

REFERAT MEDII - Social, Sundhed og Beskæftigelse d. 30-09-2024

Mødedato Mandag d. 30. september 2024 kl. 13:00

Mødested Udvalgsværelse 1

Mødedeltagere Pia Ulv Helleland, Pernille Kloster Aalund, Louise Schjønning, Per Nielsen Elb, Anne Marie Damsgaard, Tanja Guldhammer, Thekla Helene Kynde Vinther, Grethe Hyldal Knudsen, Dorte Andersen, Merete Andreasen, Helle S. Kobberholm, Stine Thybo Skovbakke, Tove Mathiasen, Lene Krista Lund, Lone Barslund Hedegaard Suppleant for Tove Mathiasen, Maja Dohn Snejbjerg Suppleant for Helle, Hanne Winther Simonsen Suppleant for Stine Thybo Skovbakke, Mona Hassan Hammoud Suppleant for Thekla, Mette Bech Kristensen Suppleant for Dorte, Lisbeth Bundgaard Suppleant for Merete

Indholdsfortegnelse

Fremtid med fuldtid i Lemvig Kommune.....	3
Fremlæggelse af ideer til "Mere tid til kerneopgaven"	6
Udspil til ældrelov - Du bliver aldrig for gammel til at have det godt.....	8
Projekt omkring sygefravær i samarbejde med Jan Hjöllund- ansøgning til "Vores Attraktive Arbejde".....	10
Opfølgning på temadag "Onboarding og branding af Lemvig Kommune som arbejdsplads"	12
Orientering om onboarding- og exitmålinger pr. 1. juli 2024.....	14
Emner til dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget.....	16
Opfølgning efter dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget.....	17
Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten.....	18
Punkter til næste gang.....	19
Meddelelser.....	20
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Fremtid med fuldtid i Lemvig Kommune

81.10.00A00-1-24

Resume

Trepartsaftalen af 4. december 2023 indeholder et afsnit om fuldtid, hvor der bliver stillet to krav til kommunerne.

Lemvig Kommune har tilmeldt sig indsatsen "En fremtid med fuldtid".

Sagsfremstilling

Teamleder fra Økonomi og HR Bettina Baron Kjælder deltager i sagens behandling.

Trepartsaftalen af 4. december 2023 om løn og ansættelsesvilkår mellem KL, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og regeringen indeholder et afsnit om fuldtid.

KL og Forhandlingsfællesskabet har gennemført et projekt med 43 kommuner om "En fremtid med fuldtid". Projektet har resulteret i et afsnit om fuldtid i trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår mellem KL, Danske Regioner og Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og Regeringen, der blev indgået den 4. december 2023. Trepartsaftalen gælder fra 1. januar 2024. Parterne bag trepartsaftalen er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne og derfor indeholder trepartsaftalen overordnet to krav til kommunerne:

1. Alle stillinger i kommunerne indenfor sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet skal som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger.
2. Deltidsansatte medarbejdere, der anmoder om ansættelse på fuldtid, skal tilbydes dette i årene 2024, 2027 og 2030. De skal have tilbuddet senest 6 måneder efter, at medarbejderen har anmodet herom. Kommunen skal oplyse de ansatte om, at der er en mulighed for at komme med en sådan anmodning. Medarbejdere ansat på deltid i Lemvig Kommune er informeret via brev.

At få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid har flere gevinster for de kommunale arbejdspladser. Samtidig er det en af løsningsbrikkerne, hvis vi skal imødekomme manglen på arbejdskraft og udfordringer med at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere.

Lemvig Kommune har tilmeldt sig indsatsen "En fremtid med fuldtid", hvor KL og Forhandlingsfællesskabet bidrager med et faciliteret workshopforløb, redskaber, sparring og viden om deltids-/fuldtidsproblematikken samt inspiration fra de 43 kommuner, der allerede har deltaget i indsatsen.

Formålet er at finde lokale løsninger på, hvordan det bliver attraktivt og muligt for flere at gå op i tid. Det vil kræve ændringer af praksis og kultur på arbejdspladserne hos både leder og medarbejdere, samt en vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger og indsatser.

