

REFERAT Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget 2022-2025 d. 11-06-2024

Mødedato Tirsdag d. 11. juni 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale B1, Rådhuset, Nyvej 22, 4573 Højby

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Foretræde for udvalget.....	4
Orientering om sygefravær pr. 30. april 2024.....	6
Status på rekrutterings- og tilknytningsindsatser.....	8
Nye regler pr. 1. juli 2024 for registrering af medarbejderes arbejdstid.....	11
Status på indsatsen for at få flere elever på det pædagogiske område.....	15
Meddelelser til/fra udvalgsformanden.....	20
Meddelelser fra administrationen.....	21
Nyt fra medlemmernes deltagelse i råd, nævn og bestyrelser.....	22
Budgetopfølgning 2024, 2. ordinære opfølgning BO2.....	23
Budget 2025-2028, præsentation af ændringforslag og prioritering.....	25
Genoptaget - Adgangsvejen til varmtvandsbassinet på Baeshøjgård.....	27
Kompressionsbehandling.....	30
Godkendelse af udkast til Ensomhedstrategi 2024-2028.....	32
Genoptaget - Udmøntning af midler til sundhedspolitikken.....	36
Offentlighed i rapporter.....	39
Årshjul.....	41
Underskriftsside.....	42

Punkt 63: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-G01-22-931043

Beslutning

Godkendt.

Fraværende:

Jette Sloth

Punkt 64: Foretræde for udvalget

00.01.10-G01-22-8

Sagsfremstilling

Få foretræde for et politisk udvalg ved sag på dagsordenen

En borger, forening eller virksomhed i Odsherred Kommune kan få foretræde for et udvalg på et udvalgmøde, hvis borgeren, foreningen eller virksomheden er part i en sag, som udvalget skal behandle.

Formålet med at få foretræde er at styrke dialogen og inddragelsen i det politiske arbejde, herunder at få belyst enkeltpersoners eller grupperes synspunkter i en konkret sag, inden sagen behandles i udvalget.

Anmodningen om foretræde fremsendes til udvalgssekretæren og vurderes af udvalgsformanden i forhold til relevans. Af hensyn til planlægningen af udvalgets møde skal ønsket om foretræde for et udvalg være fremsendt pr. e-mail senest 2 hverdage forud for mødet. Anmodningen skal indeholde kontaktoplysninger på den/de personer, der ønsker foretræde, samt hvilken sag/sager på dagsordenen det vedrører.

Der kan kun søges om foretræde én gang i et sagsforløb, hvis sagen behandles i både fagudvalg (herunder flere fagudvalg) og Økonomiudvalget.

Træffetid

På udvalgmødet i marts og oktober kan borgere, foreninger eller virksomhed bede om træffetid for udvalgsformanden eller for hele udvalget.

Træffetid handler om at drøfte et anmeldt emne/tema inden for udvalgets område. Formålet er at høre borgernes synspunkter om et emne/en problemstilling og få en kort dialog for at forbedre beslutningsgrundlaget i sager på udvalgets område samt skabe en forståelse for de beslutninger, der træffes.

Sådan foregår mødet

Et foretræde er af begrænset varighed - maks. 15 min. - og formålet er at forelægge sagen. Udvalgsmedlemmerne kan stille opklarende spørgsmål. Udvalgsformanden leder drøftelserne under foretrædet. Selve beslutningen i sagen og den politiske drøftelse tages i udvalget for lukkede døre, efter at foretrædet er afsluttet.

Se kontaktoplysninger samt mere om mulighederne for foretræde for udvalget på [kommunens hjemmeside](#).

Muligheden for at møde et udvalg både ved foretræde og ved træffetid om emne bortfalder i en periode af 3 måneder forud for kommunalvalg.

Få foretræde for et politisk udvalg ved sag på dagsordenen

En borger, forening eller virksomhed i Odsherred Kommune kan få foretræde for et udvalg på et udvalgmøde, hvis borgeren, foreningen eller virksomheden er part i en sag, som udvalget skal behandle.

Formålet med at få foretræde er at styrke dialogen og inddragelsen i det politiske arbejde, herunder at få belyst enkeltpersoners eller grupperes synspunkter i en konkret sag, inden sagen behandles i udvalget.

Anmodningen om foretræde fremsendes til udvalgssekretæren og vurderes af udvalgsformanden i forhold til relevans. Af hensyn til planlægningen af udvalgets møde skal ønsket om foretræde for et udvalg være fremsendt pr. e-mail senest 2 hverdage forud for mødet. Anmodningen skal indeholde kontaktoplysninger på den/de personer, der ønsker fortræde, samt hvilken sag/sager på dagsordenen det vedrører.

Der kan kun søges om foretræde én gang i et sagsforløb, hvis sagen behandles i både fagudvalg (herunder flere fagudvalg) og Økonomiudvalget.

Træffetid

På udvalgsrådet i marts og oktober kan borgere, foreninger eller virksomhed bede om træffetid for udvalgsformanden eller for hele udvalget.

Træffetid handler om at drøfte et anmeldt emne/tema inden for udvalgets område. Formålet er at høre borgernes synspunkter om et emne/en problemstilling og få en kort dialog for at forbedre beslutningsgrundlaget i sager på udvalgets område samt skabe en forståelse for de beslutninger, der træffes.

Sådan foregår mødet

Et foretræde er af begrænset varighed - maks. 15 min. - og formålet er at forelægge sagen. Udvalgsmedlemmerne kan stille opklarende spørgsmål. Udvalgsformanden leder drøftelserne under foretrædet. Selve beslutningen i sagen og den politiske drøftelse tages i udvalget for lukkede døre, efter at foretrædet er afsluttet.

Se kontaktoplysninger samt mere om mulighederne for foretræde for udvalget på [kommunens hjemmeside](#).

Muligheden for at møde et udvalg både ved foretræde og ved træffetid om emne bortfalder i en periode af 3 måneder forud for kommunalvalg.

Beslutning

Intet.

Fraværende:

Jette Sloth

Punkt 65: Orientering om sygefravær pr. 30. april 2024

81.28.00-P05-22-1

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Orienterer om sygefraværdata til og med april 2024.

Sagens opståen

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget er siden juni 2022 blevet forelagt en kvartalsvis status på sygefravær og personaleomsætning i Odsherred Kommune med benchmark på sammenlignelige kommuner. Chefgruppen og Hovedudvalget har på tilsvarende vis fået de samme informationer.

Vedlagt som bilag er de seneste sygefraværdata til og med april 2024, hvilket er de nyeste tilgængelige data.

Sagsfremstilling

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget godkendte på mødet den 16. maj 2023 ([punkt 55](#)), at den fremadrettede sygefraværssrapportering leveres med nyere data, og at der som konsekvens af dette kun leveres benchmarkdata og personaleomsætningsdata én gang årligt. Udvalget godkendte på samme møde tre differentierede sygefraværspcenter som måltal for kommunens afdelinger.

Da Odsherred Kommune overgik til et nyt lønsystem 1. januar 2024 indeholder denne oversigt data både fra det gamle og det nye lønsystem. Da de to lønsystemer ikke har den helt samme opbygning, og derfor ikke opgiver fraværdata på helt samme måde, kan man ikke sammenligne data fra det gamle lønsystem med det nye lønsystem 1 til 1. Dog er det alligevel medtaget i denne oversigt, da det var et ønske fra organisationen, og det kan stadig give en idé om udviklingen i afdelingens sygefravær. Nogle afdelinger i oversigten er skraveret med gråt i månederne fra 2023. Det er fordi der ikke er en afdeling i det gamle lønsystem som er fuldstændigt sammenlignelig med en afdeling i det nye lønsystem.

Sygefraværssrapportering er fortsat inddelt i de enkelte enheder og afdelinger under det enkelte center, som står i første kolonne. Der arbejdes med tre differentierede sygefraværspcenter som måltal for kommunens afdelinger, hhv. 4 %, 6 % og 8 %. Måltallene er blevet til ved benchmark af fravær på overenskomstområderne i hhv. Holbæk, Kalundborg, Lejre og Vordingborg kommuner, og på baggrund af drøftelser i Chefgruppen. Data er trukket i systemet SD Datawarehouse. Elever er som hidtil udeladt af oversigten, idet der ikke er de samme ansættelsesretlige reaktionsmuligheder over for elever som over for andre medarbejdere.

I anden kolonne (efter enheden/afdelingen) fremgår enhedens/afdelingens måltal for sygefravær, hhv. 4 %, 6 % og 8 %.

I tredje kolonne fremgår, hvor mange medarbejdere der har været ansat i enheden/afdelingen den seneste måned.

De næste kolonner viser sygefraværet i procent fra april 2023 til december 2023. Disse er de historiske data fra det gamle lønsystem.

Derefter vises sygefraværet i procent de seneste fire måneder, hvor en farvemarkering i hvid indikerer, at enhedens/afdelingens sygefravær ligger tæt på eller lige omkring måltallet. En markering i røde nuancer indikerer, at fraværspcenten er højere end måltallet, mens en markering i grønne nuancer indikerer, at fraværspcenten er lavere end måltallet. Forklaringen på nuancerne kan ses i rapporten, nederst til venstre.

