



## Områdeudvalg sundhed og omsorg

### REFERAT

Sted:	Udviklingen, Voldby	
Dato:	Torsdag den 12. december 2024	
Start kl.:	8:15	
Slut kl.:	12:15	
Medlemmer:	Anne-Marie Bentzen (formand)	Laila Søgaard Frederiksen (leder)
	Vibbe Vogel (næstformand)	Annette Bechmann Tilsted
	Karina Kreutzfeldt (leder)	(AMR/Kost- og ernæringsforbundet)
	Birgitte Bastiansen (FTR/DSR)	Marlene Ditlevsen (leder)
	Hanne-Grethe Møller Andersen	Jens Thystrup Andersen
	(TR/Danske fysioterapeuter)	(AMR/FOA)
	Inge Bang (TR/FOA)	Espen Cramer Korsvold (leder)
	Pia Lichtenstein (TR/FOA)	Pernille Parby (TR(FOA)
	Lene Ballegaard (leder)	Charlotte Klitnæs (leder)
	Bettina Laursen (AMR/FOA)	Martin Skree Sørensen (sekretær)
		Pernille Rothmann Taubee
		(TR/AMR/FOA)
		Lone Uldal Pedersen (TR/HK)
Fraværende:	Karina Kreutzfeldt (leder)	Laila Søgaard Frederiksen (leder)
	Lene Ballegaard (leder)	Lone Uldal Pedersen (TR/HK)

**Indholdsfortegnelse**

	<b>Side</b>
1. Godkendelse af dagsorden .....	1
2. Orientering ved formanden .....	2
3. Proces for omplacering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen .....	3
4. Op i tid .....	5
5. Drøftelse af mulige effektiviseringstiltag .....	8
6. Prioritering af Trivselsmåling 2025 .....	11
7. Møde- og arbejdsplan for 2025 .....	13
8. Information og kommunikation .....	15
9. Eventuelt .....	17
Bilagsoversigt .....	18

## 1. Godkendelse af dagsorden

29.00.00.A00

24/1381

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

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

08.15 – 08.25 Mødet starter – Velkomst, morgenmad, morgensang og godkendelse af dagsorden

08.25 – 08.45 Orientering ved formanden

08.45 – 09.30 Proces for omplacering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen

09.30 – 10.20 Op i tid

10.20 – 10.30 Pause

10.30 – 11.10 Drøftelse af mulige effektiviseringstiltag

11.10 – 11.30 Prioritering af Trivselsmåling 2025

11.30 – 11.50 Godkendelse af møde og arbejdsplan for 2025

11.50 – 12.05 Information og kommunikation

12.05 – 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 væsentlige sammenhænge til andre politikker, strategier eller fagområder.

### Indstilling

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2024

Dagsordenen blev godkendt.

## 2. Orientering ved formanden

29.00.00.A00

24/1381

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

**Anne-Marie Bentzen præsenterer**

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

- KKC – betydning for måden vi arbejder på
- Ældreformens og Sundhedsformens betydning for Sundhed og Omsorg
- Samling af demensindsatsen – lidt om processen
- Strategiske emner – hvad kommer til at fylde i 2025

### 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 12-12-2024

Anne-Marie Bentzen gav en orientering om:

- KKC
- Ældreformens og Sundhedsformens betydning for Sundhed og Omsorg
- Samling af demensindsatsen
- Strategiske emner i 2025

### 3. Proces for omplacering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen

00.16.00.P20

24/5559

Åben sag

#### Sagsgang

OMU

#### Sagsfremstilling

*Kristine Sloth, udviklingskonsulent, præsenterer materialet*

Kommunalbestyrelsen i Norrdjurs Kommune har som bekendt besluttet at samle demensindsatsen på Plejecenter Glesborg, samt at lukke Plejecenter Fuglsanggården og afdelingen Elmebo på Plejecenter Møllehjemmet. Beslutningen berører medarbejdere på Sundheds- og Omsorgsområdet, hvis arbejdsplads nedlægges eller omdannes til et nyt demensafsnit.

