

REFERAT FagMED Senior d. 14-05-2025

Mødedato Onsdag d. 14. maj 2025 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 5

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Orientering ved seniorcheferne.....	5
Arbejds miljø i Senior.....	6
Anvendelse af frie midler overført fra 2024-2025.....	7
Initiativ sag til Seniorudvalget: Åbning af visiterede dagcentre i ferieperioden.....	9
Ældrelov og pleje- og omsorgsforløb i helhedsplejen.....	11
Teknisk budgetforslag 2026 på Seniorudvalgets område.....	13
Generelle bemærkninger til budget 2026 på Seniorudvalgets område.....	16
Borgerrettede takster 2026 på Seniorudvalgets område.....	17
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	19
Arbejds miljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejds miljø.....	22
Adgang til fysioterapi uden lægehenvi sning under sygdom i Senior.....	24
Kommende sager til FagMED Senior.....	25
Eventuelt.....	26

Punkt 1: Godkendelse af referat

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Referat fra det sidste møde i Fag MED Senior kan ses her: [Referater fra FagMED Senior](#)

Indstilling

Formanden indstiller

at referatet godkendes

Beslutning

Godkendt.

Deltagere på mødet: Pia Hjort Hansen, Gitte Jensen, Annette Dupont, Brian Lauritzen Bruhn, Karin Lund Madsen, Lena Ingemann, Heidi Thomasen, Iris Liv Bech, Hanne Reinholt, Helle Wittig, Jonna Thorstensen

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Dagsorden til mødet drøftes.

Indstilling

Formanden indstiller

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Godkendt

Punkt 3: Orientering ved seniorcheferne

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Orientering ved seniorcheferne.

Sagsfremstilling

Distrikter:

Der er lagt op til at visitations forløb kommer i høring i Fag MED Senior.

Plejecentre:

Indstilling

Formanden indstiller

at punktet drøftes.

Beslutning

Eva Kanstrup er ansat som leder i Distrikt Give. Morten Sejer Nielsen er ansat som leder på Meta. Christina Søberg er ansat som leder af Højager under Ida Konnerups fravær.

Fag MED Senior har den 5. maj 25 deltaget i møde vedr. forskningssamarbejde med Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø. Det Nationale Forskningscenter bearbejder nu resultatet af dagen og vender tilbage. Der vil desuden blive iværksat en anonym opsamling fra alle Lokal MED om indsatser i fht. sygefravær og trivsel. Resultatet heraf vil blive sat på dagsordenen i Fag MED Senior efter sommerferien.

Fag MED Senior deltog desuden den 12. maj 25 i Workshop om ansøgning om midler fra arbejdsmiljøpuljen. Resultatet heraf vil nu indgå en ansøgning om midler.

Punkt 4: Arbejdsmiljø i Senior

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Måltal plejecentre og distrikter.

Visning af fraværstatistikker i PowerBI på hhv. distrikter og plejecentre på mødet.

Drøftelse om arbejdsmiljøkonsulent Lis Legard fremadrettet skal deltage under arbejdsmiljøpunktet.

Indstilling

Formanden indstiller

at emnerne drøftes.

Beslutning

Birgit undersøger hos HR mulighed for at få faste rapporter over sygefravær med procenter, hvor alle ugens dage indgår. Disse skal ses som et supplement til de nuværende rapporter over måltal.

Der var en undring over SKE's deltagelse på Workshop om arbejdsmiljøpuljen. SKE er ikke indbudt og deltog ikke på workshop. Lis Legard deltog på dagen efter aftale med Seniorcheferne i kraft af hendes funktion som arbejdsmiljøkonsulent.

Der var enighed om at Lis Legard fremover deltager ad hoc i punkter vedr. arbejdsmiljø.

Bilag

Måltalsrapport.distrikter.pdf

Måltalsrapport.plejecentre.pdf

Punkt 5: Anvendelse af frie midler overført fra 2024-2025

00.30.00-S00-4-25

Resumé

Seniorudvalget behandlede 5. marts 2025 regnskab 2024 og overførselssag 2024/2025. Seniorudvalget ønsker at drøfte anvendelse af de frie løbende midler i alt 14,8 mio. kr., overført fra 2024 til 2025. Herudover er der 3,5 mio. kr. i engangsmidler frie, da de 28 pladser på Atriumhaven først er taget i brug pr. april 2025, og der er budgetteret med udgifter helårligt.

Seniorudvalget skal i sagen drøfte og beslutter hvordan midlerne skal anvendes.

Sagsfremstilling

Seniorudvalget behandlede 5. marts 2025 regnskab 2024 og overførselssag 2024/2025. Seniorudvalget ønsker at drøfte anvendelse af de frie løbende midler i alt 14,8 mio. kr. overført fra 2024 til 2025. Herudover er der 3,5 mio. kr. i engangsmidler frie, da de 28 pladser på Atriumhaven først er taget i brug pr. april 2025, og der er budgetteret med udgifter helårligt.

Seniorudvalget skal i sagen tage stilling til, hvordan midlerne skal disponeres.