I den sidste kolonne ses tendensen over sygefraværet for de sidste fire måneder, det vil sige fra januar til april 2024. En pil op viser, at sygefraværspcenten i sidste måned er steget mere end 0,25 procentpoint i forhold til periodens første måned. En pil ned viser, at sygefraværspcenten den seneste måned er faldet mere end 0,25 procentpoint i forhold til periodens første måned. En vandret pil viser, at sygefraværet er steget eller faldet mindre end 0,25 procentpoint fra periodens første måned til periodens sidste måned.

Denne sag fremlægges også for Hovedudvalget, Chefgruppen, Børne-, Unge- og Uddannelsesudvalget og Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget.

Lovgrundlag

Arbejds miljøloven.

Arbejdstilsynets bekendtgørelser om arbejdets udførelse (nr. 1234 af 29. oktober 2019).

Den lokale [MED-aftale](#).

Odsherred Kommunes [Personalepolitik](#).

Odsherred Kommunes [Sygefraværspolitik](#) samt [Indsatsmodel for håndtering af sygefravær](#).

Økonomiske konsekvenser

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

En ensartet sygefraværsopgørelse er vigtig i forhold til de indsatser, der bliver sat i gang i organisationen for at forebygge og begrænse sygefravær.

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget at:

1. tage orienteringen om sygefraværet til og med april 2024 til efterretning.

Beslutning fra Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, 14. maj 2024, pkt. 58:

Udsat til næste møde.

Fraværende:

Jesper Kruuse Jacobsen

Hanne Caldron

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Sygefraværsoversigt Odsherred Kommune jan-apr 2024

Punkt 66: Status på rekrutterings- og tilknytningsindsatser

81.04.00-G01-20-4

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Orienterer om status på aktuelle rekrutterings- og tilknytningsindsatser.

Sagens opståen

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget har anmodet om at få præsenteret et overblik over igangværende rekrutterings- og tilknytningsindsatser.

Sagsfremstilling

Under det fælles tema "Den attraktive arbejdsplads" besluttede Hovedudvalget på sit møde den 19. juni 2023 at arbejde med tre strategiske indsatsområder, hvor det ene handler om rekruttering og introduktion (og fastholdelse/tilknytning).

Indsatsområdet indeholder følgende:

- En fælles introduktion af nye medarbejdere er vigtig, og vi skal finde ud af, hvad der skal gøres anderledes end i dag
- Den centervise/lokale introduktion skal systematiseres/ensartes, hvor der udarbejdes en fælles skabelon for den gode introduktion, som kan justeres og tilpasses den lokale kontekst.
- Der skal være prøvehandlinger med en skabelon til den gode introduktion i fx tre enheder for indsamling af erfaringer og inspiration.
- Der skal være et højere fokus på, hvad den nye medarbejder kan bruge sin AMR til i forhold til at opnå større synlighed og styrkelse af det lokale arbejdsmiljøarbejde.
- Vi skal styrke introduktionen af ledere, fx ved en mentorordning eller på anden vis at understøtte, at de sikres gode rammer og får en god start i lederrollen.
- Form og indhold: Data fra spørgeskemaundersøgelsen 2022 om rekruttering og fastholdelse skal genbesøges: Hvad lærte vi, og hvad kan vi bruge det til aktivt fremadrettet?
- Vi kan udsende et spørgeskema til fratrådte medarbejdere via HR/lønssystem om erfaringer med Odsherred Kommune som arbejdsplads og på den måde opnå læring om, hvorfor medarbejdere forlader Odsherred Kommune.
- Kommunen skal udarbejde rekrutteringsmateriale, som giver medarbejderne en stemme i branding af Odsherred Kommune som arbejdsplads og i den forbindelse et øget fokus på medarbejdere som ambassadører.

På hovedudvalgsmødet den 4. september 2023 blev der nedsat en arbejdsgruppe til at arbejde med indsatsområdet, og arbejdsgruppen er i fuld gang med arbejdet. For nuværende er gruppen i gang med at interviewe nye medarbejdere og ledere om deres oplevelse af deres onboarding i Odsherred Kommune. På baggrund af indsigterne herfra bliver der udarbejdet et onboardingkoncept med hjælpeskabeloner og værktøjer, som kan understøtte den rekrutterende leder med planlægning af onboardingforløbet. Arbejdsgruppen har også fokus på materiale, som allerede findes på intranettet om den gode og professionelle rekruttering.

Som et nyt tiltag har Center for Organisation/HR et øget fokus på, hvordan vi sikrer, at vores stillingsopslag bliver kvalificeret yderligere, inden de bliver slået op på hjemmesiden og diverse platforme. I den forbindelse vil følgende initiativer blive iværksat:

1. HR-ON, som er kommunens rekrutteringssystem: Der udarbejdes en skabelon med hjælpespørgsmål, som kan bidrage til at kvalificere stillingsopslaget
2. Inspirationskatalog: På intranettet eller i en Teamsgruppe deles tidligere stillingsopslag fra egen og andre kommuner og virksomheder
3. Fokuspå møder: Alle ledere og ressourcpersoner, som er involveret i stillingsopslag, kan deltage online og høre om, hvordan man skriver det gode stillingsopslag og afholder professionelle ansættelsessamtaler. Onlinemødet optages og bliver en del af nye ledes introduktion. Varighed: 30 minutter. De nuværende og planlagte introkurser for nye ledere om rekruttering og onboarding fortsætter uændret i hele 2024
4. Sag til chefgruppen: Anbefaling om at hvert center/område organiserer sig med ressourcpersoner, som sikrer at stillingsopslag er kvalificerede og gennemset

HR underviser derudover nye ledere i Odsherred Kommune i den professionelle rekruttering og onboarding 4-6 gange om året. Her mødes ledere på tværs af faggrupper og ledelseserfaring og drøfter temaet med en HR-konsulent og teamlederen af Lønteamet. Formålet med kursuset er at få et overordnet kendskab til de forvaltningsretslige bestemmelser, der gør sig gældende i en rekrutteringsproces, og hvad man i den forbindelse som ansættelsesmyndighed skal være opmærksom på. Derudover drøftes, hvordan vi kan tiltrække kandidater til vores stillinger, og hvordan vi får de nyansatte kolleger tilknyttet vores organisation. Kursuet indeholder pointer og budskaber fra rekrutteringsguiden, som er at finde på kommunens intranet.

HR bistår desuden de rekrutteringsansvarlige ledere i lederrekrutteringer. Afhængig af hvad den rekrutteringsansvarlige har brug for hjælp til, kan HR understøtte processen med alt fra at skrive opslaget, gennemføre personlighedstest og deltage i ansættelsesudvalget. HR er desuden det koorinerende led på chef- og direktøransættelser, når der bruges eksterne rekrutteringsbureauer.

HR står også altid til rådighed for sparring om, hvad den gode onboadringproces er for den nye leder eller medarbejder, der starter i organisationen.

Projekt Fleksibel arbejdstid er et eksempel på, hvordan organisationen sætter fokus på trivsel og arbejdsglæde, som også bidrager til fastholdelse. Fleksibel arbejdstid var et strategisk indsatsområde i 2022 og er nu overgået til et andet strategisk spor i en styregruppe, hvori der også er repræsentanter fra Hovedudvalget.

Endelig er kommunens initiativer inden for følgende en del af de indsatser, der skal sørge for, at der er medarbejdere nok til opgaverne på tværs af kommunen:

- Fleksibel arbejdstid
- "Fra deltid til fuldtid" (eller op i tid)
- Flere pædagogstuderende til kommunens daginstitutioner
- Initiativer der handler om at nedsætte sygefravær
- Ny seniorpolitik og pulje dertil
- Styrket samarbejde med mellem ledere og virksomhedskonsulenterne i Jobcentret

Vedhæftede modeller for hhv. "Den attraktive arbejdsplads" og "Den nytænkende arbejdsplads" bliver flittigt benyttet på ledersamlinger, i Hovedudvalget, i MED-udvalg og andre steder, som har brug for et overblik over de initiativer, som kan bidrage til en øget rekruttering og tilknytning til kommunens arbejdspladser.

HR vil på mødet i udvalget give en status på arbejdsgruppernes arbejde.

Lovgrundlag

-

Økonomiske konsekvenser

-

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

-

Udtalelser og høring

Hovedudvalget, jf. sagsfremstillingen.

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller, at:

1. Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget drøfter de igangværende indsatser.

Beslutning fra Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, 14. maj 2024, pkt. 60:

Udsat til næste møde.

Fraværende:

Jesper Kruuse Jacobsen

Hanne Caldron

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads

Den nytænkende arbejdsplads - model.pdf

Punkt 67: Nye regler pr. 1. juli 2024 for registrering af medarbejderes arbejdstid

81.10.00-G01-24-1

Kompetence

Økonomiudvalget via Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Orienterer om ændring af arbejdstidsloven gældende fra 1. juli 2024, som bl.a. medfører en pligt til at registrere den præsterede arbejdstid for den enkelte medarbejder.

Sagens opståen

Folketinget vedtog den 23. januar 2024 en ændring af arbejdstidsloven, som indebærer, at arbejdsgivere skal have et arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt medarbejder. Baggrunden for ændringen af arbejdstidsloven er EU-Domstolens afgørelse af 14. maj 2019 i den såkaldte Deutsche Bank-sag, hvor det blev fastslået, at EU's medlemsstater skal pålægge arbejdsgivere at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid.

