

# REFERAT Sundhedsudvalget 2022-2025 d. 29-11-2022

**Mødedato** Tirsdag d. 29. november 2022 kl. 13:00

**Mødested** Udvalgsværelset, 3.s.28, Ørbækvej 100, indgang B

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Standardisering og effektivisering på det administrative område – udmøntning af 2. fase.....	4
Sundhedsberedskabsplan 2022 - 2025.....	11
C-sag: Drøftelse af effektmål for Sundhedsudvalget.....	13
D-Sag: Orientering om status i implementering af Ungestrategien.....	15
D-sag: Aktuelle sager.....	18

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

85.02.02-G01-3-22

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden til Sundhedsudvalgets møde den 29. november 2022.

### **Beslutning**

Sundhedsudvalget godkender dagsordenen.

## **Punkt 2: Standardisering og effektivisering på det administrative område – udmøntning af 2. fase**

00.01.00-A00-10-22

### **Resume**

Den 27. april 2022 godkendte byrådet Direktørgruppens forslag til udmøntning af standardisering og effektivisering på det administrative område. Udmøntningen er en del af budgetforlig 2022, og sker i to faser.

Fase 1, som omfatter en samling af standardiserbare opgaver indenfor Løn & Personale og Regnskab, er i hovedtræk udmøntet med beslutningen i byrådet den 22. juni 2022.

Med denne sag udmøntes den resterende del af effektiviseringskravet i fase 1, der knytter sig til de strategiske HR-opgaver.

Ligeledes udmøntes med denne sag fase 2, som omfatter de øvrige administrative områder, som ikke var en del af fase 1 samt dele af de decentrale administrative områder.

Direktørgruppen har løbende haft et fokus på at opretholde en god trivsel og et godt arbejdsmiljø for de berørte medarbejdere. Dette fokus vil fortsætte ind i 2023, hvor der også vil være fokus på at følge resultater og effektivisering i forlængelse af implementeringen.

### **Effekt**

Sagen har ingen konsekvenser for Odensemålene.

### **INDSTILLING**

Borgmesterforvaltningen indstiller i samarbejde med By- og Kulturforvaltningen, Ældre- og Handicapforvaltningen, Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, Børn- og Ungeforvaltningen, Klima- og Miljøforvaltningen og Sundhedsforvaltningen til respektive udvalg, at byrådet godkender:

1. Den i sagen beskrevne udmøntning af effektivisering og standardisering af øvrige administrative områder svarende til 6,0 mio. kr. i 2023 og 3,5 mio. kr. i 2024 og frem.
2. Effektiviseringer af strategiske HR-opgaver som beskrevet i sagen, svarende til 1,4 mio. kr. i 2023 og 1,8 mio. kr. fra 2024 og frem.

### **Beslutning**

Sundhedsudvalget anbefaler indstillingen.

### **Sagsfremstilling**

Den 27. april 2022 godkendte byrådet Direktørgruppens forslag til udmøntning af standardisering og effektivisering på det administrative områder. En effektivisering som omprioriteres til at styrke velfærden.

Udmøntningen af effektiviseringen er faseopdelt, hvor byrådet godkendte udmøntning af 1. fase den 22. juni 2022. Den konkrete fordeling af den effektivisering, som i fase 1 er besluttet på systemporteføljen, vil ske på mindreudgifter på kommunens udgifter til systemer og licenser. Den faktiske fordeling vil blive indarbejdet i budgetopfølgningen for 1. halvår i 2023.

Med denne sag udmøntes 2. fase samt resterende del effektiviseringskravet i fase 1, der knytter sig til de strategiske HR-opgaver:

A) Effektivisering af de ”øvrige administrative områder”, der ikke er en del af fase 1, herunder opgaver i relation til tværgående styringsprocesser (økonomi), it, digitalisering og dataanalyse, jura, kommunikation og ledelsessekretariatene.

B) Effektivisering af decentrale administrative funktioner, der ikke er samlet i forbindelse med fase 1. Der er primært tale om decentrale løn og regnskabsopgaver indenfor Børn- og Ungeudvalgets område.

C) Effektivisering af de såkaldte strategiske HR-opgaver, der ikke er udmøntet i forbindelse med fase 1.

#### A) Effektivisering af øvrige administrative område

En række af de administrative opgaver, herunder jura, kommunikation og ledelsesunderstøttelse er indholdsmæssigt tæt knyttet til den enkelte forvaltnings fag- og driftsområde samt chefgruppe. På den baggrund er der som udgangspunkt ikke grundlag for at samle opgavevaretagelsen. En væsentlig andel af opgaverne har desuden en ad hoc-præget natur, hvilket reducerer potentialet ved standardisering på tværs.