Administrationen foreslår, at den planlagte ibrugtagning af de sidste 20 pladser på Atriumhaven i 2027 fremrykkes til efteråret 2025. Det vil i alt være en årlig udgift på 10,8 mio. kr.

Sagens videre forløb

At seniorudvalget sender prioriteringerne til høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior og behandler sagen med høringssvar på Seniorudvalgsmødet 2. juni 2025.

Deltager i sagens behandling

Velfærdsdirektør Anne Mette Lund og økonomisk koordinator Nanna Larsen deltager i punktets behandling.

Historik

Seniorudvalgets beslutning den 02.04.2025:

Drøftet.

Seniorudvalgets indstilling og beslutning den 07.05.2025:

Indstilling:

at Seniorudvalget beslutter anvendelse af de frie midler.

at Seniorudvalget sender beslutningen i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMED Senior.

Beslutning:

Seniorudvalget anbefaler følgende forslag til anvendelse af frie midler, som sendes til høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMED Senior.

Aktivitet	Beløb
	Mio. kr.
Åbning af yderligere 15 pladser på Atriumhaven.	8,0
Genindførelse af klippekortsordningen for VD 3 og VD4 pakker og for borgere med tilsvarende funktionsniveau, der visiteres jf. ny ældrelov.	2,4
Servicen på rengøringen til hjemmeboende justeres til 2023 niveau, så der fremover tilbydes rengøring hver 14. dag.	4,7
Genåbning visiterede dagcentre i ferieperioden fra 2026.	

	0,7
Aktiviteter for borgere bosiddende på Holmegården og frivillige. Forslaget indebærer ikke en genåbning af cafeen.	0,5
I alt	16,3

Seniorudvalget ønsker at følge udvikling på Plejecenter Atriumhaven løbende, med henblik på at justere kapaciteten efter behov.

Tiltagene igangsættes hurtigst muligt.

Indstilling

Formanden indstiller

at Fag MED Senior afgiver høringssvar

Beslutning

Hanne anerkendte den store indsats i fht. økonomistyring som har resulteret i overskud.

Fag MED Senior har afgivet høringssvar, som er tilknyttet punktet som bilag.

Bilag

Høringssvar til frie midler overført fra 2024-2025

Punkt 6: Initiativsag til Seniorudvalget: Åbning af visiterede dagcentre i ferieperioden

27.34.25-P22-1-25

Resumé

Initiativsag fremsat af Rune Bønnelykke fra Dansk Folkeparti.

Sagsfremstilling

Baggrund:

På initiativ af Rune Bønnelykke (Dansk Folkeparti) har en samlet forligskreds i budgetforliget for 2025 anmodet Seniorudvalget om at prioritere åbning af de visiterede dagcentre i ferieperioden. I dag er disse dagcentre obligatorisk lukkede i tre uger om året. Det foreslås, at de holdes åbne året rundt – inden for den nuværende økonomiske ramme.

Problemstilling:

Når dagcentrene holder lukket i ferierne, opstår der øget behov for hjemmehjælp til mange ældre borgere. Det gælder bl.a. ekstra middagsleveringer, toiletbesøg, opfølgninger og nødkald. Det lægger yderligere pres på hjemmeplejen. Samtidig oplever mange borgere utryghed og isolation, når deres faste daglige struktur og sociale kontakt midlertidigt forsvinder.

Forslag til handling:

For at sikre tryghed, kontinuitet og en stabil ældrepleje foreslår Dansk Folkeparti:

At de visiterede dagcentre fremover holdes åbne hele året – også i ferieperioder – og at den nuværende obligatoriske lukkemodel afskaffes.

Konklusion:

Åbne dagcentre året rundt vil bidrage til en højere livskvalitet for ældre borgere og samtidig aflaste hjemmeplejen.

Dansk Folkeparti opfordrer derfor Seniorudvalget til at handle i borgernes interesse og sikre en løsning, der fremmer både tryghed og nærhed i ældreplejen.

Sagens videre forløb

Forvaltningen anbefaler, at Seniorudvalget sender beslutningen i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMED Senior.

Historik

Indstilling og beslutning på Seniorudvalgets møde den 07.05.2025:

Indstilling:

Åbning af visiterede dagcentre i ferieperioden

at Seniorudvalget sender beslutningen i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMED Senior.

Beslutning:

Anbefales jf. beslutning i pkt. 38.

Seniorudvalget sender sagen i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMED Senior.

Indstilling

Formanden indstiller

at Fag MED Senior afgiver høringssvar.

Beslutning

Punktet er en initiativsag fremsat af Rune Bønnelykke.

Fag MED Senior har afgivet hørings svar, som er tilknyttet punktet som bilag.

Bilag

Hørings svar til Initiativsag - åbning af visiterede dagcentre i ferieperioden

Punkt 7: Ældrelov og pleje- og omsorgsforløb i helhedsplejen

27.00.00-P20-2-24

Resumé

Med den nye ældrelov skal kommunerne pr. 1. juli 2025 levere helhedspleje i form af rummelige pleje- og omsorgsforløb til alle borgere over folkepensionsalderen.