I Lemvig Kommune deltager følgende arbejdspladser i samarbejdet med KL og Forhandlingsfællesskabet:

- Kommunal Sygepleje, Social & Sundhed
- Midlertidige ophold, Døgnrehabilitering og Tryghedshotellet
- Center for Hjemmepleje og dagcentre, Hjemmeplejen
- Center for Plejecentre og pedeller, Bøvling Ældrecenter, Plejecenter Hav-Fjord og Plejecenter Solgården
- Labyrinten, Lemvig Døgncenter
- Dagtilbudsområdet, et hold på tværs af kommunens dagtilbud på Familie og Kulturområdet

Styregruppen består af:

- Fagchef for Handicap og Psykiatri
- Sundhedschef
- Ældrechef
- Fagchef for Skole og Dagtilbud
- FTR for FOA på Ældreområdet
- FTR for Sygeplejerskerne i Lemvig Kommune
- TR for BUPL

- TR for FOA på HP-området
- TR for SL på HP-området
- 2 projektledere fra Økonomi og HR.

Der er opstartsmøde den 30. oktober 2024 for styregruppen og 2 repræsentanter fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Processen løber herefter over de kommende 7-8 måneder med 4 workshops, hvor arbejdspladserne i et samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet udvikler og afprøver egne lokale løsninger.

Efter processen med KL og Forhandlingsfællesskabet har vi i Lemvig Kommune fået erfaringer med, hvad der virker og hvilke rammer, der gør det nemmere at få flere op i tid. Dermed har vi i Lemvig Kommune fået et afsæt til at arbejde videre med op i tid og fuldtid. Processen med KL og Forhandlingsfællesskabet skal derfor ses, som de første skridt i en længere vedholdende indsats, for at skabe en kulturomlægning, hvor fuldtid bliver det normale udgangspunkt.

Man kan læse mere om En Fremtid med fuldtid på www.fuldtid.dk.

Sagen afgøres endelig af

MEDII på Social & Sundhed.

Lovgrundlag

Trepartsaftalen om løn og ansættelsesvilkår mellem KL, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og Regeringen af 4. december 2023.

Økonomi

Deltagelsen i samarbejdet med KL og Forhandlingsfællesskabet er gratis. Der skal dog medregnes 4 x workshops af hver 5 timer samt 2 timers til hjemmeopgaver pr. deltager mellem hver workshop.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At indsats om fremtid med fuldtid tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bettina/HR orienterer om:

- Orienteringsbrev til alle deltidsansatte i e-box

Der er udsendt brev til alle deltidsansatte i e-box med rettighederne om, at måtte ønske og få dialog om mulighederne for fuld tid. Heri beskrives bl.a. nogle af de rammer og vilkår som vil være gældende.

- Arbejdspladserne vi har udvalgt er formelt meldt til projektet
- Styregruppe er nedsat. Opstartsmøde og workshops er planlagt og udsendt i relevante kalendere.

Formålet er at opsamle erfaringer, som både kunne give flere på fuld tid i de deltagende enheder og danne grundlag for viden og erfaringer, der kan spredes i den øvrige organisation.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Bilag

FAQ ift. afsnit i aftalens afsnit om fuldtid og borgmesterbrev

Borgmesterbrev vedr. trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår for velfærdsmedarbejdere

Workshopforløbet

Hvad vil det sige at deltage i "En fremtid med fuldtid"?

Kopi af brev sendt til deltidsansatte medarbejdere

Punkt 2: Fremlæggelse af ideer til "Mere tid til kerneopgaven"

00.01.00A00-12-23

Resume

Fremlæggelse af ideer omkring "Mere tid til kerneopgaven".

Sagsfremstilling

Den 7. november 2023 blev projektet 'Mere tid til kerneopgaven' startet op med en workshop for MED-udvalg på tværs af organisationen. Workshop skulle klæde MED-repræsentanterne på med metoden Samskabt Styring, så de kunne være ambassadører for arbejdet i egen afdeling. Deltagerne tilegnede sig metoden gennem arbejde med konkret bøv/udfordringer fra egen hverdag. Temaer (bøvl) der kom frem på dagen rundt om ved bordene fremgår af bilag.

Temaer der nævnes øverst i oversigten, fyldte mest rundt ved bordene.

Arbejdsgruppen bag projektet har evalueret temadagen, og er i gang med nogle tiltag på baggrund af responsen på dagen. Arbejdsgruppen udarbejder nyhedsbrev, som sendes ud til MEDIII udvalg fire gange om året. MEDIII udvalg opfordres til at emnet sættes på som et fast punkt på dagsordenen som minimum i forbindelse med nyhedsbrevene.

