



## Op i tid

24/1381 Åben Sag

## Sagsgang

OMU

## Sagsfremstilling

### Baggrund – hvorfor er vigtigt at få medarbejdere op i tid?

#### Demografisk udvikling

Ifølge Norddjurs 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 Norddjurs 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 prøvehandlinger 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.

Afbud:

Karina Kreutzfeldt (leder)

Lene Ballegaard (leder)

Laila Søgaard Frederiksen (leder)

Lone Uldal Pedersen (TR/HK)

**Bilag:**