Sagsfremstilling

Formålet med arbejdstidsregistrering er at sikre overholdelse af arbejdsmiljølovens regler om ansattes daglige og ugentlige hviletid og maksimale ugentlige arbejdstid. Hensynet bag er at passe på den enkelte medarbejder.

Følgende beskrivelse sker på baggrund af lovgivningen, KL's vurdering jf. arbejdsgivernyt af 22. marts 2024 samt efterfølgende virtuelt møde med KL den 24. april 2024.

Tidsregistreringssystemet skal leve op til følgende overordnede krav:

- Det skal være objektivt, pålideligt og tilgængeligt.
- Det skal kunne måle den daglige og ugentlige arbejdstid.
- Oplysningerne i systemet skal kunne tilgås af medarbejderne.
- Oplysningerne i systemet skal gemmes i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af medarbejderens gennemsnitlige ugentlig arbejdstid (48-timers-reglen) – det gælder også, selvom medarbejderen er fratrukket.

Beskæftigelsesministeriet har tilkendegivet, at det er tilstrækkeligt, at den enkelte medarbejders daglige arbejdstid registreres. Det betyder, at der ikke er krav om registrering af komme-/gåtider. Arbejdsgiver kan således vælge et tidsregistreringssystem, der alene registrerer den enkelte medarbejders samlede, daglige arbejdstid, altså alene omfanget og ikke hvornår.

Der er ikke noget til hinder for, at arbejdsgiver vælger et tidsregistreringssystem, der registrerer, hvornår der arbejdes (fx "komme-/gåtider"), men det er ikke et krav.

Det er ikke tilstrækkeligt, at det kun er den planlagte arbejdstid, der fremgår i registreringssystemet. Det skal være faktisk arbejdstid, for at systemet kan anses for at være pålideligt. Det er dog tilstrækkeligt at registrere afvigelser fra den

planlagte eller skemalagte arbejdstid.

KL har oplyst om, at der ikke er krav om en leders godkendelse af de registrerede arbejdstider. Derimod er der krav om, at den enkelte leder skal følge op på, at medarbejderen registrerer arbejdstid i det system, som anvendes på det pågældende område, samt at arbejdsmiljølovens regler overholdes.

Tidsregistreringssystemer

KL vurderer, at en del af de planlægnings- og arbejdstidssystemer, der i dag er i brug i kommunerne, vil kunne understøtte en registrering af arbejdstiden, der lever op til ovennævnte krav. KL forventer, at der for vagtgående personale som udgangspunkt er en tilstrækkelig registrering af den præsterede arbejdstid.

Der er høj grad af metodefrihed for tidsregistreringssystemer, så længe systemet følger de overordnede krav.

Hvem er omfattet?

Der følger ikke af lovgivning og forarbejder en entydig afgrænsning i forhold til, hvilke medarbejdere der skal registrere arbejdstid.

I lovens forarbejder er det eksemplificeret, at følgende kan være undtaget fra registreringskravet: ”undtagelsen kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Den vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid.”

Det fremgår også, at det vil bero på en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold, hvorvidt friheden til at bestemme egen arbejdstid er tilstrækkelig til, at man vil kunne argumentere for en undtagelse ift. krav om registrering af arbejdstid.

KL har ikke en definition på, hvem der kan undtages for registreringskravet og kan derfor heller ikke sige noget om, hvor snittet skal lægges for undtagelsen. KL vil heller ikke anbefale et ens snit for de 98 kommuner, men henstiller til, at det sker ud fra konkret og individuel vurdering for den enkelte kommune. KL foreslår dog, at snittet kunne være ved kommunaldirektør, direktører og chefer, men det kan ikke udelukkes, at snittet kunne være på andre niveauer og personalegrupper. En præcis afklaring heraf må afvente, at en sag herom bliver bragt for domstolene.

HR ser tre muligheder:

1. at ingen er undtaget for at tidsregistrere
2. at kommunaldirektør, direktører og centerchefer er undtaget (flere kommuner lader til at vælge denne løsning)
3. at alle ledere (i Ledergruppen) er undtaget, da de ikke har nogen højeste arbejdstid

Tilgængelighed

Der er krav om, at en medarbejder skal kunne tilgå egne oplysninger, og at oplysningerne skal opbevares i 5 år. Efter KL's vurdering er det tilstrækkeligt, at medarbejder nemt og enkelt kan bede om at få oplysninger udleveret. Der må ikke stilles betingelser for, at medarbejder må få oplysningerne.

Den videre proces

HR, Løn og Personalejura har nedsat en intern arbejdsgruppe, som arbejder med implementeringen af den nye ændring i arbejdstidsloven. Arbejdsgruppen har undersøgt, hvilke eksisterende systemer der lever op til kravene om registrering af arbejdstid og evt. behov for tilkøb til basissystem. Der er cirka 2.570 medarbejdere i Odsherred Kommune, og registreringen er aktuell for de månedslønnede, da de timelønnede i kraft af deres ansættelsesform allerede tidsregistrerer, idet udbetaling af løn sker på baggrund af præsterede timer.

Eksisterende systemer er:

- Optima vagtplan – anvendes på områderne Omsorg og Sundhed, Social og Arbejdsmarked, Nordstjernen og Genbrugsstationer svarende til godt 700 medarbejdere
- Skolesystemet TRIO – anvendes på skoler og SFO'er svarende til knap 300 medarbejdere
- SD-planlægning – anvendes på dagtilbudsområdet og Hallerne svarende til knap 100 medarbejdere.

Det er HR's vurdering, at systemet Optima vagtplan lever op til kravene for tidsregistrering. HR undersøger, om skolesystemet TRIO og SD-planlægning på samme måde lever op til kravene eller vil blive tilpasset.

Det betyder, at øvrige cirka 1.500 medarbejdere skal registrere i et fjerde system.

Medarbejderne i HR, Løn og Personalejura har i en periode testet SD's app-løsning for tidsregistrering, som er tilgængeligt i det nuværende lønsystem. Dette system vil kunne anvendes til den øvrige gruppe medarbejdere, som ikke er i eksisterende brugbare systemer. Testgruppen er p.t. ved at blive udvidet til flere områder i administrationen.

HR, Løn og Personalejura vil i juni måned udarbejde vejledninger til de medarbejdere og ledere, som skal registrere i den nye app-løsning og afholde infomøder herom i løbet af juni 2024.

Som følge af ændring i arbejdstidsloven er der også en opmærksomhed i forhold til overholdelse af GDPR-regler, da registrering af arbejdstid er en personoplysning.

Lovgrundlag

Lov nr. 89 af 30/01/2024: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/89>

Økonomiske konsekvenser

Det kan ikke udelukkes, at der vil være behov for tilkøb til basissystemer.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Nye rutiner med daglig registrering stiller krav til hele organisationen og overholdelse heraf.

Udtalelser og høring

Center for Organisation/HR, Løn og Personalejura vil sende informationer ud til Ledergruppen og i MED-systemet og via relevante kommunikationskanaler, så snart en plan for implementering foreligger.

Sagen har været (eller vil blive) behandlet i Chefgruppen den 30. maj samt i Hovedudvalget den 22. april og den 17. juni.

Fra Hovedudvalgets drøftelse på møde den 22. april er bl.a. følgende protokolleret:

”Der er mange forskellige faktorer som lokalaftaler, arbejdstidsregler, hviletidsbestemmelser, fleksibel arbejdstid m.m. som der skal tages højde for i implementeringen, men mange medarbejderes arbejdstid styres i dag allerede via vagtplanssystemer og anden skemalægning, og det forventes, at tidsregistreringsmodulet i SD Løn-app’en kan anvendes af øvrige medarbejdere.

[...]

Hovedudvalget fremhævede vigtigheden af en lokal dialog om tidsregistrering/arbejdstid.

Hovedudvalget drøftede ligeledes det vigtige budskab om, at tidsregistreringen indføres for at sikre medarbejderne ift. overarbejde og hvile. Den enkelte medarbejder kan opleve det som bøvlet at skulle registrere sin arbejdstid, men hensigten er at beskytte medarbejderne.”

Chefgruppen har på sit møde den 30. maj godkendt, at ledere i Ledergruppen er undtaget kravet om tidsregistrering.

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Økonomiudvalget via Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget at:

1. tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Indstillet.

Fraværende:

Jette Sloth

Punkt 68: Status på indsatsen for at få flere elever på det pædagogiske område

81.07.00-A00-24-1

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Orienterer om status vedr. pædagogstuderende i Uddannelsesteamet i HR, Løn og Personalejura i Center for Organisation.

Sagens opståen

Med Odsherred Kommunes budgetaftale 2024 blev der afsat 1,8 mio. kr. årligt til en pulje i HR til at styrke pædagogområdet:

Det er vigtigt, at vi er attraktive som arbejdsplads på velfærdens kerneområder. Det handler bl.a. om at skabe gode rammer for studerende og praktikanter, idet en god og vellykket praktik ofte er vejen til det første job. Derfor skaber vi nu mulighed for at studerende i vores daginstitutioner og SFO'er ikke indgår som en del af normeringen. Det betyder også at mindre institutioner får mulighed for at kunne tilbyde praktikpladser, til glæde for dem og for de studerende. Der afsættes 1,8 mio. kr. i en pulje i HR, som betyder at vi 5-dobbelte antallet af studerende. Samtidig samler vi al praktikvejledning og opfølgning i HR.