MEDIII udvalg opfordres med nyhedsbrevene desuden til at viderebringe gode ideer til HovedMED.

MED-2 aftalte på sidste møde, at der laves en turnus for hvert medlem at fortælle hvordan de arbejder med "Mere tid til kerneopgaven".

Denne gang er det Tove og Thekla der præsenterer.

Vedlagt er folder om Samskabt styring, grafisk referat, temaer for workshop samt invitationen.

Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At fremlæggelse af "Mere tid til kerneopgaven" tages til efterretning.

Beslutning

Tove (Plejecenter Bøvling) fremlægger afprøvede indsatser.

Der er taget afsæt i frisør og fodpleje, hvor der har været en manuel, kontantbetalingsopgave som hjælp til borgerne. Dette har afstedkommet en del opgaver med opfølgning, afstemning, osv.

Prøvehandlingen har indført et "visitkort", hvorpå der er angivet mulighed for at borger/pårørende selv har mulighed for at afregne via mobilpay.

Ligeledes er der kigget på opgaver omkring

- Hjælp til høreapparater (reservedele, m.v.) - Opgaven varetages nu efter aftale i flere tilfælde af pårørende.
- Hjælp til vasketøj - omlagt til en ugentlig vaskedag for de individuelle beboere, hvilket har fjernet en række opgaver (sortering, sammenblanding, osv.), hvilket har givet en bedre opgavevaretagelse.

De oplevede gode effekter der er delt med øvrige kolleger på andre centre, hvor erfaringerne kan tages med.

Thekla orienterer om projekt i sygeplejen, hvor der har været kigget på en række forskellige arbejdsgange omkring

- Biler, fordeling, praktik omkring nøgler, opladning, osv.
- Deletelefoner og praktikken omkring dette.

B.la. fordeling af biler i Lemvig-området er optimeret. Der er lavet tydelige aftaler om hvilke biler til hvem, osv. samt glidestykker i alle biler.

Der er lavet en liste til "gode forslag og temaer". Dette tages med på næstkommende MED-møde, hvor en prioritering kan ske.

Noget der ser ud til at gå igen, er procedure og arbejdsgange omkring bestillinger og bevillinger, fx. bleer.

Fra seneste MED-møde blev der nævnt en konkret problematik omkring informationer til Centralkøkkenet.

Der er enighed rundt bordet, at det er løst i praksis.

Som generelle bemærkninger kvitteres for, at den indførte "telefonsluse" fungerer godt set fra medarbejderside. Der opleves færre opkald og særligt færre "fejlkald" til andre afdelinger.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Bilag

Temaer fra workshop 7. nov. 2023

Folder om Samskabt styring

Grafisk referat fra workshop d. 7. nov. 2023

Invitation workshop

Punkt 3: Udspil til ældrelov - Du bliver aldrig for gammel til at have det godt

29.00.00G01-4-24

Resume

Social-, Bolig- og Ældreministeriet sendte den 22. august udkast til ældreloven i høring. Her præsenteres udkastet til ældreloven.

Sagsfremstilling

I januar præsenterede regeringen et udspil til en ny ældrelov, og i april blev der lavet en bred aftale i Folketinget om loven, der var sendt i høring til den 19. september 2024. Ældreloven består af 4 udkast til love:

- Udkast til ældrelov
- Udkast til lov om lokalplejehjem
- Udkast til lov om ældretilsyn
- Udkast til ændring af friplejeboligloven

Ældreloven er inddelt i 3 temaer:

- Tema 1: Værdi om selvbestemmelse for den ældre
- Tema 2: Værdi om tillid til medarbejdere og ledelse
- Tema 3: Værdi om tæt samspil med de pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Social-, Bolig- og Ældreministeriet skriver som baggrund for udkast til den nye ældrelov:

"Ældreplejen står over for en række udfordringer nu og i de kommende år. Der har været en stigende oplevelse af, at ældreplejen er blevet indrettet på en måde, hvor regler, skemaer og kontrol fylder for meget og skygger for nærværet, plejen og omsorgen. En udvikling, hvor styring efter standarder og regler har trængt den ældres individuelle behov i baggrunden. Tidligere ambitioner og forsøg på forenkling og afbureaukratisering har ikke haft den ønskede effekt. Dette lovforslag skal understøtte en mere grundlæggende forandring af ældreplejen i Danmark med fokus på kerneopgaven, dvs. borgernær velfærd af høj kvalitet, hvor tiden bruges sammen med borgerne."