Direktørgruppen vurderer imidlertid, at der er et effektiviseringspotentiale på områderne, og at dette kan realiseres gennem optimering af sagsgange, digitalisering og bedre koordinering.

På den baggrund foreslår Direktørgruppen med denne sag, at de enkelte forvaltninger gives metodefrihed til at udmønte en andel af det samlede effektiviseringskrav svarende til ca. 4,8 mio. kr. i 2023 og 2,3 mio. kr. om året fra 2024 og frem. Effektiviseringen findes i udvalgene, ud fra deres relative størrelse af administrativt personale, som ikke er omfattet af fase 1.

- 1.000 kr. -	2023	2024	2025	2026
Økonomiudvalget	1.803	865	865	865
By- og Kulturudvalget	532	255	255	255
Ældre- og Handicapudvalget	673	323	323	323
Beskæftigelses- og Socialudvalget	844	405	405	405
Børn- og Ungeudvalget	719	345	345	345
Klima- og Miljøudvalget	78	37	37	37
Sundhedsudvalget	106	51	51	51
Effektivisering og standardisering af øvrige administrative områder i alt	4.755	2.280	2.280	2.280

Profilen for effektiviseringer i fase 2 er højere i år et. Det skyldes, at oprettelsen af nye fælles enheder – i fase 1 – er forbundet med en implementeringsperiode, som medfører, at disse effektiviseringstiltag i 2023 realiseres med tre-

fjerdedeles potentiale.

Nedenfor beskrives kort, hvordan de enkelte udvalg vil arbejde med effektiviseringskravet fra 2023.

#### Økonomiudvalget

Økonomiudvalgets andel af effektiviseringskravet for 2. fase er på 1,8 mio. kr. for 2023 og 0,9 mio. kr. for 2024 og frem. Budgetreduktionen findes blandt andet ved et kontinuerligt fokus på optimering og standardisering af arbejds gange, samt anvendelse af nye digitale løsninger herunder robotteknologi.

Udvalgets forslag til effektiviseringer til budget 2023 tager desuden udgangspunkt i effektiviseringstilgangen om vurdering af ”skal/kan opgaver”. Budgetreduktionen findes igennem naturlig afgang, vakancer mv., og det forventes derfor ikke at medføre afskedigelser.

#### By- og Kulturudvalget

By- og Kulturudvalgets budget reduceres i fase 2 med 0,5 mio. kr. for 2023 faldende til 0,3 mio. kr. for 2024 og frem. Profilen er ca. 270.000 kr. højere i 2023 end overslagsårene. Denne del af budgetreduktionen findes ved at overføre et forventet mindreforbrug under Staben fra regnskab 2022.

Den øvrige reduktion i fase 2 findes på de administrative områder, der ikke var medtaget i fase 1. Den nærmere fordeling aftales internt i forvaltningen i efteråret 2022. Budgettilpasningerne vil blive foretaget med størst mulig hensyntagen til, at stabenes understøttelse af driftsorganisationen påvirkes mindst muligt, og under hensyntagen til de tilpasninger, der sker på de administrative områder som følge af fase 1. Budgetreduktionen findes igennem naturlig afgang, vakancer mv., og vil derfor ikke medføre afskedigelser.

#### Ældre- og Handicapudvalget

Ældre- og Handicapudvalgets budget reduceres i fase 2 med 0,7 mio. kr. for 2023 faldende til 0,3 mio. kr. for 2024 og frem. Profilen er ca. 350.000 kr. højere i 2023 end overslagsårene. Denne del af budgetreduktionen findes ved at overføre et forventet mindreforbrug under Staben fra regnskab 2022.

Den øvrige reduktion i fase 2 findes på de administrative områder, der ikke var medtaget i fase 1. Den nærmere fordeling aftales internt i forvaltningen i efteråret 2022. Budgettilpasningerne vil blive foretaget med størst mulig hensyntagen til, at stabenes understøttelse af driftsorganisationen påvirkes mindst muligt, og under hensyntagen til de tilpasninger, der sker på de administrative områder som følge af fase 1. Budgetreduktionen findes igennem naturlig afgang, vakancer mv., og vil derfor ikke medføre afskedigelser.

#### Beskæftigelses- og Socialudvalget

Under Beskæftigelses- og Socialudvalget reduceres budgettet i fase 2 med 0,8 mio. kr. for 2023 faldende til 0,4 mio. kr. for 2024 og frem. Profilen er ca. 450.000 kr. højere i 2023 end overslagsårene. Denne del af budgetreduktionen findes ved at overføre et forventet mindreforbrug under Staben fra regnskab 2022.