Seniorudvalget skal i sagen tage stilling til en forløbsmodel for helhedspleje "Omsorgstrappen" og dertilhørende serviceinformation. Omsorgstrappen består af 7 pleje- og omsorgsforløb.

Derudover skal Seniorudvalget tage stilling til afprøvning af et pilotprojekt ved anvendelse af forløbsmodellen 'Sammenhæng og styrke' i to hjemmeplejedistrikter. Modellen består af færre forløb. Efter 2 år indsamles erfaringer med modellen med fokus på frisættelse og en ny økonomistyring på plejeområdet.

Seniorudvalget får på udvalgsmødet en gennemgang af de to pleje- og omsorgsforløbsmodeller.

Sagsfremstilling

Den nye ældrelov blev vedtaget 19. december 2024. Intentionen med ældreloven er at frisætte ældreplejen og styrke kvaliteten. De tre bærende værdier i ældreloven er selvbestemmelse for den ældre, tillid til medarbejdere og ledelse og tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund.

Med ældreloven skal kommunerne tilbyde helhedspleje. Helhedspleje indebærer, at hjælpen og plejen til den ældre tilbydes som et sammenhængende pleje- og omsorgsforløb, som borgeren visiteres til. Forvaltningen har arbejdet med flere modeller for forløb i helhedspleje, herunder modellerne 'Omsorgstrappen' og 'Sammenhæng og Styrke', som præsenteres herunder.

Omsorgstrappen

Forvaltningen anbefaler, at den fremadrettede model for pleje- og omsorgsforløb i helhedsplejen i Vejle Kommune er 'Omsorgstrappen'. I denne model opdeles hjælpen til borgerne i syv forskellige forløb, som afspejler niveauet af borgers behov for hjælp ud fra borgernes funktionsevne og Fællessprog III. Nye borgere vil typisk visiteres til et opstartsforløb for at sikre både en afdækning af borgers behov og en god start på forløbet. Fordelen ved denne tilgang er en mere målrettet brug og tildeling af ressourcerne, da behov og tildeling følges ad i forløbet. Samtidig giver tydelige forløbsbeskrivelser klarhed for både borgere, pårørende og personale om, hvad der kan forventes. Den administrative opgave vil på grund af niveau inddelt visitation være højere for denne model end 'Sammenhæng og styrke-modellen'.

Modellen består af i alt syv forløb (bilag 1).

- Et opstartsforløb, som alle nye borgere visiteres til
- Fem plejeforløb, der adskilles efter borgerens funktionsevne
- Et plejecenterforløb for borgere, der er visiteret til plejebolig

Omsorgsmodellen og forløbenes rammer og indhold indgår i en serviceinformation, som skal politisk godkendes. Serviceinformationen er vedhæftet som bilag 2. Oplysningerne om forløbenes rammer og indhold skal jævnfør ældreloven være tilgængelige for borgerne og på kommunens hjemmeside.

Sammenhæng og Styrke

Forvaltningen har desuden arbejdet med en anden model. Det er modellen 'Sammenhæng og Styrke'. Denne model er opbygget enkelt med tre overordnede forløb, og opdelt efter borgerens behov. Forløbsmodellen 'Sammenhæng og Styrke' bidrager til at frisætte ældreplejen, og modellen er en helt ny måde at styre økonomien i hjemmeplejen på.

Modellen består af i alt tre forløb (bilag 3).

- Hjælp til praktiske opgaver
- Hjælp til både praktiske opgaver og personlig pleje
- Et plejecenterforløb for borgere, der er visiteret til plejebolig

Intentionen er at skabe mere kontinuitet og tryghed for borgerne og leverandøren ved at mindske antallet af skift i forløb. Samtidig giver modellen medarbejderne større mulighed for, i samarbejde med borgeren, at tilpasse hjælpen individuelt. Dette kan øge arbejdsglæden og potentielt fremme en rehabiliterende tilgang. En mulig ulempe er, at med brede forløb kan det være sværere at sikre, at alle borgere får præcis den rette hjælp. De økonomiske konsekvenser af denne model kræver yderligere afklaring.

Forvaltningen anbefaler derfor, at der igangsættes et pilotprojekt med modellen for at afprøve og indsamle erfaringer med frisættelse af indsatsen omkring borgerne og den nye økonomiske styringsmodel.

Pilotprojektet med modellen 'Sammenhæng og Styrke' er tiltænkt at forløbe over 2 år og afprøves i hjemmeplejedistrikterne i Midtby Nord og Nørremarken. Pilotprojektet evalueres efter 2 år og erfaringerne præsenteres for Seniorudvalget.

Seniorudvalget vil på udvalgmødet få en gennemgang af begge modeller. Modellerne sammenlignes i bilag 4.

Økonomi

Forløbsmodellerne 'Omsorgstrappen' og afprøvningen af 'Styrke og Sammenhængsmodellen' i den 2-årige periode skal ske inden for Seniorudvalgets økonomiske ramme.

Sagens videre forløb

Sagen sendes i høring i Ældrerådet og FagMED Senior og behandles igen på Seniorudvalgsmødet 4. juni 2025.