I forbindelse med genåbningen af budget 2024 blev beløbet nedjusteret til 0,9 mio. kr.

Herunder gives en status på arbejdet vedr. de pædagogstuderende i Uddannelsesteamet i HR siden januar 2024.

Sagsfremstilling

Antallet af pædagogstuderende, som den enkelte kommune er forpligtet til at optage, fastsættes en gang om året i et samarbejde med KKR (samarbejde mellem kommunalbestyrelserne i hver region) og RKSS (Regionalt Kommunalt Skole Samarbejde). Odsherred Kommune er via dette samarbejde på nuværende tidspunkt forpligtet til at stille 56 lønnede praktikpladser a 6 måneders varighed til rådighed om året for pædagogstuderende.

Det er ikke altid, uddannelsesstederne kan anvise det aftalte antal pædagogstuderende. Indtil nu har Odsherred Kommune modtaget 35-40 pædagogstuderende om året. Det forventes, at den nye pædagoguddannelse i Holbæk vil give flere pædagogstuderende i Odsherred Kommune fra 2025.

De pædagogstuderende fordeler sig på følgende tre pædagogiske områder: dagtilbudsområdet, skolefritidsordning (SFO) og specialområdet (fx Socialpsykiatrien, Bo- og Støttecentret, Grønnehaven og Siriusparken). Lønudgifter til pædagogstuderende på dagtilbuds- og skolefritidsområdet indgår i puljen i HR. For pædagogstuderende på specialområdet og i private institutioner dækkes lønudgifterne af de enkelte institutioner.

I forbindelse med at indsatserne i forhold til de pædagogstuderende på dagtilbuds- og skolefritidsområdet er overflyttet til Uddannelsesteamet i HR, og lønudgifterne til de pædagogstuderende er overgået til den centrale pulje i HR, indgår de pædagogstuderende ikke længere i personalenormeringen og lønbudgettet i den enkelte institution. Det betyder, at den

enkelte institution nu bedre kan disponere over eget lønbudget til øvrigt personale uden at skulle tage højde for, om de bliver tildelt pædagogstuderende eller ej.

Der opleves fra institutionernes side et stort ønske om at kvalificere praktikken i pædagoguddannelsen og ligeledes en stor opbakning fra institutionernes side til den nye organisering på området, hvor de kan koncentrere sig om de faglige aspekter, mens Uddannelsesteamet i HR står for de administrative, økonomiske og udviklingsmæssige aspekter på området.

I Uddannelsesteamet i HR er der ansat en uddannelseskonsulent med ansvar for arbejdet med de pædagogstuderende og for at styrke praktikkompetencerne i alle institutioner i Odsherred Kommune.

Uddannelsesteamet har iværksat følgende indsatser i et tæt samarbejde med bl.a. de enkelte institutioner og uddannelsessteder:

- Alle studerende inviteres til et velkomstmøde i Højby, hvor de bliver præsenteret for Odsherred Kommune, herunder Uddannelsespolitikken samt kommunens Vision 2025 ”Sammen om fællesskaber”. Der afholdes ligeledes evalueringsmøder. Dette er prioriteret for at give de studerende de bedste forudsætninger og for at styrke relationen mellem de studerende og Odsherred Kommune.
- HR er løbende på besøg og i dialog med institutionerne.
- HR har prioriteret at støtte alle institutioner i Odsherred i arbejdet med at have pædagogstuderende. Det er således alle specialiseringer, der har mulighed for at deltage i tiltag, der udbydes fra HR.
- Der er etableret workshops for alle praktikvejledere med henblik på at kvalificere praktikerne og etablere relationer mellem vejlederne i kommunen. Halvdelen af dagtilbuddene har p.t. været repræsenteret til workshops, og det forventes, at langt de fleste har været afsted i løbet af 2024.
- HR har etableret en sparringsfunktion i forhold til udfordringer med pædagogstuderende i praktik.
- Uddannelsesteamet repræsenterer Odsherred Kommune på uddannelsesinstitutionerne, bl.a. Professionshøjskolen Absalon og ZBC, hvor der er etableret et samarbejde om udvikling af praktik og uddannelse.
- I samarbejde med Holbæk og Kalundborg kommuner samt Professionshøjskolen Absalon arbejdes på at styrke koblingen mellem teori og praksis i pædagoguddannelsen under temaet ”styrket praktik”.
- HR er repræsenteret i embedsmandsudvalget for pædagoguddannelsen i Region Sjælland for på den måde at få indblik i og indflydelse på pædagoguddannelsen fremadrettet.
- Der er 6 pædagoger fra Odsherred Kommune på vejlederuddannelse.

Om pædagogstuderende og deres praktik

Pædagoguddannelsen har tre specialiseringer: dagtilbud, skole/fritid og social/special. De studerende skal gennem tre praktikker, hvor 1. praktik er ulønnet, og hvor 2. og 3. praktik, som begge er på et halvt år, er aflønnede praktikker.

I forbindelse med det afsluttende bachelorprojekt har de studerende mulighed for en 4. praktik, det er en praktik, der er ulønnet, og som oftest aftales mellem den studerende og den enkelte institution.

Praktikperioderne strækker sig fra december til maj (efterår) og fra juni til november (forår).

Nedenstående oversigt viser antallet af pædagogstuderende i praktik i 2024 samt et estimat for 2025.

Pædagogstuderende på dagtilbuds- og skole/fritidsområdet aflønnes via puljen i HR.

Pædagogstuderende i social-/specialpraktik og studerende i private institutioner fremgår ikke nedenfor, da de ikke er lønbærende via puljen i HR.

Beregningerne er lavet med forbehold for overenskomstændringer.

	Antal elever fordelt på praktikforløb:	Lønudgifter i HR-puljen (kr.):
Efterår 2023	1. praktik: 6	Ulønnet praktik
	2. praktik:	0 kr.
	Dagtilbud: 0	
	Skole/fritid: 0	
	Social/special: 2	
	3. praktik:	227.445 kr.
	Dagtilbud: 2	
	Skole/fritid: 1	
	Social/special: 0	
	I alt:	227.445 kr.
Forår 2024	1. praktik: 18	Ulønnet praktik
	2. praktik:	
	Dagtilbud: 1	88.878 kr.
	Skole/fritid: 0	
	Social/special: 2	
	3. praktik:	454.890 kr.
	Dagtilbud: 3	
	Skole/fritid: 2	
	Social/special: 1	
	I alt:	543.768 kr.
Efterår 2024	1. praktik: 10 *	Ulønnet praktik
	2. praktik: 8	118.108 kr.
	3. praktik: 4	60.652 kr.

I alt: 178.760 kr.

Forår 2025	1. praktik: 8 *	Ulønnet praktik
	2. og 3. praktik: 12 *	
Efterår 2025	1. praktik: 8 *	Ulønnet praktik
	2. og 3. praktik: 12 *	

* Estimeret antal for 2025 pr. maj 2024

** Praktikperioden efterår 2023 går fra 1. december 2023 til 31. maj 2024. Lønudgiften ligger således i HR fra januar 2024 og frem til praktikken afslutning i maj 2024, hvilket ikke er en komplet praktikperiode.

*** Praktikperioden efterår 2024 er beregnet ud fra det forventede antal pædagogstuderende. Praktikperioden efterår 2024 vil budgetmæssigt kun have indflydelse på december måned 2024, da praktikken går fra december 2024 til maj 2025.

De samlede lønudgifter i 2024 for pædagogstuderende til puljen i HR forventes således at være (227.445 kr. + 543.768 kr. + 178.760 kr.) = 949.973 kr.

2025:

Det forventes, at der vil komme 12 studerende pr. halvår, altså 24 pr. år, hvilket vil give en forventet samlet lønudgift i HR på ca. 1,8 mio. kr. i 2025, hvis alle studerende skal i praktik på dagtilbuds- eller skolefritidsområdet. Det forventes dog, at flere studerende vil vælge en social-/specialpraktik, og de vil i så tilfælde ikke være lønbærende i HR.

Lovgrundlag

Odsherred Kommunes Uddannelsespolitik.

Uddannelsesordningen for pædagoguddannelsen.

Aftale om fordeling af pædagogstuderende i Region Sjælland.

Økonomiske konsekvenser

I 2024 er der afsat 0,9 mio. kr. til puljen i HR. Den samlede lønudgift i 2024 for pædagogstuderende til puljen i HR forventes at blive ca. 0,95 mio. kr. (jf. skemaet ovenfor).

Hvis det forventede antal pædagogstuderende i 2025 skal i praktik på dagtilbuds- eller skolefritidsområdet (12 pr. halvår, 24 pr. år), vil det svare til en samlet lønudgift via puljen i HR på ca. 1,8 mio. kr.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Samlingen af de administrative, planlægnings- og udviklingsmæssige opgaver i Uddannelsessteamet i HR styrker indsatsen på tværs af institutionerne og frigiver ressourcer i den enkelte institution.

