

REFERAT MEDII - Social, Sundhed og Beskæftigelse d. 01-12-2025

Mødedato Mandag d. 01. december 2025 kl. 13:00

Mødested Udvalgsværelse 2

Mødedeltagere Pia Ulv Helleland, Thekla Helene Kynde Vinther, Pernille Kloster Aalund, Louise Schjøning, Per Elb, Tanja Guldhammer, Rikke Lund Jensen, Dorte Andersen, Lene Krista Lund, Merete Andreasen, Grethe Hyldal Knudsen (AMR), Lea Achadia Nygaard, Marianne Sand Basse Madsen, Stine Thybo Skovbakke

Indholdsfortegnelse

Status på indsatsen om "Fremtid med fuldtid eller op i tid"	3
Sygefraværsopfølgning.....	5
Journalopslag.....	7
Status på implementering af sundhedsreform i Lemvig Kommune.....	8
Ændring af MED 2 struktur.....	10
Opfølgning på drøftelse af udbud.....	11
Røg i borgers eget hjem.....	12
Fremlæggelse af "Mere tid til kerneopgaven".....	14
Forslag til mødedatoer 2026.....	15
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	16
Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten.....	17
Punkter til næste gang.....	18
Meddelelser.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Status på indsatsen om "Fremtid med fuldtid eller op i tid"

00.01.00A00-12-24

Resumé

Status på Lemvig Kommunes deltagelse i indsatsen "En fremtid med fuldtid".

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At status på indsatsen om "Fremtid med fuldtid eller op i tid" drøftes.

Sagsfremstilling

Teamleder fra HR Bettina Baron Kjælder deltager i sagens behandling.

Workshopforløbet med KL og Forhandlingsfællesskabet om "En fremtid med Fuldtid" har forløbet fra august 2024 til og med oktober 2025.

I Lemvig Kommune har der været deltagere fra Kommunal Sygepleje, Center for Plejecentre og pedeller, Center for Hjemmepleje og Dagcentre, Midlertidige Ophold, Dagtilbud fra Familie og Kultur samt Lemvig Døgncenter. Der har deltaget i alt ca. 40 medarbejdere og ledere i forløbet.

Man har blandt andet arbejdet med at klarlægge barrierer og gevinster ved at gå op i tid, og i løbet af det seneste halve år har arbejdspladserne iværksat forskellige prøvehandlinger, for at få medarbejdere op i tid eller på fuld tid. Udgifterne til prøvehandlingerne har skullet holdes indenfor arbejdspladsernes nuværende budget.

Læringspunkter fra workshopforløbet har været følgende:

- Det er nødvendigt med ledelsesopbakning og fokus på mulighederne for at gøre det attraktivt at gå op i tid
- Det er nødvendigt med åbenhed og dialog om det at gå op i tid, kunne fx være et fast punkt til MUS-samtaler
- Flere timer giver en oplevelse af mindre stress og at man får en bedre oplevelse af at kunne nå ens arbejdsopgaver
- Kvalitetsstandarder kan opleves som en barriere for at kunne flytte rundt på, hvornår opgaverne løses og dermed skabe mulighed for længere vagter
- Økonomi og afregningsmodeller kan opleves som en barriere, da der fx i Hjemmeplejen kun afregnes når der løses opgaver hos borgerne
- Medarbejdernes fleksibilitet og vilje til samarbejde på tværs af afdelinger, skal modnes
- Ved ansættelse af nye medarbejdere er der mulighed for at 'forhandle' og øge timetallet ved ansøgere, som ikke ønsker fuld tid

Data ift. medarbejder der er gået op i tid i perioden fra august 2024 til november 2025:

Data ved projektets opstart i august 2024:

Arbejdssted/område	Andel af deltidsansatte i % (under 35 timer pr. uge)	Andel af fuldtidsansatte i % (35 timer eller derover)
Lemvig Døgncenter	81	19
Center for Plejecentre	92	8
Center for Hjemmepleje og Dagcentre	93	7
Dagtilbud på Familie og Kultur	84	16
MTO-pladser	95	5
Kommunal Sygepleje	81	19

Data pr. november 2025:

Arbejdssted/område	Andel af deltidsansatte i % (under 35 timer pr. uge)	Andel af fuldtidsansatte i % (35 timer eller derover)
Lemvig Døgncenter	61	39
Center for Plejecentre	90	10
Center for Hjemmepleje og Dagcentre	95	5
Dagtilbud på Familie og Kultur	71	29
MTO-pladser	92	8
Kommunal Sygepleje	82	18

Styregruppen skal den 8. december 2025 mødes og drøfte hvorledes man får læringen fra projektet bragt videre til kommunens øvrige arbejdspladser. Desuden skal det aftales, hvordan vi i Lemvig Kommune fastholder fokus på at gøre det attraktivt for medarbejderne at gå op i tid eller arbejde fuld tid.

