

REFERAT MEDII - Social, Sundhed og Beskæftigelse d. 17-06-2025

Mødedato Tirsdag d. 17. juni 2025 kl. 12:30

Mødested Udvalgsværelse 3

Mødedeltagere Pia Ulv Helleland, Thekla Helene Kynde Vinther, Pernille Kloster
Aalund, Louise Schjøning, Per Elb, Tanja Guldhammer, Tove
Mathiasen, Dorte Andersen, Lene Krista Lund, Merete
Andreasen, Grethe Hyldal Knudsen (AMR), Lea Achadia
Nygaard, Pia Søgaard Linde

Indholdsfortegnelse

Samarbejde i MED-systemet.....	3
Lukket.....	4
Cheferne giver status på "Mere tid til kerneopgaven".....	5
Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune....	7
Revidering ad administrative retningslinjer for personale.....	9
Det tekniske- og udviklingsperspektiv: Ældrereform og Ældrelov.....	10
Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten.....	12
Punkter til næste gang.....	13
Meddelelser.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Samarbejde i MED-systemet

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At samarbejde i MED-systemet drøftes.

Sagsfremstilling

Lemvig Kommune har en MED-aftale, som tager udgangspunkt i KL og Forhandlingsfællesskabets Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse (er vedlagt som bilag).

MED-aftalen er grundlaget for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Lemvig Kommune, og blandt andet hvilke opgaver, der ligger i de forskellige udvalg.

Alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer og tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Vedlagt som bilag er MED-aftalen for Lemvig Kommune, som gælder for alle medarbejdere som er indgået med hjemmel i ovennævnte rammeaftale.

Det nedenfor stående link fører hen til en lille film, som KL og Forhandlingsfællesskabet har fået lavet, hvor man følger en konkret sag gennem MED-systemet og får forklaret centrale begreber i MED-samarbejdet.

[Sådan fungerer MED-systemet - fra idé til udførelse](#)

Beslutning

MED-II drøfter punktet med afsæt i video og viden om MED-arbejdets rammer og vilkår.

Der gives generelt positive tilbagemeldinger på informationsniveau og sager til drøftelse.

Hvis der skal peges på forbedringsmuligheder kunne de ligge i temaerne

- Lokal inddragelse "helt ud" til den enkelte arbejdsplads/medarbejder
- Praktisk tilrettelæggelse af møder, på de rette tidspunkter (før - efter) overliggende udvalg

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Bilag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (KL og Forhandlingsfællesskabet)

MED-aftale

Punkt 2: Lukket

00.01.00A00-12-24

Punkt 3: Cheferne giver status på "Mere tid til kerneopgaven"

00.01.10P20-2-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At status på "Mere tid til kerneopgaven" tages til efterretning.

Beslutning

Handicap og Psykiatri

Lemvig Døgncenter

- Kerneopgaven, - Drøftelser og dialoger med henblik på at blive mere samstemte omkring definitionen af denne.
- Kig på projekterne omkring Flere på fuldtid
- Velfærdsteknologi som redskab til faglig kvalitet og reduktion af dokumentation
- Reduktion af "pseudoarbejde"

CST

- Fakturering
- Kemisk risikovurdering
- Generel fokus på forenkling af arbejdsgange på "ikke kerneopgaver"

Sundhed

MTO

- Kortlægning og omlægning af vagtplaner (forskudte/forlængede vagter) ift. kerneopgaver

Sygeplejen

- Forskudte/forlængede vagter
- Telefontid gennemgået og ændret

Træningsafdelingen

- Ændringer af mødestrukturer
- Mindre fagteams og derigennem mindre behov for koordinering
- Ansættelse af ungarbejder

Ældre

Center for Plejecentre

- Vi har fået telefonsluse på alle centre
- Fokus på at sidde sammen med beboerne når personalet holder pauser
- I nogle boenheder har de en medarbejder, der står for alle indkøb, det sparer tid og vedkommende har overblikket
- Der er afholdt en workshop for pedellerne, mhp. at synliggøre deres opgaver og skabe et overblik over, om nogle af opgaverne kan løses på en mere effektiv måde og få større udbytte af hinandens kompetence