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget at:

1. tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Jette Sloth

Punkt 69: Meddelelser til/fra udvalgsformanden

00.01.00-G01-22-931043

Beslutning

Formanden orienterede om:

- Dialog på folkemødet i Odsherred lørdag den 8. juni om "Tag ejerskab for din alderdom"
- Drøftelser på folkemødet om kommunens nye mangfoldighedspolitik
- Afrapportering fra Strukturkommissionen tirsdag den 11. juni kl. 13.

Fraværende:

Jette Sloth

Punkt 70: Meddelelser fra administrationen

00.01.00-G01-22-931043

Beslutning

Ingen.

Fraværende:

Jette Sloth

Punkt 71: Nyt fra medlemmernes deltagelse i råd, nævn og bestyrelser

00.01.00-G01-22-931043

Beslutning

Intet.

Fraværende:

Jette Sloth

Punkt 72: Budgetopfølgning 2024, 2. ordinære opfølgning BO2

00.30.14-G01-24-4

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Tage den anden ordinære budgetopfølgning og opfølgning på Budgetaftale 2024 til efterretning.

Sagens opståen

Byrådet har besluttet at der årligt udarbejdes tre ordinære budgetopfølgninger til politisk behandling på møder i april, juni og oktober måned.

Sagsfremstilling

Center for Økonomi og Ejendomme har i samarbejde og dialog med fagområdet udarbejdet budgetopfølgning pr. 31. marts. På de enkelte områder er der taget stilling til forventningerne til regnskabsresultatet på de nuværende kendte forudsætninger og de enkelte budgetansvarlige har indmeldt deres forventninger til, om de overholder de givne bevillinger.

Resultat af budgetopfølgningen på udvalgets område:

Der forventes et mindreforbrug på 0,2 mio. kr. på udvalgets område vedrørende begravelseshjælp.

Udvalgstabel samt opfølgning på Budgetaftale 2024 fremgår af bilag.

Økonomiudvalgets indstilling:

Økonomiudvalget drøftede det indmeldte resultat til budgetopfølgningen, som er et samlet merforbrug på driften på 21 mio. kr., på deres [møde den 21. maj 2024](#). De indmeldte merforbrug relaterer sig til Børne-, Unge- og Uddannelsesudvalget, Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget og Økonomiudvalget.

Økonomiudvalget besluttedes at indstille, at:

- der etableres handleplaner for imødegåelse af det forventede merforbrug indenfor udvalgenes egne rammer og om nødvendigt træffes politisk beslutning om reducerede serviceniveauer,
- der på kommende Økonomiudvalgsmøde følges på det forventede merforbrug på beskæftigelsesområdet og der fremlægges forslag til handleplaner, der sikre budgetoverholdelse på udvalgets område.

Lovgrundlag

Lov om kommunernes styrelse § 40 og Byrådets godkendte principper for budgetopfølgninger.

Økonomiske konsekvenser

De budgetmæssige konsekvenser af genåbningen af budget 2024 er indregnet i resultatet af budgetopfølgningen.

Der er ingen bevillingsændringer på Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område i denne opfølgning.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

1. Tage budgetopfølgning på udvalgets område til efterretning.
2. Tage opfølgning på Budgetaftale 2024 til efterretning.

Beslutning

Ad 1-2: Taget til efterretning.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

TSF Bilag BO2

Status på Budgetaftale 2024 inkl genåbning budget

Punkt 73: Budget 2025-2028, præsentation af ændringsforslag og prioritering

00.30.00-S00-23-4

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Prioritere budgetforslag på udvalgets område. Tage tekniske korrektioner til efterretning.

Sagens opståen

Byrådet har på [mødet den 30. januar 2024](#) godkendt regler og retningslinjer samt politisk tidsplan for budgetlægningen for 2025-2028.

Sagsfremstilling

Jf. den politiske tidsplan, præsenteres udvalgene på deres møder i juni for ændringsforslag til budget 2025-2028 i uprioriteret rækkefølge.

Udvalgene foretaget en prioritering af forslagene til den videre budgetproces. Dette skal ske således, at:

- Driftsforslag prioriteres efter væsentlighed, og forslag, der sendes videre, prioriteres nummerisk (1, 2, 3 osv.)
- De forslag, der ikke prioriteres, vil fortsat fremgå af budgetmaterialet.
- Anlægsforslag prioriteres efter samme metode som anført ved første punkt.

Oversigt over ændringsforslag og tekniske korrektioner samt skemaer med alle de enkelte ændringsforslag på udvalgets område fremgår af vedlagte bilag A.

Den samlede "budgetmappe" for budget 2025-2028 (som indeholder samtlige ændringsforslag (skemaer), tekniske korrektioner, budgetnotater m.m.) offentliggøres på kommunens hjemmeside efter Økonomiudvalgets møde den 18. juni 2024.

Administrationen planlægger herefter to opdateringer af budgetmappen: hhv. ultimo juli 2024 og medio august 2024. Pga. sommerferien og deraf lavere bemanning end normalt vil der ikke blive udsendt opdateringer af budgetmappen i perioden mellem offentliggørelsen efter Økonomiudvalgets møde den 18. juni 2024 og opdateringen ultimo juli 2024. Medio juni 2024 udsendes notat vedr. opdaterede skøn for kommunens indtægter fra skatter, tilskud og udligning. Heri indgår også en opdateret resultatopgørelse samt oversigt over service- og anlægsramme, jfr. udkommet af økonomiaftalen for 2025 mellem Regeringen og KL.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse af lov om kommunernes styrelse §§ 37-40.

Indenrigs- og Sundhedsministeriets Budget og regnskabssystem for kommuner.

Byrådets vedtagne regler og retningslinier samt tidsplan for budgetlægningen.

Økonomiske konsekvenser

Eventuelle økonomiske konsekvenser ved de enkelte ændringsforslag og tekniske korrektioner fremgår af bilag A.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Fremgår af bilag A.

Udtalelser og høring

Høringsperiode er planlagt til at foregå fra den 22. august 2024 til den 11. september 2024 kl. 12.00, jf. tidsplanen for budgetlægningen.

Administrativ indstilling

Direktionen indstiller til Trivsels- Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

1. prioritere ændringsforslag til budget 2025-2028 på udvalgets område som anført i sagsfremstillingen.
2. tage tekniske korrektioner på udvalgets område til efterretning.

Beslutning

Ad 1: Udvalget ønsker ikke at prioritere ændringsforslag til budget 2025-2028 for nuværende. Udvalget har et samlet overordnet ønske om, at der i den foreståede budgetforhandling arbejdes for at få lagt retvisende, realistiske grundbudgetter på udvalgets område.

Ad 2: Taget til efterretning.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Bilag A - Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget - Budget 2025-2028 - Overblik, ændringsforsl

Punkt 74: Genoptaget - Adgangsvejen til varmtvandsbassinet på Baeshøjgård

29.09.00-A00-22-1

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Træffe beslutning om adgangsvejen til varmtvandsbassinet på Baeshøjgård.

Sagens opståen

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget besluttede på udvalgets møde den 14. maj 2024, [punkt 55](#), at igangsætte etableringen af en sti og gangbro til den nuværende repos ved varmtvandsbassinet på Baeshøjgård. På udvalgets møde den 22. maj 2024 fremsatte Handicaprådet kommentarer til de forestående ændringer, som medfører behov for at genoptage sagen og vurdere den tidligere beslutning.

Sagsfremstilling

Handicaprådet er på møde den 22. april 2024 fremkommet med følgende bemærkninger til det vedtagne forslag:

1. Overordnet synes Handicaprådet, at forslaget er det bedste. Der er ingen mekanik, der kan gå i stykker, og den forbinder den nuværende P-plads med bassinet.
2. De går ud fra, at der etableres handicapparkeringspladser ved den nye adgang.
3. De ønsker automatiske døre mellem bassin og omklædningsrum.
4. De spørger, om der er plads til at komme omkring ved den nye indgang med elkørestol (185 cm x 185 cm).
5. De anbefaler, at belægningen på stien ikke bliver grus, som medtaget i projektet, men i stedet fliser eller asfalt. Det er nemmere at holde rent for is og sne, og der kommer ikke huller i belægningen over tid.
6. Sti og gangbro skal være minimum 150 cm i bredden, og der skal være værn på gangbroen og håndlister i uafbrudt forløb.
7. Der skal være indgangsdøre med passagebredde på minimum 87 cm og nedsænkede bundstykker - og automatiske døråbnere, så borgerne selvstændigt kan komme frem til bygningen.

Administrationen har undersøgt, hvordan de foreslåede ændringer vil påvirke den oprindelige pris på det vedtagne forslag på 220.000 kr. Nedenstående priser er overslag. Løsningerne overholder alle lovgivningsmæssige krav:

Ad 2), så er der allerede to handicapparkeringspladser foran Servicecenter Baeshøjgård. Der er ikke plads til at etablere flere.

Ad 3), så er der på nuværende tidspunkt ikke automatiske døre mellem bassin og omklædningsrum. Det vil koste 25.000 kr. etablere en automatisk dør. Der er behov for tre døre i alt, én til hvert omklædningsrum samt en fra mellemgang ind til bassinet, i alt en ekstraudgift på 75.000 kr.. Der er ikke lovkrav om automatiske døre.

Ad 4): Der indgår vendeareal til en elkørestol i projektet.