Arbejdsgruppen HR & Organisation under projekt Samling af Demensindsatsen har udarbejdet forslag til en tids- og procesplan for omplacering af berørte medarbejdere. Tids- og procesplanen er lavet med udgangspunkt i Norrdjurs Kommunes retningslinjer for tryghed i ansættelse.

På mødet drøftes og kvalificeres tids- og procesplanen med henblik på godkendelse i områdeudvalget.

Tids- og procesplan er vedlagt som bilag.

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

Norrdjurs Kommunes personalepolitik, herunder retningslinjer for tryghed i ansættelse.

[NDK personalepolitik 2020 - Norrdjurs.](#)

#### Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

**Indstilling**

Formanden indstiller, at tids- og procesplan for omplacering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen drøftes og godkendes.

**Bilag:**

1	Åben Skema - Leders vurdering af medarbejdere	113245/24
2	Åben Skema - Medarbejder-ønsker ifm. omplacering.pdf	114449/24
3	Åben Tids- og procesplan for omplacering af medarbejdere.docx	114450/24

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2024**

Områdeudvalget drøftede og godkendte tids- og procesplan samt skemaer for omplacering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen.

OMU havde positive tilkendegivelser overfor tids- og procesplanen, og udvalget anser kriterier, for leders vurdering af medarbejdere, som værende tydelige og relevante ift. omplacering. Områdeudvalget havde ligeledes positive kommentarer til skemaet til medarbejdere, da de her i får mulighed for at afgive deres ønsker ift. omplacering på en tydelig og afdækkende vis.

Områdeudvalget skal orientere LMU om de godkendte skemaer samt tids- og procesplanen.

**4. Op i tid**

29.00.00.A00

24/1381

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling****Baggrund – hvorfor er vigtigt at få medarbejdere op i tid?**Demografisk udvikling

Ifølge Norrdjurs Kommunes befolkningsprognose forventes antallet af borgere over 80 år at stige fra 2.481 i 2024 til 3.029 i 2028, hvilket svarer til en stigning på 22,1 %. Denne udvikling vil selvsagt øge behovet for social- og sundhedspersonale.

I september 2023 fremhævede Finansministeriets i en økonomisk analyse af velfærdsmedarbejdere, at den demografiske udvikling med flere ældre vil øge efterspørgslen efter SSA og SSH med henholdsvis 26 % og 36 % frem mod 2035, svarende til en samlet stigning på ca. 21.800.

Omvendt forventes udbuddet af social- og sundhedspersonale ikke at følge med denne stigning i efterspørgslen, hvilket kan resultere i en mangel på knap 15.000 i 2035.

Den demografiske udvikling gør det altså relevant at forsøge at øge arbejdstiden for eksisterende social- og sundhedspersonale i Norrdjurs Kommune for at imødekomme det stigende pleje- og omsorgsbehov.

Eksternt vikarforbrug og besparelspotentiale

En anden årsag til at få flere medarbejdere op i tid, er de høje udgifter til eksterne vikarer på tværs af Sundhed og Omsorg. Pr. den 31. oktober 2024 er der i Sundhed og Omsorg en samlet udgift på 12,052 mio. kr. til eksterne vikarer. Baseret på tendensen i de seneste måneder, kan det forventes at det samlede forbrug til eksterne vikarer ender omkring 16. mio. kr. for 2024.

I budgetaftale 2025-2028 er det fastsat, at effektiviseringsbidraget er 0,55 % i 2025, svarende til 3 mio. kr. på sundheds- og omsorgsområdet, 0,8 % i 2026-2028, svarende til cirka 4,4 mio. kr.