Center for Hjemmepleje

- Telefonsluse: Der er implementeret en telefonsluse medio sidste år som pilotprojekt i Syd/Vest afdelingen sidste år som følge af ”Mere tid til Kerneopgaven”-projektet. Telefonslusen viste sig at være så effektiv, at den med udgang af maj bliver implementeret i hele kommunen. Vi har yderligere indgået et samarbejde med Den Kommunale Sygepleje omkring telefontider og telefonsluse for at ensrette og minimere forstyrrelserne tværgående. Det betyder, at der nu vil være faste telefontider til at træffe en ruteplanlægger i hjemmeplejen fra 07:00 – 07:15 samt 13:30 – 14:30 samt fra 13:30 – 14:30 i Den Kommunale Sygepleje for at minimere forstyrrelser. Der er sat én tovholdertelefon i værk i nattevagten, som der ”må” forstyrres fremadrettet. Borgerne vil blive informeret igennem nye pjecer, et eksempel på denne ses vedhæftet (der er dog små rettelser, som mangler at blive effektueret og som ses som kommentarer). De informerer både om generelle arbejdsmiljøregler samt de nye telefontider. Der er oprettet en systematik men henblik på at få delt pjecen ud til eksisterende borgere. Fremadrettet vil det være planlæggeren, der tager et opstartsmøde ude ved nye borgere, hvor pjecen præsenteres.
- Dokumentation: Mange nævnte, at det kunne være en udfordring at finde tid til at dokumentere på telefoner, altså at det forsinkede processen at dokumentere og dermed tog tid fra kerneopgaven, da tastaturvisningen på mobilen var så lille. Som resultat af det har vi afprøvet AppWriter; Både til at forbedre kvaliteten i dokumentationen for medarbejdere, der har udfordringer med retskrivning og medarbejdere, der har tekniske udfordringer med at benytte tastaturet; Tiltaget er implementeret og vi vil yderligere undersøge, hvorvidt vi kunne bruge ”diktafon”-funktionen til at optimere dokumentationen, så vi kan frigive endnu mere tid til kerneopgaven, under faste rammer selvfølgelig.
- Bleansvarlig i Hjemmeplejen: Der har tidligere kun været bleansvarlige specialfunktioner som inkontinensnøgleperson i sygeplejen, hvilket forsinkede processen ved ændring af de eksisterende blebevillinger. Vi har derfor placeret ansvaret for bestilling blandt frontpersonalet og samtidig oprettet enkelte ressourcepersoner, der har kompetencer inden for bleer (også den nye leverandør). På den måde er sagsgangen forkortet.

Det var lige de umiddelbare tiltag, vi har været i gang med ift. ”Mere tid til Kerneopgaven”. De suppleres selvfølgelig af andre digitaliseringsprocesser som f.eks. Pundoo, der har frigivet flere hænder fra planlægger til udekørende personale, hvor vi har reduceret fra 3 til 1; men den implementering er ikke kommet som følge af projektet.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Sagsfremstilling

Louise Schjøning, Pernille Kloster Aalund og Per Elb giver status på "Mere tid til kerneopgaven" jf. referat fra den 17. marts 2025.

Næste gang er det medarbejdersiden der præsenterer ud fra følgende turnus:

16. september 2025: Thekla Kynde Vinther, Tove Mathiasen, Lea Achadia Nygaard og Dorte Andersen

1. december 2025: Lene Krista Lund, Merete Andreasen og Pia Søegaard Linde

Punkt 4: Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune

81.04.00P00-2-22

Resumé

Årlig status på projektet Vores attraktive arbejdsplads.

Indstilling

Direktør for Social/Sundhed og Arbejdsmarked indstiller

- At status på projektet Vores attraktive arbejdsplads tages til efterretning.

Beslutning

Drøftet.

Thekla gav kort refleksion fra "Generation Z" oplæg, ind i perspektivet rekruttering, ledelse og "kollegaskab" mellem nuværende og kommende medarbejdere/kolleger.

Louise Schjønning orienterede kort om brugen af "Boost" af stillingsopslag (via sociale medier). Der er en pulje i HR, hvor der fortsat er midler tilbage.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Sagsfremstilling

Samfundet oplever generel mangel på arbejdskraft og i Lemvig Kommune viser udviklingen, at der bliver flere ældre borgere og færre borgere i den arbejdsdygtige alder. Lemvig Kommunes arbejdspladser skal derfor være attraktive både for nuværende og kommende medarbejdere, for fortsat at kunne levere den kommunale kerneopgave. Med et langsigtet perspektiv blev der påbegyndt indsatser på social- og sundhedsområdet i 2022, og i budgetforhandlingerne 2023 blev det besluttet at brede det ud til alle de kommunale fagområder gennem projektet Vores attraktive arbejdsplads.