Jævnfør Trepartsaftalens afsnit om fuldtid, er alle kommuner forpligtet til at tilbyde fuld tid til deltidsansatte medarbejdere igen i årene 2027 og 2030.

Lemvig kommune ønsker dog at arbejde videre og fastholde fokus på at gøre det attraktivt at gå op i tid eller på fuldtid. Den overordnede holdning er, at medarbejdere altid skal have mulighed for at få flere timer, hvis det ønskes og det er muligt i forhold til den daglige drift og på arbejdspladsen.

Økonomiske konsekvenser

Afholdes inden for budgettet, hvis ikke andet er aftalt med respektive chef.

Beslutning

Status drøftet.

Aftalen består, og vi skal fortsat agere i henhold til denne.

Vi kommer fortsat til at fortælle de gode historier og inspirere ad denne vej.

KL og Forhandlingsfællesskabet følger op med Lemvig Kommune om ca. 6 måneder.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 2: Sygefraværsopfølgning

81.28.00P20-2-24

Resumé

Lemvig Kommune har netop afsluttet et sygefraværsprojekt, hvor medarbejdernes fraværs mønstre har været i fokus. Formålet med projektet har været at optimere og forbedre sygefraværsopfølgningen og nedbringe sygefraværet da erfaringerne viser, at det har en positiv indvirkning på medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljøet, og en positiv indvirkning på varetagelsen af kerneopgaven.

På baggrund af erfaringerne fra projektet har Økonomi og HR udarbejdet nye og forbedrede ledelsesrapporter på sygefraværet, som udsendes til lederne hver måned. I fraværsrapporterne kategoriseres medarbejderne i forhold til deres fraværs mønstre og det hjælper lederne til at spotte de medarbejdere, som skal indkaldes til en sygefraværssamtale. Medarbejdere med et hyppigt sygefravær vil statistisk set være i højrisiko for på et tidspunkt, at ende med en langtidssygemelding.

Formålet med sygefraværssamtalen er at få drøftet årsagerne til det hyppige fravær og afklare, om der er noget som arbejdspladsen eller medarbejderen kan gøre, for at nedbringe fraværet.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At emnet drøftes og videresendes til drøftelse i MEDII og MEDIII udvalgene.

Beslutning fra Medudvalg - Centraladministration, den 23. oktober 2025, punkt 6:

Alice Ervolder gav en uddybende orientering omkring sygefraværsprojektet.

Louise Agerbo deltog ikke i behandlingen af punktet.

Beslutning

Emnet drøftet.

Fortsat fokus på at gøre lederne opmærksomme på sygefravær, der bør undersøges nærmere.

Der er udarbejdet nye ledelsesrapporter indeholdende kategorisering i farver.

HR følger udviklingen og kontakter ledere i forhold til fraværs mønstre, der bør kigges ind i.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Samtidig med indførelsen af de nye ledelsesrapporter har HR-afdelingen også fået til opgave at følge med i udviklingen af sygefraværet og de enkelte medarbejders fraværs mønstre. Det er dog fortsat lederens ansvar at være opmærksom på og handle på sygdom i afdelingen/institutionen, dels for at skabe de bedste rammer for de medarbejdere som møder ind på arbejde og tager en ekstra tørn, når der er sygefravær blandt kollegaerne, og også for varetagelsen af kerneopgaven overfor borgerne.

HR-afdelingen tilbyder sparring til lederne i forhold til håndtering af sygefraværet og sikrer samtidig, at håndteringen af sygefraværet sker i henhold til Lemvig Kommunes retningslinjer for håndtering af sygdom. Herudover bidrager HR-afdelingen til drøftelsen af mulige handlinger, som skal medvirke til at nedsætte fraværet. I praksis vil HR-afdelingen hver måned modtage en samlet rapport med sygefraværet på tværs af hele organisationen. HR-afdelingen vil tage kontakt til de ledere, hvor der konstateres at være medarbejdere med et hyppigt og gentagen sygefravær, og hvor HR-afdelingen ikke allerede har været i dialog med lederen om sygeopfølgningen og evt. handlemuligheder.

Medarbejdere i Lemvig Kommune vil på denne baggrund kunne opleve, at blive indkaldt til en sygeopfølgningssamtale, hvor det overordnede formål vil være at undersøge, hvorvidt arbejdspladsen eller medarbejderen selv kan gøre noget for at nedbringe sygefraværet og derved minimere risikoen for en senere langtidssygemelding.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler, at opgaven kan løses med de nuværende ressourcer i Økonomi og HR.

Punkt 3: Journalopslag

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At journalopslag drøftes.

Beslutning

Journalopslag drøftet.