Udkast til ældrelov, udkast til lov om lokalplejehjem, udkast til lov om ældretilsyn, udkast til ændring af friplejeboligloven samt præsentation af temaerne i lovene er vedlagt i bilag.

Ældrechefen præsenterer udkast til reform samt overvejelser. for implementering.

Den nye ældrelov skal træde i kraft 1. juli 2025.

Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

Vision, politikker og strategier

Strategi for Ældre og Værdighed.

Økonomi

Økonomi og HR udtaler at der med ældrereformen afsættes midler til et kvalitetsløft af ældreområdet. Frem mod 2027 indføres kvalitetsløftet med 650 mio. kr. i 2025, 700 mio. kr. i 2026 og 1 mia. kr. fra 2027 og frem. Midlerne udmøntes som et generelt løft af bloktilskuddet. Lemvig Kommunes andel heraf svarer til 2,158 mio. kr. i 2025, 2,324 mio. kr. i 2026 og 3,32 mia. kr. fra 2027 og frem.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At udspil til ældreloven tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snejbjerg Suppleant for Helle deltog.

Bilag

Udkast til forslag til lov om ældretilsyn

Lovforslag om lokalplejehjem

Udkast til forslag til ældrelov

Ændring af friplejeboligloven

Udspil til ældrelov 2024 - præsentation af temaer

Punkt 4: Projekt omkring sygefravær i samarbejde med Jan Hjøllund-ansøgning til "Vores Attraktive Arbejdsplads"

81.28.00P20-1-24

Sagsfremstilling

Lemvig Kommune har indgået samarbejde om projekt omkring sygefravær sammen med Jan Hjøllund.

Der har tidligere været forløb med hjemmeplejen i Struer Kommune, hvor der er blevet analyseret på sygefraværet mhp. at blive opmærksom på de medarbejdere, som er i risiko for at få en langtidssygemelding. Det er 10 % af medarbejderne, der bliver langtidssyge, og langtidssygefraværet udgør ca. 60% af det samlede fravær.

HR har i samarbejde med fagchefgruppen på social -og sundhedsområdet udvalgt områder, som ligger med et gennemsnitligt højt sygefravær. Konkret drejer det sig om Kommunal Sygepleje, Hjemmeplejen i Syd og Vest, Labyrinten og Kærhuset.

Struer Kommune har siden marts 2023 kørt et samarbejde med Jan Hjøllund, og det er lykkedes at reducere sygefraværet med 36% i hjemmeplejen.

Forventet resultat af et samarbejde med Jan Hjøllund:

I første omgang handler det om at få lavet en strategi med retningslinjer og tilgange til håndtering af sygefravær, så lederne agerer dygtigt empatisk ved at handle og følge op på medarbejdere i risikogruppen. Ved at få nedbragt sygefraværet på de døgnbemandede områder skabes der bedre arbejdsvilkår og trivsel blandt medarbejderne. Ved et lavere sygefravær vil flere medarbejdere være på arbejde, og det vil opleves som en opnormering.

Der vil betyde:

1. Mere tid til borgerne
2. Mindre travl hverdag
3. Højere trivsel
4. Større kontinuitet
5. Mulighed for faglig udvikling
6. Mulighed for at tiltrække de bedste kollegaer
7. Bedre økonomi

På lang sigt vil strategien kunne udbredes i organisationen og anvendes i forhold til alle kommunens ansatte.

Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

Økonomi

Der er ansat ca. 175 medarbejdere på de udvalgte arbejdssteder. Der er indgået en forløbige 1-årig samarbejdsaftale med Jan Hjøllund. Et forløb med Jan Hjøllund koster det første år ca. 1.000 kr. pr. medarbejder.

Ønsker Lemvig Kommune efterfølgende at forlænge aftalen i f.eks. år 2 og 3, så falder prisen, idet mange vælger at fortsætte aftalen med at modtage data og selv arbejde videre med strategier og tiltag.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At mulighederne i projekt omkring sygefravær drøftes.

Beslutning

Louise orienterer om projektet.

Jan Hjøllund er ekstern konsulent, der er knyttet til de 3 udvalgte enheder, der er udpeget til projektet bl.a. ud fra, at være dem med størst fravær. Arbejdet er meget stringent databaseret på fraværdata, hvor der følges systematisk op med samtaler med de berørte medarbejdere og deres nærmeste ledere. Et af formålene er netop den databaserede tilgang, samt derigennem en sikring af ensartethed på tværs, samt et tidligt fokuseret blik på fravær, med henblik på nedbringelse heraf.