Indsatser for at øge tilknytning og tiltrækning af medarbejdere er fastholdt i en handleplan. Handleplanen viser hvilke indsatser der lige nu er i gang, hvilke ideer til indsatser der er liggende lige nu og hvilke indsatser der allerede er implementerede og dermed fast i drift. Handleplanen er vedlagt som bilag.

Ved budgetforliget for 2023 blev der afsat 600.000 kr. i 2023 og 2024 til indsatser omkring tilknytning og tiltrækning af medarbejdere til Lemvig Kommune. Indtil nu er der tildelt midler til følgende indsatser:

- Medindflydelse på egne weekendplaner for medarbejdere på Solgården og Søparken
- Udvikling af ugeplaner med læringsaktiviteter mm. for SOSU-elever
- Ofir-kampagner som prøvehandling på stillinger fra social- og sundhedsområdet, som særligt oplever rekrutteringsudfordringer
- Mere tid til kerneopgaven: Fremstilling af postkort og plakater på baggrund af det grafiske referat fra temadag, som hænger udenfor byrådssalen
- Reduktion af sygefraværet for Hjemmeplejen, Kommunal Sygepleje og Handicap og Psykiatri
- Trivselsmonitorering i Center for Plejebolig, Center for Hjemmepleje og Den Kommunale Sygepleje
- Videopræsentation af arbejdspladser på sundhedsområdet i forbindelse med onboarding
- Temadage om overbelastningspsykologi
- Mere tid til kerneopgaven - Videoer til deling af succeser

For at følge udviklingen er der opstillet en række personalenøgletal. Disse blev opdateret i marts 2025, og er vedhæftet som bilag.

Udklip af gode historier fra statusrapporter primo 2025 er vedhæftet som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at der med budget 2023-2027 blev bevilget 600.000 kr. i 2023 og 2024 til organisationsudvikling omhandlende indsatser til fastholdelse og rekruttering.

Pr. 31.12.2024 resterer der 911.000 kr. i puljen som er søgt overført til 2025. Der er i 2025 brugt 53.000 kr. af puljen og disponeret 353.000 kr.

Der vil derfor være 505.000 kr. til yderligere disposition på puljen såfremt Kommunalbestyrelsen godkender overførslerne fra 2024 til 2025.

Bilag

Handleplan - Vores attraktive arbejdsplads. Marts 2025

Nøgletal, Vores Attraktive Arbejdsplads pr. 31.03.2025

Gode historier - udklip fra VAA statusrapporter forår 2025

Punkt 5: Revidering af administrative retningslinjer for personale

00.15.00A26-1-25

Resumé

Lemvig Kommunes administrative retningslinjer for personale er revideret og behandlet på Hoved-MED.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At revidering af administrative retningslinjer tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Sagsfremstilling

Hoved-MED har den 6. marts 2025 behandlet "Revidering af administrative retningslinjer for personale", som er gældende for 1. april 2025.

En arbejdsgruppe bestående af Hoved MEDs næstformand, Kim Mose, tillidsrepræsentant Stine Thybo Skovbakke, arbejdsmiljøleder Alice Ervolder og HR-konsulent Ditte Ågård præsenterede til mødet i Hoved-MED et udkast til en ny personalehåndbog og tilhørende retningslinjer for Lemvig Kommunes medarbejdere.

Personalehåndbogen er drøftet i direktionen den 26. februar 2025, og bemærkninger fra direktionen er rettet til.

Personalehåndbogen skal erstatte Lemvig Kommunes nuværende administrative retningslinjer for personale. Indholdet til personalehåndbogen tager dog udgangspunkt i de administrative retningslinjer for personale.

Der er tilføjet følgende afsnit:

- Kørsel
- Hjemmearbejde
- Arbejdstidsregistrering
- Whistleblowerordning

I forlængelse af Hoved MED-udvalgets input til revideringsforslag på udvalgmødet den 10. oktober 2024, vil arbejdsgruppen også gerne gøre særligt opmærksom på revideringen af afsnittene om stress, kurser med og uden overnatning, samt om vold, mobning og chikane.

Arbejdsgruppen har generelt forsøgt at præge sprog og formuleringer i en mere positiv retning. Eksempelvis foreslår vi at tale om 'Livsfaser' frem for 'Nedsat tjeneste' med henblik på at løfte begrebet lidt op og tale om fleksibilitet i bredere forstand end kun, når en medarbejder af forskellige årsager har brug for nedsat tjeneste.

