

# REFERAT Fastholdelse og rekruttering d. 10-12-2024

**Mødedato**           Tirsdag d. 10. december 2024 kl. 15:00

**Mødested**           Rådhuskælderen

**Mødedeltagere**   Cømert Sonsuz (A), Bjørn Svensson (Ø), Steen Løftstrøm (UP)  
(Fravær), Sarah Lykke (A), Carsten Bo Nielsen (L), Bent Fischer-  
Nielsen (F), Marianne Ingeholm Larsen, Centerchef for Skole og  
Dagtilbud, Jan Vangmand, Formand i Hovedudvalget, Celine Lind  
Jakobsen (C), Soma Mayel (B) (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Udvalgmøde med program.....	4
Drøftelse af digitalisering og AI i Fredensborg Kommune.....	5
Orientering om analyse for Fremfærd om medarbejderes kompetencebehov.....	6
Drøftelse af prøvehandling af digital løsning på plejehjem.....	7
Digitalt underskriftsblad for mødet 5. december 2024.....	9

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

### **Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 10-12-2024**

§17.4 udvalget godkendte dagsordenen

## **Punkt 2: Udvalgs møde med program**

24/25159

### **Beslutningstema**

§17.4 udvalget orienteres om dagens program på mødet, der knytter sig til

den attraktive arbejdsplads og har fokus på hvad det er, man skal være opmærksom på i et leder og medarbejderperspektiv, når der skal arbejdes med AI (kunstig intelligens) og teknologiske løsninger på velfærdsområderne.

### **Sagsfremstilling og økonomi**

På udvalgs mødet den 25. juni besluttede §17.4 udvalget, at udvalget gerne vil arbejde mere med emnet AI og digitalisering – ud fra et perspektiver inden for rekruttering- og fastholdelse.

Herunder få belyst hvordan vi i Fredensborg Kommune arbejder med digitale løsninger, samt hvilke resultater og effekter, vi allerede nu kan fortælle om.

Yderligere sættes der på mødet fokus, på hvilke medarbejderrelaterede muligheder og udfordringer de digitale løsninger også bringer med sig.

Dagen vil derfor være en blanding af mindre oplæg og større drøftelser, som tager udgangspunkt i de dilemmaer og mulighedsspænd inden for rekruttering og fastholdelses- sagsordenen, som teknologien bringer med sig.

Dagens program er vedhæftet som bilag.

### **Bevilling**

Sagen har ingen bevillingsmæssig karakter

### **Indstilling**

Administrationen anbefaler, at §17.4 udvalget taget sagen til orientering.

### **Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 10-12-2024**

§17.4 udvalget godkendte programmet.

### **Bilag**

Program 10. december

## **Punkt 3: Drøftelse af digitalisering og AI i Fredensborg Kommune**

24/25159

### **Beslutningstema**

I Fredensborg Kommune arbejdes der med en række forskellige digitaliseringsprojekter, hvilket digitaliseringschefen vil fortælle mere om på udvalgsrådet 10. december.

### **Sagsfremstilling og økonomi**

Kommunens Digitaliseringschef vil fortælle om fremtrædende teknologier inden for velfærdsområderne, som kan understøtte arbejdet med fastholdelse og rekruttering. Der gives en gennemgang af konkrete teknologier, både teknologier som vi har erfaring med i dag i servicen til borgeren – og i administrationen. Ligesom der undervejs præsenteres teknologier, som i fremtiden vil være interessante at investere i, i et medarbejderperspektiv.

### **Bevilling**

Sagen har ingen bevillingsmæssig karakter

### **Indstilling**

Administrationen anbefaler,

1) at §17.4 udvalget drøfter de muligheder og dilemmaer, der knytter sig til AI og digitaliseringsdagsordenen i et fastholdelse – og rekrutteringsperspektiv.

### **Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 10-12-2024**

§17.4 udvalget drøftede, hvordan man kan anvende AI og digitale løsninger i den mangel på arbejdskraft, som vi ser ind i – særligt på ældreområdet. Udvalget drøftede ligeledes hvordan AI og teknologi både kan være med til at fastholde og rekruttere arbejdskraft.

Det blev blandt andet fremhævet, vigtigheden i at være afsøgende overfor nye løsninger, som kan være med til at aflaste arbejdskraften og måske være med til at frigive mere tid.

Udvalget drøftede også, at det vil kræve en kulturændring at arbejde med teknologiske løsninger, da medarbejder- og ledergruppen har forskellige tilgange og kompetencer, til at tilgå teknologiske løsninger.

Endelig blev det også drøftet, at der er behov for at afklare, hvad det er for opgaver, der skal effektiviseres via AI, og hvilke opgaver plejepersonale og pædagoger fortsat skal holde fast i.

## **Punkt 4: Orientering om analyse for Fremfærd om medarbejderes kompetencebehov**

24/25159

### **Beslutningstema**

De vigtigste pointer fra analysen for Fremfærd om "*Kompetencebehov for medarbejdere i kommunerne i forbindelse med anvendelse af kunstig intelligens*" præsenteres på udvalgsrådet.