Deltager i sagens behandling

Seniorchef for distrikterne Marianne Hansen og Myndighedschef Dennis Jensen fremlægger sagen.

Historik

Seniorudvalgets indstilling og beslutning 07.05.2025:
at Seniorudvalget vælger 'Omsorgstrappe'-modellen

at Seniorudvalget vælger at prøve 'Sammenhæng og Styrke'-modellen som et 2-årigt pilotprojekt i distrikterne Midtby Nord og Nørremarken

at Seniorudvalget sender sagen og serviceinformationen for omsorgsforløbene i høring hos Ældrerådet og FagMED Senior

Beslutning:
Seniorudvalget anbefaler sagen og sender den i høring hos Ældrerådet og FagMED Senior

Indstilling

Formanden indstiller

at Fag MED Senior afgiver høringssvar

Beslutning

Fag MED Senior har afgivet høringssvar, som er tilknyttet punktet som bilag.

Bilag

Høringssvar til Ældrelov og pleje og omsorgsforløb i helhedsplejen

Bilag 1 - Forløb i Omsorgstrappen

Bilag 2 - Serviceinformation om forløb i helhedspleje i Vejle Kommune

Bilag 3 - Forløb i Sammenhæng og Styrke

Bilag 4 - Sammenligning af Forløbsmodeller

Punkt 8: Teknisk budgetforslag 2026 på Seniorudvalgets område

00.30.00-S00-4-25

Resumé

Jævnfør tids- og procesplanen for budget 2026 skal Seniorudvalget senest 4. juni 2025 godkende et teknisk budget i balance.

Seniorudvalget skal i denne sag drøfte budget 2026 og sende det tekniske budgetforslag i høring.

Sagsfremstilling

Alle fagudvalg skal senest 4. juni 2025 godkende et teknisk budget i balance for 2026. Det betyder, at eventuelle budgetudfordringer skal være løst inden for den udmeldte ramme og præsenteret i et teknisk budgetforslag.

Budgetnotatet, der detaljeret beskriver de enkelte budgetudfordringer, er vedlagt som bilag.

Udgangspunktet er udvalgenes driftsramme for 2025, korrigeret for eventuelle politiske beslutninger, der er godkendt af Økonomiudvalget.

Budget i balance

Forvaltningen har gennemgået det tekniske budget 2026 på Seniorudvalgets område. Generelt vurderes det, at Seniorudvalgets ramme i 2026 vil være i balance. Implementering og udrulning af ældre- og sundhedsreformerne indebærer en ny måde at arbejde på i seniordistrikterne og myndighed samtidig med, at der er behov for kompetenceudvikling af medarbejderne. Det kan eventuelt udfordre den sædvanlige økonomiske styringspraksis af området. På den baggrund vil forvaltningen følge udgiftsudviklingen i 2026 tæt.

Kvalitetsløft af Ældreplejen jævnfør ny Ældrelov

Den nye Ældrelov træder i kraft den 1. juli 2025. Med Ældreloven indføres helhedspleje i form af rummelige og fleksible pleje- og omsorgsforløb, samt borgernær visitation. Ved Ældrelovens vedtagelse var Regeringen og KL enige om, at loven forudsætter en omfattende implementeringsindsats herunder kompetenceudvikling af medarbejderne, andre arbejdsmetoder og mere koordinering mellem faggrupperne. Derfor har Regeringen og KL aftalt, at der afsættes 2,5 mia. kr. i perioden 2024-2027 til indfasning og varigt 1,0 mia. kr. fra 2028 til et kvalitetsløft af ældreplejen. I 2026 vil Vejle Kommunes andel af disse være 15 mio. kr. stigende til 21,3 mio. kr. i 2027 og frem.

For at sikre en succesfuld implementering af både tilgang og metode i forløbene til borgerne, kræves en større omstilling og kompetenceløft af ca. 2.600 medarbejderne og ledere i Senior og Myndighed. Der er desuden behov for vikardækning under uddannelsesforløbene. Dette for at sikre kontinuitet i plejen. Desuden er der brug for, at der løbende iværksættes opkvalificering af nye medarbejdere, så borgerne får optimale forløb og tilbud målrettet deres livssituation og aktuelle behov.

Udgiften er vurderet til 15 mio. kr. i 2026 stigende til 21,3 mio. kr. i 2027 og frem.

Buskort til pensionister

Den 1. januar 2019 begyndte ordningen 'Vejle 65 buskort', hvor det blev muligt for borgere over 65 år, som er bosiddende i Vejle Kommune at rejse ubegrænset med bybusser og regionale busser inden for kommunens grænser. Kortet koster 400 kr. om året.

Den årlige udgift er vurderet til 1,2 mio. kr.

Velfærdsteknologi - anlæg

Finansieringen til velfærdsteknologi udløber med udgangen af 2025. For at imødekomme de kommende års udfordringer på Velfærdsområderne, i forhold til bl.a. rekruttering og demografi, er der behov for fortsat anvendelse af velfærdsteknologiske løsninger og AI som strategisk fokusområde.