Den øvrige reduktion i fase 2 findes på de administrative områder, der ikke var medtaget i fase 1. Den nærmere fordeling aftales internt i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen i efteråret 2022. Budgettilpasningerne vil blive foretaget med

hensyn til, at Stabens serviceniveau påvirkes mindst muligt og i sammenhæng med de tilpasninger, der sker på Stabens områder efter sammenlægningerne i fase 1. Budgetreduktionen findes igennem naturlig afgang, vakancer mv., og vil derfor ikke medføre afskedigelser.

### Børn- og Ungeudvalget

Børn- og Ungeudvalgets andel udgør 0,7 mio. kr. for 2023 og 0,3 mio. kr. for 2024 og frem. Effektiviseringen omfatter forvaltningens stab samt de 3 fagsekretariater i forvaltningen (dog eksklusiv, regnskab, Løn og personale og HR).

Effektiviseringen udmøntes via en intern optimering og standardisering af sagsgange og snitflader, samt fokus på automatisering af arbejdsgange. Den nærmere fordeling aftales internt i Børn- og Ungeforvaltningen i efteråret 2022. Budgettilpasningerne foretages på en måde, så understøttelsen af de decentrale enheder påvirkes mindst muligt. Det forventes, at budgetreduktionen kan findes igennem naturlig afgang, vakancer mv., og vil derfor ikke medføre afskedigelser.

### Klima- og Miljøudvalget

Under Klima- og Miljøudvalget reduceres budgettet i fase 2 med 77.616 kr. for 2023 faldende til 37.220 kr. for 2024 og frem.

Reduktion i fase 2 findes på de administrative områder, der ikke var medtaget i fase 1. Budgetreduktionen findes derfor på stabens budget til kurser og uddannelser.

### Sundhedsudvalget

Under Sundhedsudvalget reduceres budgettet i fase 2 med 106.323 kr. for 2023 faldende til 50.986 kr. for 2024 og frem. Profilen er ca. 55.000 kr. højere i 2023 end overslagsårene. Denne del af budgetreduktionen findes primært ved at overføre et forventet mindreforbrug under Staben fra regnskab 2022.

Den øvrige reduktion i fase 2 findes på de administrative områder, der ikke var medtaget i fase 1. Budgetreduktionen findes ved at nedskrive Stabens overhead til kurser og uddannelser.

### B) Effektivisering af decentrale administrative opgaver

I forbindelse med den politiske behandling af bevillingssagen for fase 1, blev Direktørgruppen pålagt at have fokus på, at ”der på visse kommunale institutioner, er en selvstændig mening med, at der findes en decentral struktur”. Dette har derfor været udgangspunktet for kortlægningen af området.

Decentrale organiseringer af Løn og regnskabsopgaver ses primært indenfor Børn- og Ungeforvaltningen. Det er derfor Direktørgruppens indstilling, at der arbejdes videre med en standardisering og effektivisering af decentrale løn og regnskabsopgaver indenfor Børn- og Ungeudvalgets område. Områdets decentrale struktur gør dog, at der er behov for et lidt længere tidsperspektiv end frem mod årsskiftet.

Ved at forlænge tidsperspektivet gives der mulighed for en nødvendig dialog og involvering af de berørte decentrale enheder og ledere. Der gives samtidig mulighed for, at der kan igangsættes konkrete prøvehandlinger på forvaltningens område i løbet af første kvartal 2023.

Direktørgruppen vurderer, at der er et potentiale på 1,2 mio. kr. årligt på dette område. Den konkrete udmøntning vil afhænge af resultaterne af de igangsatte prøvehandlinger. Børn – og Ungeforvaltningen vil via forvaltningens løbende effektiviseringsarbejde sikre, at der sker en fuld udmøntning af effektiviseringskravet i 2023.

- 1.000 kr. -	2023	2024	2025	2026
Børn- og Ungeudvalget	-1.196	-1.196	-1.196	-1.196

### C) Effektivisering af strategiske HR-opgaver

Det samlede HR-område skal i forbindelse med fase 1 reduceres med 1,4 mio. kr. i 2023 stigende til 1,8 kr. i 2024 og frem. Den 22. juni 2022 godkendte byrådet, at de mere standardiserbare HR-opgaver skulle samles under Løn & Personale i Borgmesterforvaltningen, mens der skulle arbejdes med en selvstændig effektivisering i forhold til de strategiske HR-opgaver.