Ad 5) En ændret belægning vil give en betydelig merpris. Den allerede forelåede udformning og belægning i det vedtagne forslag overholder lovgivningen. Ifølge Bygningsreglementet § 49, stk. 3 skal adgangsforhold fra parkeringsplads til ejendommen være minimum 130 cm bred. Som udgangspunkt bør adgangsveje være 150 cm i bredden. Ved jævn trafik i begge retninger anbefales 1,8 meters bredde. Men hvis andet ikke kan lade sig gøre, kan man på kortere strækninger med ringe færdsel nøjes med en bredde på 1 meter. Den oprindelige pris på i alt 220.000 kr. var indhentet på basis af sidstnævnte bestemmelse. Hvis der skal laves en sti med en bredde på 130-150 cm, vil det som koste mellem 60.000 kr. (kirkegårdsgrus) og 110.000 kr. (fliser) ekstra, alt afhængigt af underlaget.

Ad 6): Værn og håndlister er lovkrav og indgår i den oprindelige pris.

Ad 7): Dette er indregnet i den oprindelige pris

Samlet set vil en fuld implementering af Handicaprådets tilføjelser (automatiske døre samt 130-150 cm bred flisebelagt sti) betyde en samlet pris på 405.000 kr., svarende til en manglende finansiering på 155.000 kr.

Lovgrundlag

Bygningsreglementet.

Økonomiske konsekvenser

Der er afsat 250.000 kr. til indgangspartiet.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

En ny adgangsvej og indgangsparti vil gavne borgerne i demenshjemmet og give brugerne af varmvandsbassinet en nem indgang.

Udtalelser og høring

Sagen har været drøftet i Handicaprådet.

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget at:

1. Drøfte Handicaprådets kommentarer og tilføjelser til forslag B
2. Træffe beslutning om evt. imødekomme af ønskerne og anvise den manglende finansiering

Beslutning

Ad 1: Drøftet.

Ad 2: Anna-Louise Attermann (A) stillede forslag om at imødekomme Handicaprådets kommentarer og tilføjelser til forslag B for så vidt angår kommentar 5 om flisebelægning og kommentar 6 om bredden på sti og gangbro samt finde finansiering dertil.

Forslaget blev bragt til afstemning.

For stemte: Anna-Louise Attermann (A) - (1).

Imod stemte: Jesper Kruuse Jacobsen (N), Hanne Caldron (N) og Julie Jacobsen (O) - (3).

Forslaget faldt.

Flertallet besluttede - under forudsætningen af lovligheden af en stibredde på 1 meter - ikke at imødekomme Handicaprådets kommentarer og tilføjelser, da det vedtagne forslag B ifølge sagsfremstillingen overholder reglerne for tilgængelighed, og da det ikke vurderes realistisk at finde finansiering. Administrationen anmodes om at bekræfte, at stibredden overholder reglerne på området.

Mindretalsudtalelse fra Anna-Louise Attermann (A): Socialdemokratiet ønsker at imødekomme ønskerne om at gøre stien bredere med fliser, og at finansieringen sker med midler fra demensindsatsens fysiske rammer.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Revideret bassintegning

Punkt 75: Kompressionsbehandling

29.09.00-G01-24-4

Kompetence

Trivsels-, Sundheds-, og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Orienterer udvalget om, hvordan der arbejdes med at sikre robusthed på kompressionsindsatsen i Odsherred Kommune.

Sagens opståen

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget har ønsket en orientering om arbejdet på kompressionsområdet med henblik på at sikre tilstrækkelig robusthed på området.

Sagsfremstilling

Forventningen er, at antallet af borgere med behov for sygepleje og hjemmehjælp vil stige i fremtiden. Det gælder også behovet for de specialiserede sundhedsfaglige ydelser, herunder varetagelsen af kompressionsbehandling og dermed opmåling til kompressionsstrømper (støttestrømper).

Kompressionsstrømper er et ”kropsbærent hjælpemiddel”, der øger blodcirkulationen i benene og dermed afhjælper konsekvenser af en række kredsløbssygdomme, som viser sig i form af hævede ben/overkrop (se evt. bilag 1 for uddybning).

Allerede i dag er området presset på ressourcer. Derfor arbejder administrationen løbende med at imødekomme sårbarheden i Kompressionsklinikken, optimere indsatsen og styrke samarbejdet på tværs i kommunen. Herunder med at reducere mængden af materialer (COBAN-bind), reducere tid fra sygeplejen til pålæggelse af COBAN-bind, reducere ventetiden for borgerne, samt på at øge den systematiske opfølgning på kompressionsbehandlingen.

Opgaverne i forbindelse med kompressionsindsatsen varetages i et tæt samarbejde mellem Visitation og Hjælpemidler, Hjemme- og Sygeplejen, plejecentrene, sygeplejeklinikkerne, den eksterne leverandør (REAMed) samt Kompressionsklinikken på Sundhedscentret, der huser de specialiserede sygeplejersressourcer omkring særligt opmålingen til støttestrømper.

Arbejdsgange omkring kompressionsindsatsen

Kompressionsindsatsen er henvendt til borgere over 18 år, hvor lægen vurderer, at der er behov for kompression. Borgeren udredes af egen læge for varig kredsløbslidelse, hvorefter Kropsbårne hjælpemidler vurderer, om borgeren er berettiget til kompressionsstrømper i henhold til serviceloven § 112. Borgeren er berettiget i de tilfælde, hvor der er tale om en varig lidelse, og når hjælpemidlet kan bidrage positivt til borgerens følger af den nedsatte funktionsevne, den daglige tilværelse i hjemmet eller i relation til beskæftigelse (bilag 2).

I efterår 2023 og forår 2024 er der i hvert af de tre hjemme- og sygelejedistrikter (nord, midt og syd) oplært to udkørende sygeplejersker. De varetager opmåling til støttestrømper hos borgere, som i forvejen er ’kendte’ af Hjemme- og Sygeplejen som immobile og derfor ikke kan komme på klinik. Alle øvrige borgere, som er mobile eller som ikke har ydelser i Hjemme- og Sygeplejen, får foretaget opmåling af sygeplejersken i Kompressionsklinikken.

Efter opmåling bestilles alle strømper til borgeren af sygeplejersken i Kompressionsklinikken, som efterfølgende sendes til borgerens eget hjem.

Odsherred er forpligtet til at foretage en årlig opfølgning. Som udgangspunkt skal borgeren selv rette henvendelse, hvis strømpen ikke fungerer/sidder efter hensigten, og ligeså skal borgeren rette henvendelse 1 gang årligt vedr. revurdering/genbestilling af strømpe.

Fordelingen af roller og opgaver mellem Hjemme- og Sygeplejen og Kompressionsklinikken er beskrevet i et flowchart over arbejdsgange i relation til opmåling af kompressionsstrømper hos borgere kendte af Hjemme- og Sygeplejen (bilag 3).

Kompressionsindsatsen kræver opmærksomhed på fastholdelse af specialviden inden for kompressionsområdet samt løbende oplæring af evt. nye medarbejdere, hvis de medarbejdere, der i dag varetager opmålingen i hjemme- og sygeplejedistrikterne, forlader organisationen eller skal løse andre opgaver. Oplæringen af de udkørende hjemmesygeplejersker varetages af kompressionspsygeplejersken og en konsulent fra REAMed, som besidder den nødvendige specialviden. På sigt kan det overvejes også at oplære sygeplejersker på sygeplejeklinikkerne i opmåling til kompressionsstrømper.

Lovgrundlag

Kompressionsindsatsen varetages i henhold til sundhedsloven § 138 og serviceloven § 112.

Økonomiske konsekvenser

Fuld indfasning af den allerede igangsatte indsats med optimering af kompressionsindsatsen kan varetages inden for den aktuelle budgetramme.

Den igangsatte optimering af kompressionsindsatsen og styrkelse af samarbejdet i Odsherred er fortsat under implementering, men har allerede bidraget til kortere ventetid, som på nuværende tidspunkt er 3 uger i Kompressionsklinikken, den var tidligere ofte 5-6 uger. Det betyder reduceret mængden af materialer (COBAN-bind), reduceret tid fra sygeplejen til pålæggelse af COBAN-bind, reduceret ventetid for borgerne.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Kompressionsindsatsen har set stort forebyggelses- og behandlingsaspekt. Det er vigtigt for borgernes sygdomsforløb og livskvalitet, at behandling med kompressionsstrømper igangsættes rettidigt, og at der løbende sker opfølgning på om strømpen benyttes korrekt, samt udskiftes ved behov.

Fuld indfasning af den allerede igangsatte optimering af samarbejdet mellem Kompressionsklinikken og Hjemme- og Sygeplejen har betydning for medarbejderens motivation og arbejdsglæde.

Udtalelser og høring

--

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds-, og Forebyggelsesudvalget at:

1. tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Bilag 1_Om Kompressionbehandling

Bilag 2_Arbejdsgang_Kompressionsstrømper_flowchart_juni 2021 redigeret 30.5.24

Bilag 3_Flowchart _Opmåling til Kompressionsbehandling kendte i hjemme- og sygeplejen

Punkt 76: Godkendelse af udkast til Ensomhedstrategi 2024-2028

29.00.00-P20-23-1

Kompetence

Byrådet via Trivsels-, Sundheds-, og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Indstille udkastet til Strategi mod ensomhed til godkendelse i Byrådet og godkende § 17, stk. 4-udvalgets anbefaling til anvendelse af midler til strategien under forudsætning af strategiens godkendelse i Byrådet.

