 2024.

### 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 orienteringen tages til efterretning.

### Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2023

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medlemmerne af områdeudvalget modtager snarest muligt indkaldelser til møder i 2024.

Der var opbakning til, at første møde i 2024 bliver i februar i stedet for i januar.

## 6. Information og kommunikation

29.00.00.A00

23/7598

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 12-12-2023

Områdeudvalget har besluttet, at LMUerne har en opgave i forhold til følgende punkter:

- Overholdelse af rygepolitik - I Norrdjurs Kommunes personalepolitik står der om rygning: ”Politik for røgfrit miljø i Norrdjurs Kommune skal sikre, at ingen mod deres vilje udsættes for passiv rygning. Alle har krav på et røgfrit arbejdsmiljø i Norrdjurs Kommune.”

Med-udvalget på den enkelte arbejdsplads aftaler, hvordan det røgfri miljø sikres lokalt.

Der har været klager fra borgere over, at medarbejdere ryger i arbejdstiden. På denne baggrund bedes LMUerne drøfte, hvordan rygepolitikken overholdes

- Fokusområder vedr. sygefravær – OMU har identificeret fire fokusområder, som der med fordel kan arbejdes med i LMUerne i 2024:
  - 1) Fokus på reduktion af det korte sygefravær
  - 2) Brug af deltidssygemeldinger/tilpasning af arbejdsopgaver i forbindelse med sygdom
  - 3) Tiltag, der styrker sociale fællesskaber på arbejdspladserne
  - 4) Øget fokus på hyppighed af fravær.
  
- Dialogkort fra Dansk Magisterforening - som inspiration til arbejdet med at øge den psykologiske tryghed på arbejdspladserne, kan der gøres brug af de gratis dialogkort. Dialogkortene samt vejledning kan tilgås her:  
[dialogkort\\_tabu.pdf \(dm.dk\)](#)  
[vejledning\\_til\\_dialogspil\\_tabu.pdf \(dm.dk\)](#)
  
- Forståelsen af mobning – På baggrund af resultaterne fra trivselsmålingen, har LMU en opgave ift. at tale om forståelsen af mobning. Herunder en opmærksomhed på om den jargon, der er på arbejdspladserne, er udtryk for drilleri eller mobning.

Der gøres desuden opmærksom på, at Arbejdsmiljødagen i 2024 rykkes fra november til om foråret.

**7. Eventuelt**

29.00.00.A00

23/7598

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 12-12-2023**

Der var ingen punkter til eventuelt.

### **Bilagsoversigt**

3. Retningslinjer for sygefraværssamtaler og målsætninger for sygefraværspcent
  1. Retningslinjer for gennemførelse af sygefraværssamtaler (89960/23)
  
4. Arbejdsmiljø – Arbejdsmiljødag, LMU arbejdsmiljøindsatser og psykologisk tryghed
  1. Opsamling på arbejdsmiljødag - Pointer fra gruppedrøftelser (121741/23)
  2. Dialogkort - psykologisk tryghed (121742/23)
  3. Vejledning til dialogkort - psykologisk tryghed (121743/23)
  4. Folder om mobning - NDK (121745/23)



**Underskriftsside**

---

Anne-Marie Bentzen (formand)

---

Vibbe Vogel (næstformand)

---

Karina Kreutzfeldt

---

Birgitte Bastiansen

---

Hanne-Grethe Møller Andersen

---

Inge Bang

---

Pia Lichtenstein

---

Lene Ballegaard

---

Bettina Laursen

---

Tove Jensen

---

Laila Søgaard Frederiksen

---

Annette Bechmann Tilsted

---

Nina Nørholm Andersen

---

Marlene Ditlevsen

---

Mette Klebæk

---

Helle Andreassen

---

Lone Mølleskov

---

Espen Cramer Korsvold

---

Pernille Parby

---

Charlotte Klitnæs

---

Kirsten Lykke Nissen

---

Martin Skree Sørensen (sekretær)

---

Sophie Serup Voigt Kristensen