Der ligger et effektiviserings- og besparelspotentiale i at få medarbejdere op i tid, hvis det kan reducere udgifterne til eksterne vikarer. Hvis det i de kommende år f.eks. kan lykkedes at reducere det årlige vikarforbrug med 20 %, vil Sundhed og Omsorg kunne spare 3,2 mio. kr. årligt, sammenholdt med hvis forbruget i 2024 fastholdes i 2025 og de efterfølgende år

### **Tilgange til at få flere medarbejdere op i tid**

På baggrund af den demografiske udvikling samt effektiviseringspotentialet i at få flere medarbejdere op i tid, skal Områdeudvalget drøfte tilgange til, hvordan Sundhed og Omsorg kan arbejde med op i tid.

Tilgange til op i tid drøftes to og to. Derefter samles der op i plenum.

Nedenstående spørgsmål kan bruges til at drøfte tilgange til op i tid:

- Hvordan kan vi skabe en fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere om, at op i tid kræver fleksibilitet i forhold til både arbejdstidens placering og evt. arbejdssted?
- Hvordan kan vi arbejde med at ændre kulturen, så det hos flere opleves som naturligt og meningsfuldt at tage timer på tværs af enheder, med henblik på at komme op i tid?
- Hvordan kan vi sikre, at medarbejdere føler sig anerkendt og motiveret for at tage flere timer, selv når det kræver fleksibilitet ift. arbejdstider og evt. at arbejde på tværs af enheder?
- Hvilke prøvehandling kan vi iværksætte for at fremme en holdning, der understøtter, at ekstra timer lægges dér, hvor behovet er størst – også hvis det kræver tilpasning?

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

Der er sammenhæng til rekrutterings- og fastholdelsesstrategien.



**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 12-12-2024**

Områdeudvalget drøftede tilgange til op i tid, hvortil der bl.a. var følgende input:

- Behov for bedre dialog mellem leder og medarbejdere, der ønsker at komme op i tid. Nogle medarbejdere oplever, at ønsker bliver afvist uden tilstrækkelig forklaring eller dialog.
- Der var forslag om at skabe et samlet overblik over ledige timer i organisationen. Systemer kan oprettes, hvor mindre enheder f.eks. kan henvise medarbejdere til større enheder med ledige timer. Dette kræver dog administrative ressourcer og løbende opdatering.
- Arbejdstidsregler via lokalaftale kan være en barriere, f.eks. begrænsninger på vagters længde.
- En kulturændring er nødvendig for at normalisere, at medarbejdere kan tage timer på tværs af enheder for at kunne komme op i tid. Det kræver fællesskab og samarbejde på tværs af organisationen.

Det blev besluttet, at op i tid tages op til arbejdsmiljødagen i 2025, med henblik på, at der skal igangsættes nogle forpligtende tiltag i Sundhed og Omsorg.

## 5. Drøftelse af mulige effektiviseringstiltag

29.00.00.A00

24/1381

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

I budgetaftalen 2025-2028 er forligspartierne enige om at fastholde det årlige effektiviseringsbidrag på serviceudgifterne. Effektiviseringsbidraget udgør 0,55 pct. i 2025 og 0,80 pct. i overslagsårene (2026-2028).

Effektiviseringsbidragene er indarbejdet i budgetterne på samme måde som den årlige stigning i pris- og lønfremskrivningen.

Effektiviseringsbidraget på Voksen- og Plejeudvalgets område er i 2025 på 4,4 mio. kr., og de fordeler sig med hhv. 3,0 mio. kr. på Sundheds- og Omsorgsområdet, 1,3 mio. kr. på Socialområdet og 0,1 mio. kr. for øvrige.

I forhold til sidste år, besluttede Voksen- og Plejeudvalget den 22. november 2023 at tiltræde nedenstående effektiviseringstiltag, der skal skulle bidrage til at skabe budgetbalance i 2024 og overslagsår på sundheds- og omsorgsområdet:

Nr,	Forslag	2024	2025	2026	2027
VPU 1	Tilbageholdenhed på indkøb på Sundheds- og Omsorgsområdet	-1,000	0,000	0,000	0,000
VPU 2	Omprioriteringspulje vedrørende decentrale enheder	-0,800	0,000	0,000	0,000
VPU 3	Afskaffelse af klippekortsordningen på plejecentre	-0,450	-0,450	-0,450	-0,450

På Sundheds- og Omsorgsområdet udmøntes effektiviseringsbidraget jævnt på alle enheder i 2025.