### **Sagsfremstilling og økonomi**

Fremfærd er et samarbejde på tværs af parterne på det kommunale arbejdsmarked om udvikling af velfærdssamfundets kerneopgaver. Formålet med analysen er at undersøge, hvordan man meningsfuldt kompetenceudvikler medarbejdere og ledere i kommunerne, når kunstig intelligens bliver en del af den daglige opgaveløsning. Pointer fra analysen fremlægges af Strategisk konsulent Marie Kyhn og personalechef Michelle Shirmohammadi.

### **Retsgrundlag**

### **Indstilling**

Administrationen anbefaler, at §17.4 udvalget til sagen til efterretning.

### **Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 10-12-2024**

§17.4 udvalget tog orienteringen til efterretning

# Punkt 5: Drøftelse af prøvehandling af digital løsning på plejehjem

24/25159

## Beslutningstema

§17.4 udvalget orienteres om prøvehandlingen Teton, som er en digital løsning, der af afprøvet på Skovgården og drøfter efterfølgende den betydning det har for medarbejdere og ledere. På udvalgsrådet vil digitaliseringskonsulent Christian Mørkegaard Gertsen folde erfaringerne med Teton yderligere ud og samle op på de overordnede målepunkter for afprøvningen. Derudover vil plejehjemsleder på Skovgården, Birgitte Petersen, fortælle om den betydning, Teton har haft på medarbejderne og arbejdsmiljøet.

## Sagsfremstilling og økonomi

Fredensborg Kommune har afprøvet Teton på Skovgården Plejehjem i tre måneder i efteråret 2024. De overordnede målepunkter for afprøvningen var:

Faldulykker: En forventning om færre fald i boligen, og hurtigere reaktionstid, når borger er faldet

Optimering af ressourcer: En forventning om at det er muligt at optimere arbejdsgangene omkring tilsyn

Arbejdsmiljø: En forventning om at Teton kunne bidrage med at skabe øget tryghed for medarbejderne, omkring borgernes aktuelle tilstand, også når borgeren er faldet

Teton er en sensorteknologi, som anvendes i plejeboliger og understøtter medarbejderens tilsynspraksis. I dag er tilsyn på plejehjem i høj grad fysiske tilsyn, men med et digitalt tilsyn har medarbejderen mulighed for at optimere sine arbejdsgange omkring tilsyn.

Medarbejderen kan sammen med borgeren individuelt indstille de alarmer, der udløses, når en borger befinder sig i risikobetonede situationer. Det betyder, at medarbejderen informeres, når borgeren har brug for støtte.

Derudover er Teton også med til at forebygge fald. Hvis et fald sker i boligen, vil Tetons teknologi opfange og gengive en kort videosekvens, som giver medarbejderen mulighed for at gense, hvad der er sket, og tage korrekt handling baseret på alvorlighedsgrad.

Resultaterne af prøvehandlingen er positive. I løbet af 3 måneder er antallet af fald reduceret med 47 % om dagen, ligesom at reaktionstiden ved fald er forkortet med 86 %

Medarbejderne oplever, at de med Teton får mulighed for at arbejde i et langt mere trygt arbejdsfællesskab, hvor de kan bruge deres faglighed på at forebygge og hjælpe de borgere, der har behov for det. Ved hjælp af Teton, kan de i langt højere grad målrette deres opgaver, så de matcher med borgerens behov, hvilket giver en øget tilfredshed blandt medarbejdere – og borgere.

## Bevilling

Sagen har ingen bevillingsmæssig karakter

## **Indstilling**

Administrationen anbefaler,

1) at §17.4 udvalget drøfter de medarbejderrelaterede dilemmaer og muligheder, der knytter sig til en teknologiske løsninger.

### **Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 10-12-2024**

§17.4 udvalget drøftede de medarbejderrelaterede dilemmaer og muligheder, der er i arbejdet med AI i lyset af erfaringerne fra den digitale løsning Teton, som blev beskrevet på udvalgs mødet. Plejehjemsleder Birgitte Petersen fortalte om hvordan medarbejdere, borgere og pårørende har taget godt imod Teton, og hvordan det har medvirket til at skabe et godt arbejdsmiljø.

Udvalget drøftede vigtigheden af, at tage højde for, at der findes forskellige medarbejder- og ledertyper, som har hver deres tilgang til AI, og at det ikke er alle, der er lige nysgerrige på nye digitale løsninger. Udvalget drøftede, hvordan arbejdet med AI vil kræve kompetenceudvikling af medarbejdere, for at kunne arbejde med og forstå teknologien.

Udvalget drøftede også muligheden for, at AI kan være med til at tiltrække nogle medarbejdere, da arbejdspladsen vil kunne brande sig på, at der arbejdes med AI løsninger til gavn for borgere og medarbejdere.

Der blev også fremhævet i drøftelserne, at afprøvningen af de nye teknologiske løsninger, tager tid, før man kan se langtidseffekterne og dermed det fulde potentiale af en ny teknologisk løsning.

## **Punkt 6: Digitalt underskriftsblad for mødet 5. december 2024**

22/22760