AI er software udviklet til at løse opgaver på en måde, der imiterer menneskelig intelligens. For eksempel kan AI bruges til at følge borgeres helbred og aktivitetsniveau for at opdage og reagere hurtigere på ændringer. Med AI styrker vi vores muligheder for at finde nye løsninger, som kan frigøre medarbejderressourcer og skabe værdi for borgerne.

Med en Velfærdsteknologi- og AI-pulje 2026-2029 ønsker vi at bygge videre på de erfaringer og kompetencer, som vi har opbygget i organisationen, der gør det muligt at skabe en større værdi for borgerne fremadrettet. Vi ønsker også fremadrettet at understøtte tværgående indsatser i forhold til borgerne, hvorfor puljen fortsat er forankret på tværs af fagforvaltninger og fagområder.

Den årlige udgift er vurderet til 10 mio. kr.

Vedligeholdelsespulje - anlæg

I budgetforliget for 2025 blev der afsat 2,5 mio. kr. til en Vedligeholdelsespulje i 2025. I forbindelse med ansøgninger til Investeringspuljen "Teknologi, renovering og forskønnelse" er der indtil videre indkommet ansøgninger til renovering og forskønnelses projekter for ca. 15 mio. kr.

Formålet med videreførelsen af Vedligeholdelsespuljen er at gøre de fysiske rammer mere indbydende og tidssvarende for borgere, besøgende og medarbejdere på flere plejecentre og dagcenter, end der kan opnås med Vedligeholdelsespuljen i 2025.

Den årlige udgift er vurderet til 3 mio. kr.

Omprioriteringsbidrag

Jævnfør budgetstrategi 2025 er alle fagforvaltninger underlagt et omprioriteringsbidrag på 0,1% fra 2026. Konkret betyder det, at Seniorudvalget i det tekniske budgetforslag for 2026, skal tage højde for en budgetreduktion på 0,951 mio. kr.

Dette skal ses i sammenhæng med, at priserne på forsikringer og udgiften til licenser er steget betydeligt gennem de seneste år.

Økonomi

De samlede løbende udfordringer på Seniorudvalgets ramme vurderes i 2026 at være:

	2026	2027 og frem
Kvalitetsløft af Ældreplejen	15 mio. kr.	21,3 mio. kr.
Buskort til pensionister	1,2 mio. kr.	1,2 mio. kr.
Velfærdsteknologi - anlæg	10 mio. kr.	10 mio. kr.
Vedligeholdelsespulje	3 mio. kr.	3 mio. kr.
I alt	29,2 mio. kr.	35,5 mio. kr.

Sagens videre forløb

Det tekniske budget 2026 sendes i høring i Ældreråd, Handicapråd og FagMed Senior

Deltager i sagens behandling

Økonomi og Stabschef Klaus Hyldborg Sørensen deltager på mødet fra 13.30-13.50.

Historik

Seniorudvalgets indstilling og beslutning 07.05.2025

Indstilling:

at Seniorudvalget drøfter det tekniske budgetforslag 2026

at det tekniske budget 2026 sendes i høring i Ældreråd, Handicapråd og FagMed Senior jævnfør budgetprocessen

Beslutning:

Seniorudvalget drøftede det teknisk budget og sender sagen i høring i Ældreråd, Handicapråd og FagMed Senior jævnfør budgetprocessen

Indstilling

Formanden indstiller

at FagMED Senior afgiver høringssvar.

Beslutning

Fag MED Senior har afgivet høringssvar, som er tilknyttet punktet som bilag.

Bilag

Bilag 1. Budgetnotat 2026 - udfordringer SU

Bilag 3. PPT

Høringssvar til Teknisk budgetforslag 2026

Punkt 9: Generelle bemærkninger til budget 2026 på Seniorudvalgets område

00.30.00-S00-4-25

Resumé

Som en del af budgetprocessens spor 1 for budget 2026, udarbejdes de generelle bemærkninger til budgettet.

Det indstilles, at Seniorudvalget på mødet drøfter de generelle bemærkninger.

Sagsfremstilling

Som en del af budget 2026, skal Seniorudvalget drøfte og godkende generelle bemærkninger. I de generelle bemærkninger indgår politiske mål for budget 2026.

Forslag til generelle bemærkninger til budget 2026 er vedlagt som bilag. De politiske mål tager afsæt i Byrådets vision "Vejle med Vilje" samt de politikker, Seniorudvalget har vedtaget for området.

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2026, der sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior.

Seniorudvalget får på mødet d. 5. juni 2025 igen forelagt de generelle bemærkninger til godkendelse, hvor høringssvarene fra Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior er vedlagt.

Sagens videre forløb

Generelle bemærkninger indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2026.

Deltager i sagens behandling

Økonomi- og stabschef Klaus Hyldborg Sørensen fremlægger sagen.

Historik

Seniorudvalgets indstilling og høring den 07.05.2025:

Indstilling:

at Seniorudvalget drøfter de generelle bemærkninger til budget 2026 jf. bilaget, der sammen med det tekniske budget herefter sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior, jf. budgetprocessen.