Der foreligger en instruks, som er nogle år gammel. Denne relaterer sig til Sundhedsloven.

Drøftelse af udvidelse af eksisterende instruks. Drøftelse af mulig placering i Sundhedsfaglig Håndbog.

Det aftales, at Anders og Nadia undersøger, hvad andre kommuner har af instrukser.

Anders og Nadia inviteres med til Fælles Fagchefmøde.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

IT-sikkerhedskonsulent & DPO Nadia Kynde Rahbek deltager i sagens behandling kl. 13.40.

Der har i medier været stor opmærksomhed på en retssag, hvor en tidligere sygeplejerske er dømt for uberettigede opslag i sundhedsjournal på sygehuset.

[Mere om retssagen og dommen med overtrædelse af sundhedslovens §271 kan læses her.](#)

Der ønskes en drøftelse om, hvordan vi i Lemvig Kommune forholder sig i forhold til journalopslag og gør vi det efter reglerne?

Styrelsen fra patientklager har udarbejdet "[Praksissammenfatning om opslag i patientjournal - baseret på afgørelser i perioden fra oktober 2017 til marts 2023](#)".

Sammenfatningen er opbygget med udgangspunkt i sundhedslovens bestemmelser om adgangen til at foretage opslag i patientjournaler.

Administrationen har kontaktet Digitalisering og IT vedrørende Lemvig Kommunes retningslinjer. Udtalelse derfra er vedlagt som bilag.

Bilag

Lemvig Kommunes retningslinjer ift. journalopslag

Punkt 4: Status på implementering af sundhedsreform i Lemvig Kommune

29.30.00A00-1-25

Resumé

Der gives en status på implementering af sundhedsreformen i Lemvig Kommune.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At status på implementering af sundhedsreformen i Lemvig Kommune tages til efterretning.

Beslutning

Status taget til efterretning.

Lige nu er der primært fokus på den forestående personaleproces.

I løbet af januar afholdes sonderingssnakke med nærmeste leder.

I februar / marts bliver der en "ønskeproces".

Der arbejdes endvidere med beskrivelse af delingsaftale.

Regionalt arbejdes med horisontale samarbejdsmodeller. Som udgangspunkt indgår Lemvig Kommune gerne i dette.

Der inviteres fortsat til løbende informationsmøder.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Der gives en status på implementering af sundhedsreformen i Lemvig Kommune.

Som en del af sundhedsreformen flyttes myndigheds- og finansieringsansvaret fra kommuner til regioner på fire opgaveområder pr. 1. januar 2027.

1. Akut og specialiseret sygepleje
2. Midlertidige ophold med sundhedsfaglig indsats
3. Specialiseret rehabilitering og avanceret genoptræning
4. Patientrettet forebyggelse

For at sikre medarbejderinddragelse og involvering vil der på hvert møde i MEDII og MEDIII på sundhedsområdet være et fast punkt om 1) implementering af sundhedsreform og 2) proces vedr. virksomhedsoverdragelse. Sundhedschefen deltager, så vidt muligt, i dagsordenspunkterne vedrørende sundhedsreformen.

Implementering af sundhedsreform

- Der pågår løbende dialog med Region Midtjylland om den forestående opgaveoverdragelse, som regionen forventer at kunne overtage og drifte fra 1. januar 2027.
- Der skal senest 1. april 2026 træffes politisk beslutning om, hvorvidt der fortsat skal være kommunal drift på de enkelte sundhedsopgaver, der ellers overgår til regionen. Forvaltningen udarbejder sag til politisk godkendelse ved Social- og Sundhedsudvalget primo 2026.
- Delingsaftale: KL har i samarbejde med Danske Regioner og Indenrigs- og Sundhedsministeriet udarbejdet en skabelon, der kan anvendes til indgåelse af delingsaftaler mellem kommuner og regioner. 1. maj 2026 er der frist for kommunens forelæggelse af udkast til delingsaftale. Der forhandles med regionen om at indgå en endelig aftale frem mod fristen 1. juli 2026. En delingsaftale indeholder en plan for, hvordan sundhedsopgaver, herunder aktiver, passiver, rettigheder og pligter, flyttes fra kommuner til regioner pr. 1. januar 2027. Aftalen omfatter også en beskrivelse af, hvordan ansatte, som er tilknyttet de flyttede opgaver, overgår til regionerne. Der sikres medarbejderinddragelse og involvering via MED-strukturen. Derudover skal de ansatte modtage information og høres om aftaleudkastet inden 1. maj 2026. Se mere i den vedlagte tidslinje i bilag 1.

