

REFERAT Ældre- og Sundhedsudvalget 2026 - 2029 d. 07-04-2026

Mødedato Tirsdag d. 07. april 2026 kl. 15:00

Mødested Plejhjemmet Tingstedet - Vedskøllevej 1A, 4681 Herfølge

Mødedeltagere Josefine Paaske, Yakup Pelit, Lars Deleuran, Kristina Stange, Thomas
Kielgast, Kirsten Larsen, Tanja Glückstadt

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Velfærdsteknologi i Køge Kommune.....	4
Lukket: Status om arbejdet med budget 2027-2030.....	6
Lukket: Godkendelse af udkast til bodelingsaftale samt delegering af forhandlingskompetence.....	7
Sygefraværsopgørelse.....	8
Eventuelt - åben.....	10
Lukket: Eventuelt - lukket.....	11
Lukket: Underskriftsblad - Ældre- og Sundhedsudvalget.....	12

Punkt 44: Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Punkt 45: Velfærdsteknologi i Køge Kommune

2015-004285

Indstilling

Velfærdsforvaltningen indstiller, at Ældre- og Sundhedsudvalget tager orienteringen om velfærdsteknologi i Køge Kommune til efterretning.

Baggrund og vurdering

Ældre- og Sundhedsudvalget præsenteres på temamødet for eksempler på velfærdsteknologi, der anvendes i Køge Kommune.

Velfærdsteknologi er teknologiske løsninger, der understøtter borgere og medarbejdere i forbindelse med velfærdsydelser som pleje, træning og omsorg. Eksempler kan være apps, intelligente teknologier, sensorer, robotter eller virtuelle tilbud. Køge Kommune står – ligesom resten af landet – over for en udfordring, hvor flere ældre borgere vil have behov for hjælp i de kommende år, samtidig med at det er svært at rekruttere tilstrækkeligt faglært personale. Samtidig peger den nationale ældrereform på øget selvbestemmelse for borgerne, høj kvalitet i plejen og flere sundhedsindsatser i eget hjem.

Med denne udvikling kan velfærdsteknologi bidrage til, at borgere kan klare mere selv i hverdagen og opleve større tryk og fleksibilitet. Samtidig understøtter velfærdsteknologi medarbejderne i at varetage krævende arbejdsopgaver. Teknologi kan dermed være med til at skabe flere muligheder, og et større råderum i opgaveløsningen for både borgere og medarbejdere. Ligesom teknologi også medvirker til at frigøre ressourcer til prioritering af andre velfærdsopgaver.

Der er i disse år et stigende nationalt fokus på velfærdsteknologi som en del af løsningen på fremtidens velfærdsudfordringer. Både stat, kommuner og organisationer som KL, Danish Care og Danish Life science Cluster arbejder med initiativer, der skal styrke udvikling og udbredelse af teknologiske løsninger i den offentlige sektor. Befolkningen, og i høj grad ældre borgere, er positive overfor anvendelsen af velfærdsteknologi. Det viser en undersøgelse i 2024 fra Dansk Industri med over 5000 deltagere. Teknologi ses i stigende grad som et supplement til den faglige personlige indsats. Velfærdsteknologi ses at kunne øge selvstændighed, tryk og fleksibilitet i hverdagen, men ses også som brugbare løsninger til at frigive hænder til andre opgaver i ældreplejen (Linkes til undersøgelser findes i Bilag 1).

Køge Kommune har siden 2015 arbejdet systematisk og målrettet med afprøvning og implementering af velfærdsteknologi, og der er opbygget betydelig erfaring på området. Som følge herfra deltager kommunen aktivt i nationale og tværkommunale samarbejder om udvikling og implementering af nye løsninger og deler løbende erfaringer med andre kommuner, hvilket bidrager til at styrke egne initiativer.

Køge Kommune er blandt andet skaleringsleder for syv kommuner i KL's samarbejde om skærmbesøg i hjemmeplejen. Kommunen deltager desuden, sammen med Roskilde Kommune og uddannelsesinstitutionen ZBC, i det EU-medfinansierede projekt "PIT-Paradigmeskifte for implementering af velfærdsteknologi". Implementering af velfærdsteknologi er krævende og handler for 80 procent om organisation, forandringsledelse, kompetencer og arbejdsgange mens kun cirka 20 procent handler om selve teknologien. PIT projektet har fokus på de 80 procent og opkvalificerer medarbejdere på ældre-, sundheds- og socialområdet i at etablere en ny kultur og praksis, der sikrer mere systematisk inddragelse af teknologi i opgaveløsningen. Det er Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse og Socialfonden Plus der sikrer finansiering af det tre årige projekt.