Der spørges til, om der er kobling til den individuelle vurdering af de forskellige vilkår, der typisk er.

Det nikkes der til - Den eksterne konsulent "sidde med" og rådgiver driftsledelsen og støtter denne med blandt andet det tydelige fokus på brug af data, samt erfaringerne der kan bringes ind i forhold til forskellige handlemuligheder. Det er fortsat ledelsessystemet, der har og udfører ledelsesbeslutningerne. Der spørges til hvordan man bliver kategoriseret i projektet (Rød, gul, grøn). Det er defineret i projektet og igen med afsæt i en klart defineret ramme.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kopperholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snejbjerg Suppleant for Helle deltog.

Punkt 5: Opfølgning på temadag "Onboarding og branding af Lemvig Kommune som arbejdsplads"

81.38.06G20-1-24

Sagsfremstilling

Der blev afholdt temadag på social- og sundhedsområdet den 24. september 2024. Temaet var "Onboarding og branding af Lemvig Kommune som arbejdsplads"

MED-2 følger op på dagen.

Invitation er vedlagt som bilag.

Materiale for dagen eftersendes og vedlægges referatet.

Links til diverse analyser og prints fra dagens øvelser:

[Komponents analyse "Den attraktive Kommunale arbejdsplads 2024"](#)

[Ballisagers Rekrutteringsanalyse 2023](#)

[Ballisagers Kandidatanalyse 2024](#)

[Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering](#)
(forgæves rekruttering, personer startet i nyt job)

Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At opfølgning på temadag "Onboarding og branding af Lemvig Kommune som arbejdsplads" drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Der er gode tilbagemeldinger fra temadagen. Gode afsæt til drøftelser både generelt og specifikt i egne områder.

Pia gennemgår planchematerialet, som blev brugt, samt konsulentens opsamling/overskrifter, som hun fandt særligt tematiseret.

- Den måde vi møder hinanden på
- Måden vi går til opgaverne
- Den måde ledelsen er
- Den måde organisationen fungerer

Disse temaer, har konsulenten opsamlet hvad vi kigger på af autentiske og relevante kompetencer, som vi vil have præferencer for at efterspørge hos ansøgere i rekrutteringen og dermed hvad vi selv tænker Lemvig Kommune bygger på.

Den mere detaljerede opsamling udsendes med referatet og tages med videre i processerne i MED, m.v. I disse opsamlinger kommer der det "Lemvigske" til udtryk, som hun har set det og lyttet sig til.

En drøftelse opstod om, af hvad kan/vil/må vi reelt ift sociale medier? Den usikkerhed der opstår, kan virke begrænsende ift. hele perspektivet i "branding" og ambassadørskab. Pia tager det med til drøftelse.

Det anbefales at dette fortsættes som næste års tema på MED-temadagen.

Thekla og Dorthe er arbejdsgruppe. VSK stiller konsulentbistand.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kopperholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Bilag

Invitation og program S&S MED temadag 2024 september

MED-udvalgs-temadag - 24.09.2024

Empathy Maps

Overblik over indsatser

Planlægning af indsatser

Identificering af styrker

Øvelse - hvordan lykkes vi idag

Opsamling på MED temadag - den måde vi møder hinanden

Punkt 6: Orientering om onboarding- og exitmålinger pr. 1. juli 2024

00.01.00A00-12-23

Resume

I projektet Vores attraktive arbejdsplads er der gang i forskellige indsatser. To af indsatserne handler om onboarding og opfølgning med medarbejdere, der har sagt op.

Alle nye medarbejdere vil fremadrettet modtage et spørgeskema om deres onboarding 3 måneder efter jobstart, og alle medarbejdere, der fratræder, modtager et spørgeskema omkring fratrædelsestidspunktet.

Spørgeskemaerne modtages i et brev i e-boks med link til spørgeskemaet.

Sagsfremstilling

I projektet Vores attraktive arbejdsplads er der gang i forskellige indsatser. To af indsatserne handler om onboarding af nye medarbejdere og opfølgning med medarbejdere, der har sagt op.

Pr. 1. juli 2024 vil alle nye medarbejdere modtage et spørgeskema om deres onboarding 3 måneder efter jobstart, og alle medarbejdere, der fratræder, modtager et spørgeskema omkring fratrædelsestidspunktet.