Efter en nærmere analyse af de strategiske HR-opgaver, foreslår Direktørgruppen, at nedenstående tiltag iværksættes med henblik på at udmønte effektiviseringskravet:

- Bedre koordinering og tydeligere samarbejdsflader:

Der skal sikres tydeligere snitflader mellem den centrale HR-enhed i Borgmesterforvaltningen, og de HR-enheder, der er placeret i forvaltningerne. Samarbejdsfladerne skal tilpasses dels for at minimere overlappende opgaver, dels for at sikre at opgaver løses gennem én fælles proces. Seminarer og informationsmøder vil i højere grad skulle formidles digitalt og via i forvejen optagede videoer. Samlet set forventes denne optimering at kunne udmønte et provenu på 0,7 mio. kr. i 2023, stigende til 1,1 mio. kr. i 2024. Udmøntning sker ud fra den relative størrelse af HR-områderne i forvaltningerne.

- Skalering af lederuddannelse (tilpasning af DIL):

Diplomuddannelsen i ledelse (DIL) er en akademisk uddannelse på bachelorniveau. Mange af kommunens ledere opfylder adgangskravene til DIL. Det giver derfor fortsat mening, at kommunens ledere tilbydes uddannelsens grundmoduler. En del af kommunes ledere har imidlertid et højere akademisk uddannelsesniveau, og vil derfor have behov for andre uddannelses- og udviklingsbehov, som finansieres af de enkelte udvalg. Det betyder, at der kan ske en tilpasning af den centrale pulje til DIL gennem en reduktion af pladser på grundmodulerne.

- Tilpasning af HR-området omkring Målrettede Indsatser:

De målrettede indsatser bliver i dag varetaget og koordineret på meget forskellig vis. Forskellen skyldes forvaltningernes forskellige strukturer og præferencer. Direktørgruppen vurderer imidlertid, at der er et grundlag for en vis standardisering og koordinering, hvorved der kan indhentes et mindre provenu på 0,3 mio. kr. årligt. Denne effektivisering sker indenfor Økonomiudvalgets ramme.

Samlet set bidrager Direktørgruppens indstilling med følgende effektiviseringer på HR-området

- 1.000 kr. -	2023	2024	2025	2026
<i>Bedre koordinering og tydeligere samarbejdsflader</i>				
Økonomiudvalget	-433	-718	-718	-718
By- og Kulturudvalget	-27	-45	-45	-45
Ældre- og Handicapudvalget	-74	-123	-123	-123
Beskæftigelses- og Socialudvalget	-68	-112	-112	-112
Børn- og Ungeudvalget	-74	-123	-123	-123
<i>Skalering af lederuddannelse</i>				
Økonomiudvalget	-390	-400	-400	-400
<i>Tilpasning af HR-området omkring Målrettede Indsatser</i>				
Økonomiudvalget	-300	-300	-300	-300
Effektivisering af strategiske HR-opgaver i alt	-1.367	-1.822	-1.822	-1.822

## Høringssvar

Direktørgruppens indstilling til udmøntningen af 2. fase har været i høring i MED-strengen i perioden 31. oktober til 15. november. Der er i høringsperioden indkommet 4 høringssvar.

I hovedtræk omfatter MED-strengens bemærkninger følgende 3 temaer:

- Behov for fokus på arbejdsvilkår og trivsel
- Fokus på HR-området og et ønske om tydeliggørelse af retning for det samlede HR-område i Odense Kommune
- Opmærksomhed på snitflader med videre i forbindelse med løsning af administrative opgaver i nye forvaltningsstrukturer

Direktørgruppen har drøftet de indkomne høringssvar, og vurderer ikke, at de indkomne bemærkninger giver anledning til at ændre de formelle indstillinger og den overordnede retning i udmøntningssagen.

Høringssvarene giver dog Direktørgruppen en række vigtige fokuspunkter og opmærksomheder i det fremadrettede forvaltningsvise arbejde med implementering af effektiviseringen – herunder at sikre medarbejdernes arbejdsvilkår og trivsel. I forbindelse med udmøntningen af de administrative effektiviseringer har direktørgruppen løbende haft et fokus på at opretholde en god trivsel og et godt arbejdsmiljø for de berørte medarbejdere.

Dette sker eksempelvis i forbindelse med samling af administrative medarbejdere i fase 1, hvor der arbejdes på en plan for løbende trivselsmålinger og evaluering for 2023, hvor resultater heraf forventeligt vil følges af Hovedudvalget samt ved inddragelse af relevante forvaltningsudvalg og lokaludvalg i forbindelse med den forestående implementering i fase 2, der er forankret i de enkelte forvaltninger. Ligeledes arbejdes der med den politisk vedtagne beslutning om at evaluere arbejdet med oprettelsen af to nye udvalg og forvaltninger, som forelægges Økonomiudvalget i første halvår 2023.