Sagens opståen

§ 17, stk. 4-udvalget, der har arbejdet med udarbejdelsen af en Strategi mod ensomhed, har nu afsluttet arbejdet. Arbejdet har taget afsæt i et kommissorium, som blev godkendt i Byrådet på mødet den 28. marts 2023 ([pkt. 44](#)). Det har også taget afsæt i de mange kommentarer, som er fremkommet på de tre borgermøder om ensomhed, der blev afholdt forud for at arbejdet med strategien blev igangsat:

- Den 27. september 2022, hvor Social-, Ældre og Psykiatriudvalget havde inviteret til temamøde om ensomhed.
- Den 2. februar 2023, hvor Rådet for Socialt Udsatte havde inviteret til møde.
- Den 20. februar 2023, hvor Trivsels-, Sundheds-, og Forebyggelsesudvalget havde inviteret til møde.

Trivsels-, Sundheds-, og Forebyggelsesudvalget blev orienteret om arbejdet med strategien på udvalgmødet den 16. januar 2024 ([pkt.4](#)) og sendte et udkast i høring på udvalgmødet den 16. april 2024 ([pkt. 42](#)).

Senest har de indkomne høringssvar samt kommentarer på borgermødet om ensomhed den 2. maj 2024 haft indflydelse på det nu færdige strategiudkast.

Sagsfremstilling

Der foreligger nu et færdigt udkast til en Strategi mod ensomhed: "Sammen om ensomhed 2024-2028" (bilag 1).

Indholdet i strategien

Indholdet er overordnet det samme, som udvalget tidligere er blevet præsenteret for.

I strategi mod ensomhed peges på fem indsatsområder:

1. Opsporing af ensomhed
2. Mere samtale - mindre tabu
3. Mødesteder i bygninger, by og natur
4. Flere med i fællesskaberne
5. Årlige ensomhedsbekæmpende initiativer.

Under hvert indsatsområde er der 3-5 forslag til konkrete indsatser.

Strategien indledes med et forord, en indledning samt en "pixi-udgave" hvor indholdet i strategien beskrives ganske kort i form af en figur og en samlet oversigt over forslag til aktiviteter.

Herefter følger en beskrivelse af hvad ensomhed er, tal på ensomhed, samt tekst om "hvor vi skal sætte ind". I dette afsnit fremhæves, at ensomhed både opstår og skal "bekæmpes" flere steder - der, hvor mennesker lever deres liv. Det betones, at strategien både sigter mod at forebygge og bekæmpe ensomhed og at sociale medier kan være både "ven og fjende", når det gælder ensomhed. Så følger et kort afsnit, hvor der står, at ABC for mental sundheds budskaber om, hvad der bidrager

til at styrke den mentale sundhed, også er relevante, når det gælder ensomhed. Det lyder: Vi skal: Gøre noget aktivt, gøre noget meningsfuldt og gøre det sammen.

Herefter udfoldes de fem indsatsområder. Under temaet "opsporing af ensomhed" har en ung fra forfatterskolen i Odsherred skrevet en kort tekst om ensomhed. Der foreligger desuden et afsnit om et frivilligcenter som en mulig væsentlig brik i forebyggelse og bekæmpelse af ensomhed.

Strategien afsluttes med en tekst om, hvordan strategien skal ud at virke. Her peges på, at Trivsels-, Sundheds-, og Forebyggelsesudvalget får ansvaret for at udmønte strategien, samt for en gang årligt at følge op på de indsatser, som sættes igang.

Til allersidst er indsat en række gode råd til "Hvad du kan gøre, hvis du selv føler dig ensomhed" samt "Hvad kan du gøre, hvis du tror eller ved, at andre føler sig ensomme". Rådene er fra Folkebevægelsen mod ensomhed og fra Ventilen.

Justeringer efter høringsperioden

Udkastet er senest blevet tilpasset efter de indkomne høringssvar fra borgermødet om ensomhed, som blev afholdt den 2. maj i Vig Forsamlingshus, hvor 132 borgere havde tilmeldt sig (bilag 2). Udkastet er også blevet tilpasset efter de høringssvar, som administrationen har modtaget pr. mail (bilag 2), og de kommentarer som er modtaget via borgernet.Odsherred.dk.

Dette har givet anledning til følgende:

1. Titlen er ændret fra "Ensomhedsstrategi" til "Strategi mod ensomhed".
2. I indledningen er indsat et citat fremført af en borger på det seneste borgermøde: "Vi er ikke bare ensomme, vi er så meget andet også"
3. Under "Her skal vi sætte ind" er tilføjet en tekstboks, hvor arbejdsmarkedets rolle betones.
4. Under "Opsporing af ensomhed" pointeres, at de forebyggende sygeplejersker spiller en afgørende rolle.
5. Under "Mødesteder i bygninger, by og natur" er tilføjet en fjerde dot, hvor der står: "Vi skal prioritere fællesskabsfremmende boligformer og mødesteder i det udendørs miljø ved byudvikling og nybyggeri."
6. Under "Årlige ensomhedsbekæmpende initiativer" skærpes teksten og ønsket om afvikling af et årligt event, fx at borgermøder om ensomhed imødekommes.

Det foreslår desuden, at de øvrige konkrete idéer fra høringsperioden samles i et inspirationsnotat, der kan bruges i det videre implementeringsarbejde.

Udmøntning af strategi mod ensomhed

Flere høringssvar knytter sig til strategiens udmøntning og henleder opmærksomheden på, at det vil kræve fortsat fokus og prioritering at udmønte de ambitioner og aktiviteter, der er lagt op til i strategien. Det er en ambitiøs strategi, der som den nationale strategi sigter mod at halvere antallet af ensomme borgere inden 2040.

Projektudvalget har løbende haft dialoger om, hvordan ambitionerne i strategien mod ensomhed bedst kan omsættes til konkrete handlinger, der gør den forskel, den er tiltænkt. På side 17 i strategiudkastet står der et kort afsnit om dette. Der står desuden, at der fortløbende skal være en opmærksomhed på at tiltrække fondsmidler til arbejdet.

På mødet i projektudvalget den 17. marts 2024 drøftede udvalget, hvordan de 150.000 årligt der er tilknyttet arbejdet, bedst kan bringes i anvendelse ([pkt. 14](#)). Et enigt projektudvalg anbefaler fordelingen af midlerne som vist nedenfor:

Forventet budget til disponering 150.000 kr. (2024) + restmidler overført fra 2023 (119.882 kr.)= 269.882 kr.

Indsatser	2024	2025+årene frem
Koordinering og udmøntning af strategien (medarbejderressourcer svarende til 5-7 timer om ugen)	100.000	100.000
Afvikling af March mod ensomhed	20.000	

Afvikling af borgermøde den 2. maj 2024	30.000	
Igangsættelse af ansøgningsproces vedr. etablering af et frivillighedscenter i Odsherred	100.000	
Lancering og kampagneaktivitet i forbindelse med den endelige godkendelse af strategien	16.000	
Aktiviteter og eventmidler		50.000
I alt	268.024	150.000

For at understøtte arbejdet med udmøntningen meldes Odsherred Kommune ind i Folkebevægelsen mod Ensomhed (FmE). Dette koster kommunen 5.000 kr. årligt, som forefindes i ovenstående budget. Dette sker bl.a. med henblik på "Videndeling, læring og kvalificering af indsatser blandt medlemsorganisationerne" (bilag 4). Folkebevægelsen mod Ensomhed (FmE) ønsker desuden at bakke op om den strategi mod ensomhed, som er udarbejdet i Odsherred Kommune (jf. videooplæg fra David Vincent Nielsen, forperson i FmE på borgermødet om ensomhed den 2. maj 2024).

Med ovenstående fordeling foreslår projektudvalget, at de bevilligede midler fordeles med 2/3 til koordinering og udmøntning og 1/3 til aktiviteter og eventmidler. Bemærk, at der løbende vil være prisfremskrivning.

Lovgrundlag

Kommunalbestyrelsen har i henhold til sundhedslovens § 119 ansvaret for at skabe rammer for sund levevis og etablere forebyggende og sundhedsfremmende tilbud til borgerne. Ensomhed er en tværgående dagsorden med tråde ind til mange dele af kommunen, fx også når det gælder sunde rammer omkring by- og boligudvikling.

Økonomiske konsekvenser

Der er i budgetaftalen 2023 afsat 150.000 kr. årligt til at understøtte aktiviteter i forbindelse med udarbejdelsen af ensomhedsstrategien. Der vil løbende være prisfremskrivning. Beløbet i 2024 er 161.000 kr.

§ 17, stk. 4-udvalget foreslår at afsætte 100.000 kr. i 2024 til at igangsætte arbejdet med etablering af et frivilligcenter, samt at 2/3 af midlerne fremover går til til koordinering og udmøntning og 1/3 til aktiviteter og event.

Sundhedsstyrelsen har regnet sig frem til, at der årligt er 400.000 kontakter til egen læge, der delvist eller udelukkende skyldes ensomhed. Årligt koster ensomhed samfundet over 8 mia. kr. i pleje, behandling og tabt produktion (Sundhedsstyrelsen). Lykkes vi med at nedbringe ensomheden, forventes derfor en positiv økonomisk effekt.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

At være ensom i en kort periode er helt normalt, men at være langvarigt ensom er alvorligt og kan have store konsekvenser. Når ensomhed bliver langvarig, kan den medføre alvorlige mistrivsel. Det kan medføre fx dårlig søvn, hovedpine og øge risikoen for hjertesygdomme og psykisk sygdom.