Arbejdet med velfærdsteknologi i Køge Kommune er en del af kommunens digitaliseringsstrategi og tager afsæt i KL's nationale målsætninger og vurderes ud fra tre bundlinjer:

- Kvalitet for borgerne
- Arbejdsmiljø for medarbejderne
- Effektiv anvendelse af ressourcer

Teknologiske løsninger afprøves derfor i praksis, før de eventuelt implementeres bredt. I Køge Kommune skal der kunne dokumenteres gevinst ved de anvendte teknologiske løsninger. Implementering sker derfor kun, hvis løsningen i evalueringen viser en positiv effekt for mindst to af de tre bundlinjer. Et bærende princip er altid, at teknologiske løsninger skal accepteres af borgeren og skal enten forbedre eller sikre den leverede velfærdsydelse.

Eksempler på velfærdsteknologiske løsninger i anvendelse i Køge Kommune er blandt andet robotter til transport af affald og vasketøj på plejehjem, skærmbesøg i hjemmeplejen, digitale selvhjælpsplatforme, intelligente sengesystemer, virtual reality i træning, sensorer og GPS på plejecentre samt apps til genoptræning og forflytningsteknologier. I Bilag 1 foldes de enkelte løsninger og gevinsterne mere ud.

Deltagere v. teknologipræsentationen: Sofia Flarup-Velfærdsteknologikonsulent, Cathrine Berggreen Smidt-Teamleder i Sundhed og uddannelse, Birgit Andersen-Sårsygeplejerske, Ditte Ahrenst Haar Jacobsen-Teamleder af demensteam og daghjem, Marianne Demuth-Demenskoordinator, Bjørn Robin Stennicke-Fysioterapeut genoptræningen, Mikael Arnetoft-Fysioterapeut genoptræningen, Charlotte Lia-Teamleder i hjemmeplejen og af skærm-enheden, Christoffer Goth-sabbatist på Bjæverskov Plejehjem, Jette Kaufmann Laursen-Forflytningskonsulent og Stine Rodenberg-Sundhedskonsulent.

Økonomi

Udgifter til de nuværende velfærdsteknologiske løsninger afholdes inden for budgettet, og har ingen økonomiske konsekvenser for Køge Kommune.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Bilag 1 Velfærdsteknologi 2026

Punkt 46: Lukket: Status om arbejdet med budget 2027-2030

2026-002926

Punkt 47: Lukket: Godkendelse af udkast til bodelingsaftale samt delegering af forhandlingskompetence

2024-020190

Punkt 48: Sygefraværsopgørelse

Indstilling

Velfærdsforvaltningen indstiller til Ældre- og Sundhedsudvalget at

1. tage orientering om opgørelser af sygefravær, personaleomsætning og lederomsætning blandt ansatte under Ældre- og Sundhedsudvalget ved udgangen af 2. halvår 2025 samt konkrete indsatser for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær til efterretning.

Baggrund og vurdering

Køge Kommune arbejder systematisk med opfølgning på sygefravær. Det sker dels i form af drøftelser hvert kvartal i direktion, chef- og ledergrupper og dels i form af ledernes løbende arbejde med forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet på de enkelte arbejdspladser. Hertil kommer en opfølgning i direktionen for udvalgte større velfærdsområder hver måned indtil videre.

Desuden rapporteres til fag- og MED-udvalg 2 gange om året, efter 1. halvår og 2. halvår. Denne gang rapporteres for perioden ved udgangen af 2. halvår 2025.

Alle fagudvalg modtager én samlet rapport, der dels indeholder sygefraværet for personale konteret på udvalget (tabel 1 og 2) og dels sygefraværet for relevante administrative enheder, der er konteret på Økonomiudvalget (tabel 1A og 2A). Der er desuden vedhæftet en samlet opgørelse af personale- og lederomsætning for medarbejdere ansat i Ældre- og Sundhedsafdelingen samt i VF-sekretariatet.

Læsevejledning til rapporter: I rapporterne opsummerer de tre mørkeblå infobokse øverst de overordnede nøgletal. Opgørelserne er uddybet i efterfølgende figurer og tabeller. De grønne/røde farver indikerer fald/stigning i forhold til sidste periode (ved udgangen af årsperioden kvartalet før). Der vises kun data for enheder over 5 medarbejdere. Se eventuelt bilag med yderligere læsevejledning til sygefraværsrapporten, herunder med en forklaring til Bradford-faktoren. Personale- og lederomsætning indeholder den eksterne afgang (afgang fra Køge Kommune) i perioden for medarbejdere/ledere, der fratræder enten efter eget ønske eller som følge af afskedigelse. Den samlede personaleomsætning indeholder både medarbejdere og ledere.

Lederomsætning er vist særskilt. I opgørelserne af personaleomsætning vises desuden kun data for enheder med personaleomsætning i perioden.

Bemærk, at der kan være enkelte forskelle i detaljeringsniveau mellem de to rapporter.

Opgørelser af sygefravær, personaleomsætning og lederomsætning

I fraværsoverblikket til Ældre- og Sundhedsudvalget (vedhæftet som bilag 1) ses, at det samlede sygefravær for udvalgets område lå på 7,9 % ved udgangen af december 2025, fordelt på 8,0 % for medarbejdere konteret på udvalget og 3,2 % for medarbejderne konteret på Økonomiudvalget. Se tabellerne 1 og 1A.