Slutteligt vil Direktørgruppen i forbindelse med etablering af de nye enheder for Regnskab og Løn & Personale sikre, at der beskrives ambitionsniveauer og pejlemærker for de nye enheder samt for det samlede HR-område i kommunen med henblik på at sikre retning og gennemsigtighed for de respektive områder.

## Økonomi

Med sagen udmøntes den budgetlagte effektivisering for fase 2 på samlet set 6,0 mio. kr. i 2023, og 3,5 mio. kr. i 2024 og frem på styringsområde service til Økonomiudvalget. Dermed nedskrives effektiviseringskravet på 20 mio. kr. i 2023 og frem, og sagen har dermed ingen konsekvenser for kommunens kassebeholdning.

Med sagen udmøntes også effektivisering på 1,4 mio. kr. i 2023 og 1,8 mio. kr. i 2024 og frem til udvalgene. Beløbet modregner effektivisering på HR-området fundet gennem administrationsanalysens fase 1, og har dermed ingen konsekvenser for kommunens kassebeholdning

Styringsområde Service, kr.	2023	2024	2025	2026
<b>Effektivisering og standardisering af øvrige administrative område</b>				
<i>Optimering af øvrige administrative funktioner</i>				
Økonomiudvalget	-1.803.338	-864.774	-864.774	-864.774
By- og Kulturudvalget	-531.613	-254.931	-254.931	-254.931
Ældre- og Handicapudvalget	-673.341	-322.895	-322.895	-322.895
Beskæftigeles- og Socialudvalget	-843.883	-404.677	-404.677	-404.677
Børn- og Ungeudvalget	-718.741	-344.666	-344.666	-344.666
Klima- og Miljøudvalget	-77.616	-37.220	-37.220	-37.220
Sundhedsudvalget	-106.323	-50.986	-50.986	-50.986
<i>Decentrale områder</i>				
Børn- og Ungeudvalget	-1.195.629	-1.195.629	-1.195.629	-1.195.629
Nulstilling af effektiviseringspulje under Økonomiudvalget	5.950.483	3.475.779	3.475.779	3.475.779
<b>Effektivisering af strategiske HR-opgaver</b>				
<i>Bedre koordinering og tydeligere samarbejdsflader</i>				
Økonomiudvalget	-433.284	-718.150	-718.150	-718.150
By- og Kulturudvalget	-27.080	-44.884	-44.884	-44.884
Ældre- og Handicapudvalget	-74.471	-123.432	-123.432	-123.432
Beskæftigelses- og Socialudvalget	-67.701	-112.211	-112.211	-112.211
Børn- og Ungeudvalget	-74.471	-123.432	-123.432	-123.432
<i>Skalering af lederuddannelse</i>				
Økonomiudvalget	-389.800	-400.300	-400.300	-400.300
<i>Tilpasning af HR-området omkring Målrettede Indsatser</i>				
Økonomiudvalget	-300.000	-300.000	-300.000	-300.000
Modregning af effektivisering på HR-områder fundet i administrationsanalysens fase 1, Økonomiudvalget	1.366.806	1.822.409	1.822.409	1.822.409
<b>Kassebeholdning</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## **Punkt 3: Sundhedsberedskabsplan 2022 - 2025**

29.30.10-A26-2-22

### **Resume**

Sundhedsudvalget blev 11. oktober 2022 orienteret om Sundhedsberedskabsplanen og at Odense Kommune er forpligtet til at indgå i Sundhedsberedskabet.

Det er Sundhedsudvalgets opgave at klargøre Sundhedsberedskabsplan til godkendelse på byrådet. Det sker i hver byrådsperiode.

Efter godkendelse vil Sundhedsforvaltningen gå i gang med at færdiggøre Action Cards, der er en beskrivelse af konkrete handlinger i kritiske situationer. Disse vil udgøre Del II af sundhedsberedskabsplanen.

Derudover følger der et arbejde omkring implementering af det organisatoriske set-up og sammenhæng på tværs og i hver forvaltning, herunder øvelser.

Sundhedsberedskabsplanen skal i høring i de omkringliggende kommuner og Region Syddanmark. Derefter skal den indsendes til rådgivning i Sundhedsstyrelsen.

### **Effekt**

Sagens karakter gør, at det ikke er relevant at vurdere effektskabende konsekvenser for Odensemålene.

### **INDSTILLING**

Sundhedsforvaltningen indstiller til udvalget, at Odense Byråd godkender Odense Kommunes Sundhedsberedskabsplan.

### **Beslutning**

Sundhedsudvalget anbefaler indstillingen.