Det kan altså have konsekvenser for det menneske, som oplever ensomhed. Samtidigt har den udbredte ensomhed konsekvenser for samfundet. At arbejde med at reducere ensomheden i Odsherred har derfor stor betydning for borgernes trivsel og sundhed.

Udtalelser og høring

Strategi mod ensomhed har været i høring i perioden 25. april til 10. maj 2024. Det har været muligt at afgive høringsvar pr. mail, via Borgernet.Odsherred.dk samt på et borgermøde om ensomhed den 2. maj 2024. Administrationen har gjort opmærksom på høringsperioden via fremsendt mail til Odsherred Kommunes organisation, Rådet for socialt udsatte, Handicaprådet, Ældrerådet og Integrationsrådet, patientforeninger med flere, samt omtalt høringsperioden på Odsherred kommunes hjemmeside og Facebook-profil.

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

1. Indstille udkastet til Strategi mod ensomhed til godkendelse i Byrådet
2. Godkende § 17, stk. 4-udvalgets anbefaling til anvendelse af midler til strategien under forudsætning af strategiens godkendelse i Byrådet

Beslutning

Ad 1: Indstillet.

Ad 2: Godkendt.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Bilag 1 Ensomhedsstrategi_Odsherred_Udkast til endelig godkendelse

Bilag 2 Indkomne høringssvar via mail_Strategi mod ensomhed

Bilag 3 Indkommende høringssvar fra borgermødet den 2. maj 2024_Strategi mod ensomhed

Bilag 4 Strukturdokument_FmE

Punkt 77: Genoptaget - Udmøntning af midler til sundhedspolitikken

29.09.00-P22-23-1

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.?

Beslutningstema

Drøfte og beslutte hvilke tilpassede forslag til aktiviteter, der skal iværksættes som led i udmøntning af sundhedspolitikken i 2024.

Sagens opståen

Udvalget blev på udvalgsmødet den 14. maj 2024 præsenteret for en række indsatser ([punkt 56](#)), som kunne igangsættes som led i udmøntning af sundhedspolitikken i 2024. Se bilag 1 for uddybning af de fremlagte indsatser.

Udvalget har besluttet igangsættelse af en række indsatser, jf. beslutning på mødet den 14. maj 2024, samt bedt administrationen om at tilpasse og udfolde de fremlagte indsatser, som endnu ikke er besluttet. Dette med henblik på beslutning af, hvordan de resterende midler til udmøntning af sundhedspolitikken skal anvendes i 2024.

Sagsfremstilling

Efter anmodning fra udvalget tilpasses og/eller foldes følgende indsatser ud i tabellen nedenfor:

- Håndholdte søvnforløb
- Osteopati - to modeller
- Den vægtneutrale tilgang - udbredelse af kendskab og anvendelse.

Indsats	Indhold	Omkostninger 2024
Håndholdte søvnforløb	For de borgere som ikke er i stand til at deltage i et digitalt søvnforløb, skal det være muligt at deltage i et håndholdt søvnforløb med fysisk fremmøde. Der vil være et særligt fokus på den unge målgruppe.	75.000 kr.
Tilbud om osteopati-behandling	Model 1: En pulje til afprøvning af osteopatiforløb målrettet borgere med lidelser i bevægeapparatet og smerteproblematikker af mere generel karakter.	50.000 kr.
	Model 2: Midler til afprøvning af osteopati-forløb, som henvender sig specifikt til langtidssygemeldte borgere med lidelser i bevægeapparatet. Målgruppen kan overvejes udvidet til nedslidte medarbejdere i kommunen.	112.500- 270.000 kr.
Den vægtneutrale tilgang	Som led i at indfri handleplanens ambition om et gennemgribende paradigmeskift fra vægtcentreret til vægtneutral tilgang, skal der prioriteres midler til at	50.000 kr.

- udbredelse af kendskab og anvendelse udbrede kendskabet og anvendelsen af tilgangen på tværs af hele organisationen, således at alle har samme tilgang til sundhed og trivsel både i mødet med medarbejdere og borgere.

I samråd med virksomheden Min Osteopat fremlægges to mulige modeller for en osteopati-indsats, som er målrettet borgere (og eventuelt medarbejdere) med lidelser og/eller smerter i bevægeapparatet. Forskellen på de to modeller består i målgruppen og økonomien.

Tabellens indsatser beskrives mere detaljeret i bilag 2.

Udvalget skal drøfte de tilpassede forslag til aktiviteter og beslutte, hvilke der skal iværksættes som led i udmøntning af sundhedspolitikken i 2024.

Lovgrundlag

Sundhedsloven §§ 119, 120 og 194.

Økonomiske konsekvenser

Udvalget har på mødet den 14. maj 2024 besluttet indsatser med samlede omkostninger svarende til 345.000 kr.

Midler til Sundhedspolitikken udmøntning på 500.000 kr. er i år 2024 indeksreguleret til 538.000 kr., og udvalget kan derfor disponere over restmidler svarende til 193.000 kr.

Omkostningerne til nærværende sags indsatser kan opsummeres som følger i tabellen nedenfor:

Indsats		Omkostninger i 2024
Håndholdte søvnforløb		75.000 kr.
Tilbud om osteopati-behandling	Model 1	50.000 kr.
	Model 2	112.500-270.000 kr.
Den vægtneutrale tilgang - udbredelse af kendskab og anvendelse		50.000 kr.

De samlede økonomiske konsekvenser afhænger af den endelige sammensætning af indsatser.

Nogle aktiviteter forventes at gå på tværs af 2024 og 2025. I de tilfælde kan der blive behov for overførsel af budget mellem årene.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

De foreslåede aktiviteter vurderes, hver især og i kombination, at bidrage positivt til borgere og medarbejdes samlede sundhedstilstand og trivsel. Administrationen er dog ikke umiddelbart bekendt med udbredt evidens for effekten af osteopati-behandling.

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget at:

1. drøfte de tilpassede forslag til aktiviteter som led i udmøntning af sundhedspolitikken i 2024.
2. beslutte hvilke tilpassede forslag til aktiviteter, der skal iværksættes som led i udmøntning af sundhedspolitikken i 2024.

Beslutning

Ad 1: Drøftet.

Ad 2: Udvalget besluttede at iværksætte Håndholdte søvnforløb, Den vægtneutrale tilgang og at tilføje resten af midlerne til indsatsen til skolemad.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Bilag 1 Oversigt over forslag til udmøntning af SP-midler 2024

Bilag 2. Oversigt over tilpassede og udfoldede forslag til indsatser til udmøntning af sundhedspolitikken i 2024

Punkt 78: Offentlighed i rapporter

00.13.06-G01-24-1

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Drøfte offentlighed i rapporter på Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets område.

Sagens opståen

Byrådet besluttede den 30. april 2024 [pkt. 62](#), at administrationen skal offentliggøre alle rapporter, der ikke indeholder personfølsomme oplysninger, fx rapporter fra Arbejdstilsynet, Socialtilsyn Øst, tilsynsrapporter på institutioner m.m. og offentliggøre, hvilke rapporter det er muligt for borgerne at søge og få aktindsigt i.

Sagsfremstilling

Det fremgår af Byrådets beslutning, at offentliggørelsen skal ske via kommunens hjemmeside, og at alle rapporter skal være samlet ét sted, så det er nemt og overskueligt for borgerne at søge adgang.

Det fremgår desuden af beslutningen, at alle fagudvalg skal kvalificere ideen og tanken bag beslutningen yderligere.

Administrativ bemærkning

Administrationen har ikke haft mulighed for at give bidrag til, hvilke rapporter det drejer sig om for de enkelte fagudvalg.

Lovgrundlag

Økonomiske konsekvenser

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget at:

1. drøfte offentlighed i rapporter på udvalgets område.

Beslutning

Drøftet. Udvalget besluttede at anmode administrationen om at tilvejebringe et overblik over rapporter på udvalgets område, og hvilken tilgængelighed de har, til et kommende møde.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Byrådets møde den 30. april 2024 pkt. 62

Punkt 79: Årshjul

00.22.04-G01-22-931063

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Tage orienteringen om årshjul til efterretning.

Sagens opståen

Skabe sagsoverblik for kommende møder i udvalget.

Sagsfremstilling

Via årshjulet får udvalget løbende et overblik om, hvilke sager der er på de kommende udvalgmøder. Årshjulet vil være på som fast punkt på dagsordenen og opdateres løbende mellem udvalgmøderne med sager samt udvalgsaktiviteter.

Årshjulet fremgår af bilag.

Administrativ indstilling

Direktøren indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget at:

1. tage orienteringen om årshjul til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende:

Jette Sloth

Bilag

Årshjul for TSF 2024 - juni

Punkt 80: Underskriftsside

00.01.00-G01-22-931043

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Sagsfremstilling

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

For at godkende beslutningsprotokollen, skal hvert medlem underskrive ved at trykke på Godkend.

Beslutning

Godkendt.