Spørgeskemaerne modtages i et brev i e-boks med link til spørgeskemaet.

- Med onboardingmålingen vil der blive undersøgt, hvordan medarbejderne har oplevet at blive taget imod og starte op i deres nye job i Lemvig Kommune
- Med exit-målingen vil der blive undersøgt, hvordan man har oplevet at være ansat i Lemvig Kommune og hvad baggrunden er for fratrædelsen
- Spørgeskemaerne består primært af udsagn, som der kan svares enig/uenig til (det er også muligt at svare "Ved ikke"). Til sidst er der mulighed for åbne kommentarer med anbefalinger/idéer.

Anonymitet: Besvarelsene bliver ikke registreret med navn eller andre personlige oplysninger. Arbejdsplads bliver registreret, men det er kun HR-afdelingen, der har adgang til behandling af besvarelsene.

Rapporter vil maksimalt blive udarbejdet kvartalsvist, og kun hvis der er minimum 4 besvarelses, for at sikre en vis anonymitet. Først derefter gives en tilbagemelding til lederne af de pågældende arbejdspladser.

Formålet med begge målinger er at udvikle kommunens arbejdspladser i en positiv retning og lære af de tilbagemeldinger, der modtages.

Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At orientering om onboarding - og exitmålinger pr. 1. juli 2024, tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Der er en bemærkning om, at flere af spørgsmålene kan have en negativ klang og måske unødigt kompliceret med "dobbelt negationer" i sætningskonstruktionen.

Ellers er der positive reaktioner på at dette afprøves som metode.

Der spørges til om man også exitmåler ved interne skift og svare er ja, også ved interne stillingsskift.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Bilag

Spørgeskema, Onboardingundersøgelse, Lemvig Kommune, juli 2024

Spørgeskema, Exit-undersøgelse, Lemvig Kommune, juli 2024

Punkt 7: Emner til dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget

00.01.00A00-12-23

Sagsfremstilling

Der afholdes dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget den 23. oktober 2024 i Byrådssalen.

MED-2 skal beslutte, hvilke emner der skal drøftes til dialogmødet.

Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At emner til dialogmødet drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Forslag til temaer

- Frivillighed, civilsamfundsinddragelse, herunder perspektiver på om der er forskel på frivillige i almindelighed og så pårørende som frivillige/medvirkende
- Ældrereform og Sundhedsreform - Status og overvejelser
- Budget 2025

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snejbjerg Suppleant for Helle deltog.

Punkt 8: Opfølgning efter dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget

00.01.00A00-12-23

Sagsfremstilling

Der blev afholdt dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget den 19. juni 2024 i Byrådssalen.

MED-2 havde valgt følgende temaer til drøftelse:

- Budget
- Organisationsændringer
- Evt. kommentarer til nedlæggelse af centerlederstilling - Lemvig Døgncenter

Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

Lovgrundlag

Indgår som en del af de overordnede styringsværktøjer i Lemvig Kommune.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At opfølgning på dialogmøde drøftes.

Beslutning

Drøftet.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kopperholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Punkt 9: Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten

00.01.00A00-12-23

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanten orienterer om nyt på området.

Arbejdsmiljørepræsentanten Grethe Hyldal Knudsen deltager ikke og drøftelsen udskydes.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At nyt fra arbejdsmiljørepræsentanten tages til efterretning.

Beslutning

Intet.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Punkt 10: Punkter til næste gang

00.01.00A00-12-23

Sagsfremstilling

Drøftelse af eventuelle nye punkter til næste møde.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At punktet drøftes.

Beslutning

Evt. punkter kan sendes til formandskabet.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Punkt 11: Meddelelser

00.01.00A00-12-23

Sagsfremstilling

- Referat Hoved-MED 13- juni 2024.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At meddelelser tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Pernille orienteret om rettelse til udmelding om sundhedsstruktureformen. Her stod der overgang pr. 2026 - Det er retteligt 2027 og dermed lidt længere ude i fremtiden. Dem der tænkes at kunne blive konkret berørt er orienteret om denne rettelse.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.

Bilag

Referat Hoved-MED 13. juni 2024

Punkt 12: Eventuelt

00.01.00A00-12-23

Beslutning

Intet.

Grethe Hyldal Knudsen og Helle S. Kobberholm deltog ikke i sagens behandling.

Maja Dohn Snebjerg Suppleant for Helle deltog.