### **Sagsfremstilling**

Sundhedsberedskabet sker i koordination med Odense Kommunes Beredskabsplan og Region Syddanmarks samlede beredskab. Alt efter hændelsestype vil Odense Kommune koordinere indsatsen med de omkringliggende kommuner efter behov.

Det betyder, at det samlede beredskab bliver håndteret i forskellige organisatoriske lag. Sundhedsberedskabsplanen for Odense Kommune indgår i nedenstående hierarki:

1. Beredskab Fyn:

Står for brandslukning og brandforebyggelse.

## 2.Kriseberedskabet i Odense Kommune:

Sikrer at kommunens funktioner opretholdes og fungerer på trods af ulykker, terror, naturkatastrofer og lign.

## 3.Region Syddanmarks beredskab, sygehusberedskabet:

Er beredskabet i det samlede sygehusvæsen, og skal ved beredskabshændelser sikre, at der kan ydes behandling til syge og tilskadekomne på sygehusene samt levering af lægemidler og lægeartikler.

## 4.Sundhedsberedskabet (denne sags omdrejningspunkt):

Er en del af det samlede beredskab og sikrer, at Odense Kommune kan håndtere når ekstraordinære hændelser har konsekvenser for borgerens sundhed.

Sundhedsberedskabsplanen DEL I sikrer en effektiv koordineret indsats af kommunens sundhedsmæssige ressourcer og fastlægger, hvem Sundhedsberedskabet består af, og dermed hvem der skal indkaldes i tilfælde af en sundhedskrise.

## **Økonomi**

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder for kommunens kassebeholdning.

## **Bilag**

Sundhedsberedskabsplan 2022-2025 DEL I

## **Punkt 4: C-sag: Drøftelse af effektmål for Sundhedsudvalget**

00.01.00-A26-10-22

### **Resume**

Odense Kommune er en effektstyret organisation. Det betyder, at Odense Kommune har fokus på, at de kommunale indsatser skaber værdi for borgere og virksomheder.

Byrådet har derfor formuleret 10 Odensemål, der er den overordnede ramme for effektstyringen. Herudover skal alle politiske udvalg formulere udvalgmål for deres områder. Sundhedsudvalgets effektmål vil være med til at sætte en politisk ramme for kommunens aktiviteter på sundhedsområdet og bidrager også til realiseringen af de 10 Odensemål.

Denne sag er udvalgets første drøftelse af udvalgsmaal. På mødet vil udvalget derfor blive præsenteret for forslag til effektmål med tilhørende indikatorer.

Udvalget vil skulle udpege 3-4 effektmål. Efter drøftelsen vil forvaltningen arbejde videre med dem, herunder forslag til ambitionsniveau for målene. Udvalget skal 15. december 2022 beslutte hvilke effektmål, der skal udgøre Sundhedsudvalgets effektmål i resten af byrådsperioden. Udvalget vil få en statusopdatering på effektmålene hvert halve år i forbindelse med økonomi- og effektopfølgningen.

### **INDSTILLING**

Sundhedsudvalget indstiller, at udvalget drøfter forslag til effektmål.

### **Beslutning**

Sundhedsudvalget drøftede sagen.

### **Sagsfremstilling**

Sundhedsudvalgets effektmål er med til at sikre, at kommunens aktiviteter har effekt for borgerne. Til hvert effektmål udvælges en indikator, som viser udviklingen i opfyldelse af effektmålet.

De nuværende effektmål for Sundhedsudvalget er:

- Mindre ulighed i sundhed
- Antal af unge rygere reduceres
- Øget mental sundhed

Indikatorerne til måling af de nuværende effektmål er henholdsvis:

- Gennemsnitlige antal huller ved 15-årige - caries og tandsundhed generelt en god indikator for kroppens generelle sundhed, ligesom dårlig tandsundhed kan have konsekvenser for personers overordnede helbred.
- Andelen af unge der ryger
- Unges selvvaluerede helbred ift. mental trivsel

Sundhedsudvalget har tidligere drøftet retning og prioriteter for Sundhedsforvaltningen blandt andet i forbindelse med strategiramme for Sundhedsforvaltningen og Budgetbidrag 2023-2026. I disse drøftelser er bl.a. blevet peget på følgende væsentlige emner på sundhedsområdet:

- Et stærkere, enklere og mere sammenhængende sundhedsvæsen
- Øget mental trivsel især for børn og unge
- Røgfri generation 2025
- Mere lighed i sundhed

Med udgangspunkt i de ovenstående temaer præsenteres mulige effektmål med mulige indikatorer til videre drøftelse:

Tema	4-årigt effektmål	Mulige indikatorer
Et stærkere, enklere og mere sammenhængende sundhedsvæsen	Den enkelte oplever et godt samarbejde med Genoptræning i Odense Kommune	Andelen af borgere, der er godt på vej til at nå sine mål for genoptræning
Øget mental trivsel	Den enkelte unge oplever ændring i deres symptomer gennem tillidsfuldt samarbejde med Psykologteam	Andelen af unge, der oplever forbedring i, hvor meget symptomerne forstyrrer deres funktionsniveau efter endt forløb i psykologteam
Røgfri generation 2025	Den unge generation skal være røgfri	Andelen af unge fest- og dagligdagsrygere reduceres
	Den unge generation skal være fri af røgfrie nikotinprodukter	Andelen af unge der bruger snus eller nikotinposer reduceres
Mere lighed i sundhed	Mere lighed i tandsundhed blandt børn og unge i Odense	- Gennemsnitlig cariesforekomst ved 5-årige
		- Gennemsnitlig cariesforekomst ved 15-årige

De enkelte mål og indikatorer er uddybet i vedhæftede bilag.

## Økonomi

Da sagen er en drøftelsessag, er der ingen økonomiske konsekvenser, herunder for kommunens kassebeholdning.

## Bilag

SUU\_Effetmålskort

## Punkt 5: D-Sag: Orientering om status i implementering af Ungestrategien

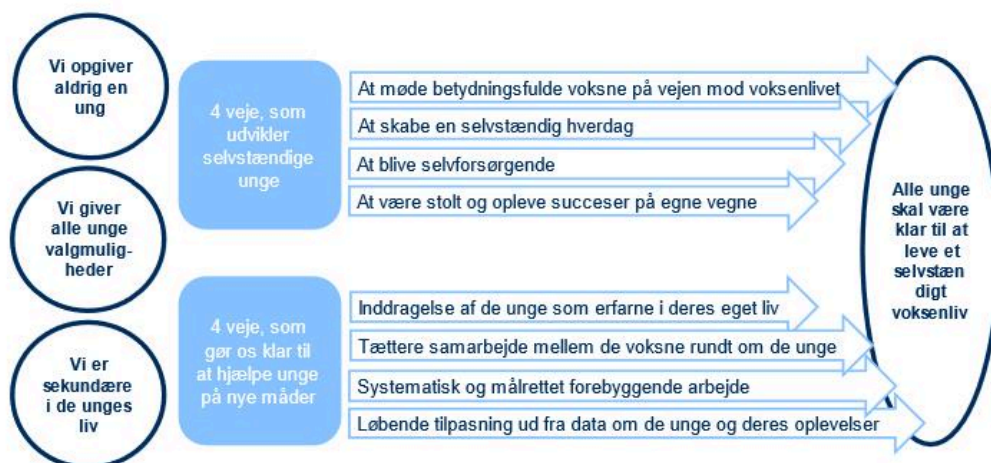
27.00.00-A00-6-22

### Resume

Beskæftigelses- og Socialudvalget, Børn- og Ungeudvalget, Sundhedsudvalget samt Ældre- og Handicapudvalget får med denne sag en kort orientering om status for implementeringen af Ungestrategien. På mødet vil koncernchef, Jane Findal samt familie- og forebyggelseschef, Sonja Seerup Hansen give udvalget en indføring i Ungestrategien. Implementeringen af Ungestrategien er planmæssigt i gang, men udviklingen af rammerne for den kommende fælles systematiske effektmåling er forsinket.

Ungestrategi, for unge der har brug for ekstra støtte (15-30 år) blev godkendt i byrådet den 2. juni 2021. I de kommende år skal Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, Børn- og Ungeforvaltningen og Ældre- og Handicapforvaltningen arbejde med det bærende fælles perspektiv, at ”Alle unge skal være klar til at leve et selvstændigt voksenliv”, som beskrevet i Ungestrategien.

Figur 1: Ungestrategiens målsætninger og 8 veje



Strategien indeholder 4 overordnede målsætninger, 8 veje (4 ungeveje, 4 organisatoriske) og 7 hovedindikatorer, som er politisk besluttet. Dertil kommer 45 tiltag med tilknyttede handleplaner, som er administrativt forankrede. Strategiens 45 tiltag skal være implementeret inden udgangen af 2024.