Beslutning:

Drøftet

Sagen sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior, jf. budgetprocessen.

Indstilling

Formanden indstiller

at Fag MED Senior afgiver høringssvar

Beslutning

Fag MED Senior har afgivet høringssvar, som er tilknyttet punktet som bilag.

Bilag

Bilag 1 Generelle bemærkninger

Høringssvar til Generelle bemærkninger til budget 2026

Punkt 10: Borgerrettede takster 2026 på Seniorudvalgets område

00.30.00-S00-4-25

Resumé

Der er udarbejdet takster til budget 2026 på Seniorudvalgets område, som hermed forelægges til anbefaling.

Det er kun væsentlige borgerrettede takster, som skal indgå i budgettet og godkendes af Byrådet.

Sagsfremstilling

Som en del af budgetforslag 2026 skal der i henhold til budget- og regnskabsbekendtgørelsen indgå et takstbilag, som indeholder alle væsentlige kommunale opkrævninger fra borgerne.

Takstbilaget for Seniorområdet vedrører takster for mad til hjemmeboende, midlertidigt ophold, kost på plejecentre inkl. leve- og bomiljøer samt kørsel til dagcentre.

Forvaltningens forslag til takstbilag for 2026 er vedlagt som bilag 1.

Den lovpligtige maksimale takst en kommune må opkræve for en hovedret, når en borger modtager madservice efter servicelovens § 83 i eget hjem, er 63 kr. i 2025. En borger på plejehjem, der modtager madservice, må maksimalt opkræves 4.261 kr. pr. måned i 2025.

Da fremskrivningsprocenten og satsreguleringsprocenten endnu ikke er udmeldt fra Kommunernes Landsforening, vil udvalget på mødet 13. august 2025 få takstbilaget med de fremskrevne takster forelagt til orientering.

Seniorudvalget får på mødet 4. juni 2025 igen forelagt de borgerrettede takster til godkendelse, hvor høringssvarene fra Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior er vedlagt.

Sagens videre forløb

De borgerrettede takster indgår i det samlede materiale i teknisk budget 2026, som sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior.

Deltager i sagens behandling

Økonomi- og stabschef Klaus Hyldborg Sørensen fremlægger sagen

Historik

Seniorudvalgets indstilling og beslutning den 07.05.2025:

Indstilling:

at Seniorudvalget anbefaler de borgerrettede takster til budget 2026 jævnfør bilaget. Taksterne sendes herefter i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior jævnfør budgetprocessen.

at Seniorudvalget orienteres om de endelige fremskrevne takster på udvalgets møde 13. august 2025.

Beslutning:

Anbefales og sagen sendes i høring i Ældrerådet, Handicaprådet og FagMed Senior.

Indstilling

Formanden indstiller

At Fag MED Senior afgiver høringssvar.

Beslutning

Fag MED Senior tog punktet til efterretning.

Bilag

Bilag 1 Borgerrettede takster 2026 uden fremskrivning

Punkt 11: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-8-24

Resumé

"HR i tal" 2024 (vedhæftet i bilag) viser, at personaleomsætningen og sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, men fortsat ligger over niveauet fra før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Pga. arbejdskraftudfordringen er det afgørende, at vi lykkes med strategien "Vores attraktive arbejdsplads".

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner grundlag for en strategisk drøftelse af de udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Sagsfremstilling

"HR i tal 2024" (vedhæftet i bilag) har særlig fokus på at belyse de udfordringer og strategier, der vedrører den strukturelle arbejdskraftudfordring, som opstår i en periode, hvor flere bliver ældre, samtidig med at antallet af børn og unge stiger. I kapitel 1, "Ansatte i Vejle Kommune", præsenteres generelle data om kommunens ansatte. Blandt andet fremgår det, at antallet af ansatte pr 100 indbyggere fortsat ligger stabilt på 7,3 personer, men også at antallet af ansatte over 67 år er fordoblet i løbet af de seneste 10 år.

HovedMEDs strategi "Vores attraktive arbejdsplads" foldes ud som optakt til kapitel 2, "Tiltrækning og Tilknytning", hvor man blandt andet kan læse, at personaleomsætningen i 2023 har været lavere end i rekordårene 2021 og 2022. Dog ligger den fortsat markant højere end før Covid. Strategien "Vores attraktive arbejdsplads" er central for, at vi også i fremtiden kan tiltrække dygtig arbejdskraft og tilbyde attraktive arbejdsforhold, der skaber langvarig tilknytning. Her er fleksibilitet, tillid og god ledelse afgørende faktorer. Ligesom undersøgelser viser, at trivsel og arbejdsglæde i høj grad øges, hvis man oplever at gøre en forskel for de borgere, vi arbejder for. Derfor er det vigtigt at have fokus på udvikling af vores opgaveløsning, ikke mindst via en kultur med modige hverdageksperimenter og prøvehandling.