Sygefraværet er samlet set let faldende fra 8,0 % til nu 7,9 %. Faldende fravær ses i både plejeboliger og i sundhedscenteret, mens fraværet er let stigende i Syge- og Hjemmepleje fra 9,4 % til 9,5 %. I Myndighed er fraværet faldende fra 5,6 % til 4,9 %.

Opdelingen i kort- og langtidsfravær viser, at korttidsfraværet er faldende til nu 3,8 %, og langtidsfraværet er stigende til nu 4,1 %. Detaljer om det korte og lange sygefravær er uddybet i figur 1 og 2, hvor udviklingen månedsvist er illustreret. Bradford-andel, niveau 5 (andel af medarbejderne, som i perioden har haft et fravær, hvor handling er ”nødvendig”), lå på 13,4 % i perioden. Detaljer om Bradford-andele vises i figur 3 og 4 samt i tabel 2 og 2A.

I figur 5 er vist en udvikling i sygefraværet pr. måned de seneste 3 år. Det seneste kvartal har sygefraværet ligget lavere end året før i 2 ud af 3 måneder.

I bilag 2 er vist en samlet oversigt over personale- og lederomsætning for medarbejderne i Ældre- og Sundhedsafdelingen samt i VF-sekretariatet.

Her ses følgende overordnede resultater:

Den samlede personaleomsætning ved udgangen af december 2025 lå på 19 % (i alt 295 medarbejdere er fratrukket i perioden). I figur 1 ses fordelingen på måneder.

2 ledere er fratrukket i perioden.

Konkrete indsatser for forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet

Ældre- og Sundhedsafdelingen har i samarbejde med Den Sociale Kapitalfond igangsat et 2-årigt projekt med Center for medarbejderudvikling (CMU) siden marts 2025. CMU arbejder med 4 elementer:

- Har givet lederne en forståelse af, hvor der skal sættes ind, og hvad der forventes
- Har skabt tryghed og handlekraft i ledelseskæden
- En kombination af data, tydelig ledelsesretning og systematiske handlinger har været afgørende for ændret praksis hos områdets ledere
- Det tætte leder/HR-partner-samspil har styrket ledernes dømmekraft og handlekraft – både ift. den enkelte og arbejdspladsen

- Fokus og klarhed (bl.a. klare mål og prioriteringer)
- Involvering og læring (bl.a. tydeliggørelse af værdi for medarbejderne)
- Proces og ansvarliggørelse (bl.a. datadrevet ledelse)
- Eksekvering og rapportering (bl.a. et operationelt ledelsesværktøj)

I projektet er der fokus på tæt ledersparring i samarbejde med HR-partner samt leders leder. Metodisk arbejdes der ud fra en inddeling af medarbejderne i 3 kategorier:

- Grønne: sjældent syge
- Gule: hyppigt syge
- Røde: langtidssyge

Indsatsen handler bl.a. om at forhindre medarbejdere fra den gule gruppe (risikogruppen) i at blive langtidssyge. På baggrund af data leveret af CMU afholdes der dialogsamtaler hver måned med deltagelse af leder, leders leder, ekstern konsulent og HR-partner med fokus på at identificere bevægelser i sygefraværet, afdække årsager og beslutte konkrete handlinger. Mellem dialogsamtalerne er der tæt ledersparring mellem leder og HR-partner. Lederne anvender derfor ikke Bradford til systematisk opfølgning, men rapporterne fra CMU.

Erfaringer fra plejehjemsområdet viser, at den systematiske og datadrevne indsats har betydet følgende:

- Har givet lederne en forståelse af, hvor der skal sættes ind, og hvad der forventes
- Har skabt tryghed og handlekraft i ledelseskæden
- En kombination af data, tydelig ledelsesretning og systematiske handlinger har været afgørende for ændret praksis hos områdets ledere
- Det tætte leder/HR-partner-samspil har styrket ledernes dømmekraft og handlekraft – både ift. den enkelte og arbejdspladsen

Deltagere v. punktet: Jan Hjøllund - Adm. Direktør CMU

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser for Køge Kommune.

Beslutning

Taget til efterretning med ønske fra udvalget om at invitere Jan Hjøllund igen til et senere udvalgmøde med henblik på at orientere om sygefraværsindsatser, arbejdsmiljø og trivsel.

Bilag

Fraværsoverblik Fagudvalg

Personaleomsætning Fagudvalg

Vejledning til læsning af sygefraværsrapporter til fagudvalg

Punkt 49: Eventuelt - åben

Indstilling

- Evaluering af første dialogmøde med civilsamfundet om budget 2027-2030.

Beslutning

Drøftet.

Punkt 50: Lukket: Eventuelt - lukket

Punkt 51: Lukket: Underskriftsblad - Ældre- og Sundhedsudvalget