Næste år iværksættes en række afprøvninger af blandt andet velfærdsteknologi, som proaktivt skal pege på mulige effektiviseringer frem til 2026.

I forlængelse heraf lægges der op til, at Områdeudvalget drøfter fremtidige effektiviseringstiltag frem mod 2026. Det kunne f.eks. omhandle velfærdsteknologiske løsninger, bemanning af og tilgang til nattevagt mv.

Der tages drøftelser i små grupper af tre, hvorefter der samles op i plenum.

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

Effektiviseringsbidraget skal understøtte det langsigtede ønske, der er i den økonomiske politik om at tilvejebringe et økonomisk råderum gennem løbende og regelmæssige effektiviseringer.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at området drøfter fremtidige effektiviseringstiltag i Sundhed og Omsorg.

### **Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2024**

Områdeudvalget drøftede effektiviseringstiltag frem mod 2026. Der var bl.a. nedenstående ideer og forslag:

#### **1. Samarbejde på tværs af områder og enheder:**

- Mulighed for fælles dækning af nattevagter på tværs af enheder, f.eks. mellem plejecentre og hjemmepleje i lokalområder.
- Arbejde med at skabe en kultur, hvor fleksibilitet omkring arbejdssteder og opgaver er en naturlig del af arbejdsgangen

**2. Øget ejerskab blandt medarbejdere:**

- Skabe større forståelse og engagement ved at oplyse medarbejdere om økonomi
- Synliggørelse af udgifter til f.eks. vikarer, overarbejde og merarbejde pr. måned for at styrke ejerskabsfølelsen.

**3. Sygefravær:**

- Fokuserer på sygefraværsdage pr. medarbejder fremfor procentvise opgørelser
- Styrke fleksibilitet ved at hjælpe hinanden på tværs af enheder i forbindelse med sygdom og personalemangel.

**4. Velfærdsteknologi:**

- Implementere teknologi til at understøtte effektiviseringer og lette arbejdsbyrden.

**5. Øget arbejdstid**

- Arbejde målrettet med at få flere medarbejdere op i tid.

Områdeudvalget skal følge op på effektiviseringstiltag i løbet af 2025.

## 6. Prioritering af Trivselsmåling 2025

29.00.00.A00

24/1381

Åben sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

Med henblik på at opnå en høj svarprocent og dermed repræsentative resultater i forbindelse med Trivselsmålingen, er det vigtigt, at alle får mulighed for at besvare spørgeskemaet, når det bliver sendt ud primo januar. Det tager 10-15 minutter at besvare spørgeskemaet.

For at understøtte deltagelse og opbakning til Trivselsmåling 2025, tages der en drøftelse af hvad og hvordan man gør lokalt for at sikre, at det muligt for medarbejderne at udfylde skemaet.

### Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Punktet har sammenhæng til Norddjurs Kommunes HR-strategi.

### Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

### Indstilling

Formanden indstiller, at OMU drøfter hvad der gøres lokalt for at sikre tid til besvarelse af Trivselsmåling 2025.

### Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2024

Områdeudvalget drøftede prioritering af Trivselsmåling 2025, herunder at medarbejdere understøttes i at kunne besvare spørgeskemaet.

Der udarbejdes et nyhedsbrevsindslag vedr. Trivselsmåling 2025, som sendes ud inden jul. Trivselsmålingen udsendes primo januar og undersøgelsen afsluttes efter 3 uger.

Det er desuden aftalt, at der i løbet af undersøgelsesperioden lokalt følges op ift. svarprocent. Aftaleholdere, AMR og TR tilsendes således undervejs statusser på hvad svarprocenten er for deres enhed. Dette med henblik på at motivere til deltagelse og øge svarprocent.