I kapitel 3, "Fravær", viser data, at selv om sygefraværet er faldet fra 2022 til 2023, ligger det fortsat over niveauet før Covid og udgør en væsentlig udfordring. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle Kommune faldet fra 15,6 dagsværk i 2022 til 14,3 dagsværk i 2023. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltninger, faggrupper og køn. I Vejle Kommune er sygefraværet tæt på landstrenden, men nogle kommuner som fx Randers har lykket sig med at skabe større fald i sygefraværet.

Herudover er "HR i tal 2024" suppleret med gode eksempler på hverdageksperimenter og prøvehandling fra vores egen organisation, både når det gælder tilknytning, sygefravær og bæredygtighed.

Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Med afsæt i præsentationen drøftes de konkrete indsatser, der er opstillet i strategien: "Vores attraktive arbejdsplads" samt HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser 2024-2025 (vedhæftet i bilag).

"HR i tal" behandles efterfølgende i ØU og Byrådet.

Historik

Kommunaldirektøren indstiller:
at "HR i tal 2024" tages til efterretning.
at HovedMED drøfter strategiske indsatser med udgangspunkt i "HR i tal 2024".

Hoved MEDs beslutning:
Niels Ågesen indledte kort punktet, hvorefter han gav ordet til Kristine Schou.

Kristine Schou gennemgik uddrag af HR i tal med fokus på flg. indsatsområder:

Generationsledelse
Fleksible arbejdsforhold

Høje følelsesmæssige krav

Sygefravær

Generationsledelse

Som altid er der en udvikling i gang, hvor vi har en generation på vej til pension, og en Generation Z på vej ind på arbejdsmarkedet. I 2030 forventes det, at de vil udgøre 1/3 af de 16-66-årige. HovedMED har valgt generationsledelse som indsatsområde, for at vi på bedst mulig vis kan skabe en attraktiv arbejdsplads for både dem vi har på vej ind, ud og alle os midt i mellem. Det kræver særlig fokus at kunne lede på tværs af forskellige generationers behov og forventninger til deres arbejdsplads.

Fleksible arbejdsforhold

I Vejle Kommune er 2,4% ansat på særlige vilkår er nedadgående, dette skal vi have en opmærksomhed på. Derudover er fleksible arbejdsforhold generelt noget, der bliver mere og mere efterspurgt af vores medarbejdere, og som vi derfor løbende arbejder med for at skabe attraktive arbejdspladser

Høje følelsesmæssige krav

Når vi taler om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere, hvor kontakten stiller høje krav til fx at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd. Det er derfor et af vores indsatsområder.

Sygefravær

Efter en markant stigning fra 2021 – 2022 er sygefraværet faldet igen. Det gælder både for Vejle og alle andre kommuner generelt set. Kort sygefravær udgør 55% og langt sygefravær udgør 45%. Sygefraværet varierer på tværs af forvaltningerne. Kommunaldirektørens område har det laveste, mens velfærdområdet har det højeste. Der er en sammenhæng mellem trivsel og arbejdsrelateret sygdom. Derfor er Trivselsmålingen et vigtigt værktøj.

Efter præsentationen var der en drøftelse af HR i tal. Der faldt en bemærkning om, vi havde spurgt de 67+ årige om årsagen til, at de fortsat arbejder. Kristine svarede, at det er der ikke, men vi har et par nedslag, bl.a. Susie og Freddy, som er beskrevet i vedhæftede slides. Der faldt ligeledes en bemærkning om, at antallet af 67+ årige på arbejdsmarkedet vil stige på grund af den stigende pensionsalder.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor tabellen på side 47 ikke indeholder lørdage og søndage. Kristine Schou svarede, at det skyldes den valgte opgørelsesform, hvor tabellen er opgjort efter dagsværksmetoden, som udelukker lørdag og søndag. Alternativerne hertil er timetalsopgørelse eller kalender. Det har været en afvejning af hensyn, men det anerkendes, at i et driftsperspektiv, kan det opleves lidt snævert fokuseret.

Der var en kort drøftelse af, hvordan vi definerer kort / langt sygefravær, ligesom det blev drøftet, at fridage tæller med som sygdom, hvis man fx melder sig syg tirsdag, og så i henhold til arbejdsplanen skal arbejde onsdag og torsdag, hvis man er rask igen til at genoptage arbejdet fredag.

Der faldt ligeledes en bemærkning om, at tabellen side 13 kunne suppleres med tal fra sammenlignelige kommuner og tabellen på side 15 kunne suppleres med kønsfordeling.

Der var enighed om, at HovedMED i nærmeste fremtid skal have en temadrøftelse af fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitikken og seniorfastholdelse. Der var ligeledes enighed om, at fokus næste år i HR i tal skal være at dykke mere ned i udvalgte tal suppleret med, hvordan organisationen arbejder med områderne.

Møde Fag MED Senior den 4. december 2024:

Indstilling:

at FagMED Senior drøfter "HR i tal 2024"

Beslutning:

Udsat til næste møde.