Personalehåndbogen forankres på intranettet, hvilket præsenteres på Hoved MED-mødet. Forankringen på intranettet betyder blandt andet, at

- Opdateringer og arbejdsgange bliver langt smidigere end nuværende praksis
- Personalehåndbogen vises i en skærmvenlig version, uanset om man bruger PC, mobil eller tablet, da intranet app'en adapterer til pågældende skærm.

Bilag

Personalehåndbog Lemvig Kommune 2025

Punkt 6: Det tekniske- og udviklingsperspektiv: Ældrereform og Ældrelov

27.00.00P27-3-24

Resumé

Som følge af bl.a. ældreloven, samt tidligere beslutninger ift. den faglige metode "FællesSprog III", foretager KMD en række ændringer i vores grundlæggende fagsystem Nexus.

Formålet med punktet er at give en overordnet orientering om, tidsplanen for disse delprojekter, som kommer til at løbe af stablen i efteråret 2025 og frem.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At det tekniske- og udviklingsperspektiv: Ældrereform og Ældrelov tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Sagsfremstilling

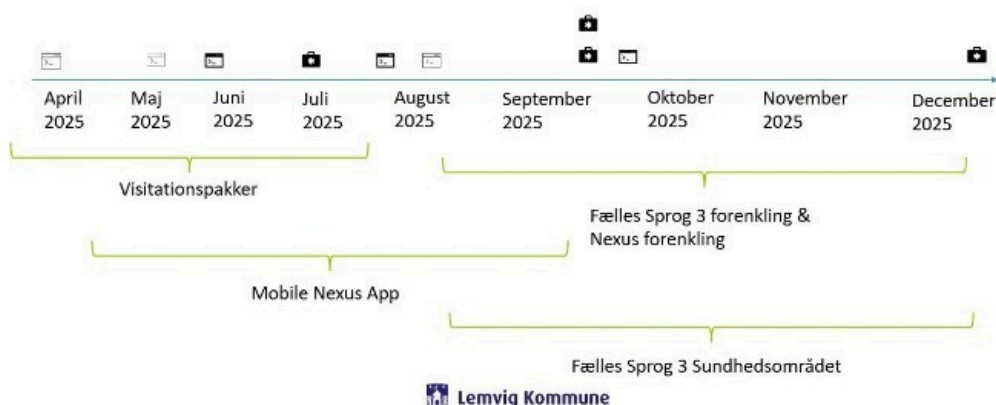
Digitaliseringskonsulent Anders Kalsbøl deltager i sagens behandling kl. 14.00.

Som følge af ældreloven, samt tidligere (nationale) beslutninger ift. den faglige metode "FællesSprog III", foretager KMD en række ændringer i vores grundlæggende fagsystem Nexus.

Som det kan ses i nedenstående tidsplan, vil en række delprojekter sættes i gang i løbet af 2025, for at sikre at Nexus fortsat kan levere understøttelse til opgavevaretagelsen.

KMD har på en række områder desværre meddelt udsættelser og sen færdiggørelse overfor brugerkommunerne, hvilket giver en række yderligere udfordringer med både planlægning og den konkrete tidsplan for gennemførelsen af ændringerne. Tidsplanen er således udtryk for nødvendige forløb, som vi internt i Lemvig Kommune, ikke har haft mulighed for at planlægge på andre tidspunkter, selvom det ville have været mere hensigtsmæssigt, set i lyset af de mange andre ændringer som følge af ny lovgivning på både ældre- og sundhedsområdet.

Vigtige datoer og tidsplan



Bilag

Punkt 7: Nyt fra Arbejds miljørepræsentanten

00.01.00A00-12-24

Sagsfremstilling

Grethe Hyldal Knudsen er arbejdsmiljø repræsentant

Beslutning

Intet.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Punkt 8: Punkter til næste gang

00.01.00A00-12-24

Beslutning

Forventet behov for ny dato til næste møde.

Punkt til næste møde

- Sundhedsordningen - status herpå.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Punkt 9: Meddelelser

00.01.00A00-12-24

Sagsfremstilling

- Referat Hoved-MED den 6. marts 2025.

Beslutning

Intet.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.

Bilag

Referat Hoved-MED den 6. marts 2025

Punkt 10: Eventuelt

00.01.00A00-12-24

Beslutning

Intet.

Tove Mathiasen deltog ikke i sagens behandling - suppleant Lone Barslund deltog i stedet for.