**7. Møde- og arbejdsplan for 2025**

29.00.00.A00

24/1381

Åben sag

**Sagsgang**

OMU

**Sagsfremstilling**

Der er udarbejdet forslag til områdeudvalgets møde- og arbejdsplan for 2025.

Der planlægges med seks møder lige som i 2025.

- Tirsdag den 11. februar 2025
- Tirsdag den 18. marts 2025
- Tirsdag den 6. maj 2025 (arbejds miljødag)
- Tirsdag den 10. juni 2025
- Tirsdag den 9. september 2025
- Tirsdag den 28. oktober 2025
- Torsdag den 11. december 2025

Der kan komme ændringer i mødeplanen i løbet af året. Disse vil blive varslet i så god tid som muligt via mail.

**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 for 2025 godkendes.

**Bilag:**

1 Åben OMU - Møde- og arbejdsplan 2025

121151/24

**Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-12-2024**

Møde- og arbejdsplan for 2025 blev godkendt.



## 8. Information og kommunikation

29.00.00.A00

24/1381

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 12-12-2024

LMUerne skal orienteres om følgende:

- **Trivselsmåling 2025.**

Trivselsmålingen udsendes primo januar 2025 og LMU har en rolle ift. at opfordre til deltagelse samt at understøtte, at alle får mulighed for at besvare spørgeskemaet. Undervejs i løbet af den tre uger lange undersøgelsesperiode, vil aftaleholdere, AMR og TR få tilsendt en status på enhedens svarprocent. LMU. Dette med henblik på at motivere til deltagelse og så høj en svarprocent som muligt.

- **Godkendt tids- og procesplan samt skemaer for omplacering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen.**

Områdeudvalget har drøftet og godkendt tids- og procesplan samt skemaer for ompla-

cering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen. LMU orienteres om materialet.

Derudover henvises der til side på intranettet [Samling af demensindsatsen - Norddjurs](#), hvor man kan finde information om samlingen af demensindsatsen i Glesborg. Siden vil løbende blive opdateret med status på processen og information om de konkrete initiativer, der iværksættes.

## 9. Eventuelt

29.00.00.A00

24/1381

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 12-12-2024

Under eventuelt blev der drøftet tilgange til og afprøvning af velfærdsteknologiske løsninger. Herunder at have blik for om løsningerne bidrager positivt i opgaveløsningen samt medfører en økonomisk besparelse.

### **Bilagsoversigt**

3. Proces for omplacering af medarbejdere ifm. samling af demensindsatsen
  1. Skema - Leders vurdering af medarbejdere (113245/24)
  2. Skema - Medarbejder-ønsker ifm. omplacering.pdf (114449/24)
  3. Tids- og procesplan for omplacering af medarbejdere.docx (114450/24)
  
7. Møde- og arbejdsplan for 2025
  1. OMU - Møde- og arbejdsplan 2025 (121151/24)

## Underskriftsside

---

Anne-Marie Bentzen (formand)

---

Vibbe Vogel (næstformand)

---

Karina Kreutzfeldt (leder)

---

Birgitte Bastiansen (FTR/DSR)

---

Hanne-Grethe Møller Andersen  
(TR/Danske fysioterapeuter)

---

Inge Bang (TR/FOA)

---

Pia Lichtenstein (TR/FOA)

---

Lene Ballegaard (leder)

---

Bettina Laursen (AMR/FOA)

---

Laila Søgaard Frederiksen (leder)

---

Annette Bechmann Tilsted (AMR/Kost-  
og ernæringsforbundet)

---

Marlene Ditlevsen (leder)

---

Jens Thystrup Andersen (AMR/FOA)

---

Espen Cramer Korsvold (leder)

---

Pernille Parby (TR(FOA))

---

Charlotte Klitnæs (leder)

---

Martin Skree Sørensen (sekretær)

---

Pernille Rothmann Taubee  
(TR/AMR/FOA)

---

Lone Uldal Pedersen (TR/HK)