Indstilling

Formanden indstiller,

at FagMED Senior drøfter "HR i tal 2024"

Beslutning

Sygefraværet er stadig højt, men generelt faldende - Kort og mellemlang fravær er faldende, hvor langtidsfravær er let stigende. Der arbejdes struktureret med opfølgning på fravær ud fra de gældende retningslinier. Der er en stringent

arbejdsgang i forhold til at indhente friattester og at udarbejde mulighedserklæringer. Der er således et generelt ledelsesmæssigt fokus. Der er desuden en opmærksomhed på økonomien.

Arbejdsulykker med fravær er faldende. Det samme gør sig gældende i fht. arbejdsulykker uden fravær. Vigtigt i opfølgningen at have opmærksomhed på at lægge kræfterne i forhold til forebyggelse hvor det er muligt. Arbejdsgangen i forhold til anmeldelse hvor der er flere årsager til ulykken blev drøftet og foregår forskelligt.

Fag MED Senior og Lokal MED i Senior har gennemført en meget vellykket Temadag vedr. håndtering og forebyggelse af vold og trusler. Der arbejdes lokalt videre hermed.

Der var enighed om at fortsætte arbejdet med forebyggelse af vold og trusler og sygefravær i det kommende år.

Der foregår sideløbende hermed en indsats i forhold til onboarding, som forventes at resultere i en positiv udvikling af personaleomsætningen.

Implementering af Ældreloven vil desuden komme til at fylde.

Bilag

HR i tal 2024 HovedMED 17.09.24

HovedMEDs indsatser 2024-2025

2024 HR i tal

Punkt 12: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø

81.38.04-A00-3-24

Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

Det er ambitionen, med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at alle FagMED og LokalMED skal forholde sig til Hovedindsatserne og udmønte disse i egne områder.

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

Historik

Hoved MED den 19. februar 2025:

Indstilling:

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

På HovedMED vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

Beslutning i HovedMED den 19. februar 2025:

Kristine Schou indledte med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. *Kristine gennemgik* udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og Sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor *medarbejdersiden bl.a. bemærkede*, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker?

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? *Kristine svarede*, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypvise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejdsmiljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav.

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler og krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? *Kristine svarede*, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Fag MED Senior gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af arbejdsmiljøberetning med bilag. at Fag MED Senior fastlægger arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

Beslutning

Sygefraværet er stadig højt, men generelt faldende - Kort og mellemlang fravær er faldende, hvor langtidsfravær er let stigende. Der arbejdes struktureret med opfølgning på fravær udfra de gældende retningslinier. Der er en stringent arbejdsgang i forhold til at indhente friattester og at udarbejde mulighedserklæringer. Der er således et generelt ledelsesmæssigt fokus. Der er desuden en opmærksomhed på økonomien. Arbejdsulykker med fravær er faldende. Det samme gør sig gældende i fht. arbejdsulykker uden fravær. Vigtigt i opfølgningen at have opmærksomhed på at lægge kræfterne i forhold til forebyggelse hvor det er muligt. Arbejdsgangen i forhold til anmeldelse hvor der er flere årsager til ulykken blev drøftet og foregår forskelligt.

Fag MED Senior og Lokal MED i Senior har gennemført en meget vellykket Temadag vedr. håndtering og forebyggelse af vold og trusler. Der arbejdes lokalt videre hermed.

Der var enighed om at fortsætte arbejdet med forebyggelse af vold og trusler og sygefravær i det kommende år.

Der foregår sideløbende hermed en indsats i forhold til onboarding, som forventes at resultere i en positiv udvikling af personaleomsætningen.

Implementering af Ældreloven vil desuden komme til at fylde.

Bilag

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

Punkt 13: Adgang til fysioterapi uden lægehenviisning under sygdom i Senior

81.38.01-P35-2-24

Resumé

På mødet i Fag MED Senior den 9. april 2025 var der fra medarbejdersiden et ønske om adgang til fysioterapi uden lægehenviisning under sygdom.

Indstilling

Formanden indstiller

at Fag MED Senior drøfter adgang til fysioterapi uden lægehenviisning under sygdom.

Beslutning

Udsat til næste møde.

Punkt 14: Kommende sager til FagMED Senior

81.38.01-P35-2-24

Resumé

Næste møde er 19. juni 2025: (ekstra møde i fht. budget)

Næste møde er 17.09.2025:

Møde 9. april pkt. 4 Arbejdstøj

Møde 9. april pkt. 15 Årshjul

Nedsætte styregruppe i forhold til implementering af faste tværfaglige teams.

25.11.2025

Møde 9. april pkt. 10: Onboarding af nye terapeuter

Møde 9. april pkt. 12: Styrkelse af sammenhængskraften mellem lokal MED og Fag MED udvalgene

Indstilling

Formanden indstiller

At punkter til kommende møder i FagMED Senior noteres.

At punkter til kommende møder i LokalMED noteres.

Beslutning

Pkt 13: Adgang til fysioterapi uden lægehenviisning under sygdom i Senior.

Møde 17.09.2025: Opfølgning på tilbagemeldinger vedr. forebyggelse af sygefravær og styrkelse af trivsel fra Lokal MED udvalgene.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.01-P35-2-24

Indstilling

Formanden indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Intet.