### Status for arbejdet med handleplaner

Handleplanerne for strategiens første år er udarbejdet i tæt koordinering og samarbejde mellem de tre forvaltninger på medarbejder-, ledelses- og chefniveau, i alt 30 tiltag. Handleplanerne for det enkelte tiltag bliver omsat i den enkelte afdeling. Arbejdet med handleplanerne i de tre forvaltninger sker med vedvarende fokus på et tæt tværgående samarbejde mellem fagområder, afdelinger og forvaltninger. I bilag 1 ses status for implementeringen af handleplanerne. Status er lavet for Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, Børn- og Ungeforvaltningen, samt Ældre- og Handicapforvaltningen, og viser at implementeringen er påbegyndt i alle tre forvaltninger.

For nuværende arbejder 29 afdelinger med implementeringen af Ungestrategiens 30 tiltag. Det tværfaglige samarbejde om arbejde med handleplaner for 2023 og 2024 er i proces for de resterende tiltag, og det

forventes, at de er igangsat i afdelingerne ved udgangen af 2022 som planlagt.

Byrådets ønske med at lave en Ungestrategi var, at skabe en mere sammenhængende ungeindsats på tværs af kommunens forvaltninger i forhold til uddannelse, beskæftigelse og socialindsats. Der er stor ledelsesmæssig opmærksomhed på at fastholde den ændrede tilgang til arbejdet med de unge ud fra Ungestrategiens ambitioner i det daglige arbejde.

Status for udvikling af rammerne for den kommende fælles systematiske effektmåling

Forvaltningerne arbejder med fælles systematiske tiltag i Ungestrategien, der understøtter tværgående indsamling af data. De følgende 7 hovedindikatorer (ungeeffekter) er væsentlige områder, hvor Ungestrategiens overordnede effekt vil kunne måles.

Vi forventer at se følgende forandringer:

- At udsatte unge kun oplever få sagsbehandlerskift
- At flere udsatte unge, er udeboende enten i egen bolig eller i støttede boformer
- At udsatte unge ikke har mere fravær i skolen end alle andre
- At flere udsatte unge, er i job eller i uddannelse
- At flere udsatte unge under 18 år, modtager løn fra en arbejdsplads hver måned
- At flere udsatte unge, består mindst dansk og matematik i folkeskolens 9. klasses afgangsprøve samt, at flere består hele afgangsprøven og får mindst 2 i fagene dansk og matematik
- At flere udsatte unge, afslutter en ungdomsuddannelse

Den ene af Ungestrategiens 8 veje, 'Løbende tilpasning ud fra data om de unge og deres perspektiver', og de tre tilhørende tiltag for det første år, 'Fælles data på personalemøder', 'Udvidet indsamling og brug af data på ungeområdet', og 'Systematisk effektmåling', udgør et selvstændigt spor og skal muliggøre datadreven udvikling og beslutninger i de tre forvaltninger.

Operationalisering af effektmål

For at kunne tydeliggøre forandringerne operationaliseres en række indikatorer for effektmålene. Fx vil vi følge andel unge 18-25-årige med brug for støtte, som har adresse forskellige fra forældre. Og vi vil opgøre antallet af 15-29-årige med brug for støtte som modtager løn, eller SU.

For at kunne udarbejde datagrundlaget og fastlægge baseline for de indikatorer og nøgletal der måles på, må forvaltningerne afvente implementeringen af to nye fagsystemer. Status er, at implementeringen af fagsystemer er forsinket og først bliver taget i brug ultimo 2022. Data fra fagsystemerne er nødvendige for at kunne udarbejde den første baseline måling. Det vil derfor først give mening at udarbejde den første status på monitoreringen, og igangsætte den politiske proces for fastlæggelse af ambitionsniveauer i start 2023.

I foråret 2023 vil forvaltningerne gennemføre den første Ungeprofilundersøgelse særligt rettet mod målgruppen for Ungestrategien. Undersøgelsen vil blandt andet give data for den gruppe af unge, som ikke er under uddannelse, og som vi ikke tidligere har haft data om på populationsniveau. Med denne undersøgelse kan vi få aktuel viden om de unges trivsel, sundhed, livsopfattelse og livssituation. De indsamlede data giver mulighed for at tilpasse vores forebyggende arbejde. Undersøgelsen vil indholdsmæssigt være den samme, som den eksisterende Ungeprofilundersøgelse, og vil tidsmæssigt foretages samtidigt.

**Beslutning**

Orientering givet.

## **Bilag**

Bilag 1 - Handleplansoverblik for Ungestrategien 2022

Bilag 2 - Ungestrategi 2021 - For unge der har brug for ekstra støtte

## **Punkt 6: D-sag: Aktuelle sager**

85.02.02-G01-3-22

### **Resume**

Udvalget blev orienteret om det kommende møde i Sundhedsforvaltningens Forvaltningsudvalg.

### **Beslutning**

Orientering givet.