Proces vedr. virksomhedsoverdragelse

- Det forberedende arbejde til kommende proces for medarbejdere er påbegyndt. Når processen er klargjort, præsenteres den.
- Den 18. november blev der afholdt 4. møde for MEDII Social og Sundhed samt MEDIII om sundheds- og ældreformerne. Alle ledere på sundheds- og ældreområdet var desuden inviteret. På mødet blev der givet en status om implementeringen, og der var mulighed for spørgsmål og fælles drøftelse af det forestående arbejde.
- Der afholdes fyraftensmøde den 15. december 2025, hvor hospitalsdirektør for Regionshospitalet Gødstrup, Lasse Plougstrup Hansen, deltager. Her vil der være mulighed for at høre mere om den forstående implementeringsproces (herunder HR proces) samt visionerne for at lykkes med at implementere sundhedsreformen.
- Forud for kommunens forelæggelse af aftaleudkast til delingsaftale vil der være forudgående information og høring af de ansatte om delingsaftalen.
- Der henvises til den vedlagte tidslinje i bilag 1 for nærmere overblik.

Bilag

Bilag 1 Tidslinje delingsproces i Lemvig Kommune

Punkt 5: Ændring af MED 2 struktur

81.38.04A00-1-24

Resumé

I Lemvig Kommunes MED aftale står der, at MED 2 skal følge den politiske udvalgsstruktur - område niveau. Kommunalbestyrelsen besluttede den 26. februar 2025 at nedlægge Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget fra 1. januar 2026.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At Hoved-MED udvalget godkender en midlertidig udvidelse af MED2 - Social og Sundhed, til næste MED-valg.

Beslutning

Anbefales.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

I Lemvig Kommunes MED aftale står der, at MED 2 skal følge den politiske udvalgsstruktur - område niveau. Kommunalbestyrelsen besluttede den 26. februar 2025 at nedlægge Arbejdsmarked- og Integrationsudvalget fra 1. januar 2026.

Det vil påvirke både MED 2 udvalgene Arbejdsmarked og Integration samt Social og Sundhed.

Direktør Pia Ulv Helleland har den 16. september 2025 orienteret MED 2 - Social og Sundhed, om ændringen. Fra den 1. januar 2026 skal MED 2 - Social og Sundhed også repræsentere af Arbejdsmarked og Integration. Direktørens forslag er at udvide MED 2 udvalget Social og Sundhed med 1 chef og en medarbejderrepræsentant fra Arbejdsmarked og Integration indtil næste MED valg.

Sagen går videre både til MED 2 udvalget Arbejdsmarked og Integration samt med 2 Social og Sundhed.

[Hoved MED-udvalg har behandlet sagen den 9. oktober 2025 og bakker op om ændringen frem til næste MED-valg.](#)

Punkt 6: Opfølgning på drøftelse af udbud

85.02.02P35-120-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At opfølgning på drøftelse af udbud tages til efterretning.

Beslutning

Opfølgning taget til efterretning.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

På sidste MEDII møde den 16. september 2025, blev der drøftet udbudsprocesser under "Mere tid til kerneopgaven" og her er der opfølgning fra Pernille Kloster Aalund.

Der er implementeret ny procedure, i samarbejde mellem Økonomi/ Indkøb og fagcheferne, hvor Økonomi to gange årligt – i januar og juli – udsender en samlet oversigt over planlagte og kommende udbud samt tilhørende kontakliste.

Formålet med proceduren er at sikre, at fagområderne inddrages rettidigt i planlægningen og beslutninger omkring udbud. Det giver mulighed for at sikre korrekt bemanning og for at identificere relevante fagpersoner til de enkelte udbud.

Proceduren i hovedtræk:

1. Indkøb udsender oversigter to gange årligt (januar og juli).
2. Fagchefer vurderer behov for bemanning og faglig inddragelse.
3. Indkøb koordinerer processen og kontakter relevante fagpersoner.
4. Ved uforudsete udbud orienteres fagchefer særskilt.

Økonomi har en intern liste over de ledere og fagpersoner og fagpersoner som er koblet på udbuddene. Økonomi sender besked til den leder som fremgår på listen, og lederen er ansvarlig for at inddrage fagpersonerne.

Økonomi har, efter vores drøftelse, noteret at de skal være opmærksomme på krav og forhold vedr. digitale løsninger i udbudsprocessen.

Vi håber, denne procedure vil bidrage til et effektivt samarbejde omkring udbudsprocesser i kommunen.

Punkt 7: Røg i borgers eget hjem

00.01.00A00-12-24

Resumé

Genoptagelse af sag:

På sidste MEDII møde blev emnet bragt op og sagen fra tidligere genoptages.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

Supplerende indstilling til den 1. december 2025:

- At røg i borgers hjem drøftes.

Supplerende indstilling til den 26. februar 2024:

- At røg i borgers hjem drøftes.

Beslutning fra MEDII Social og Sundhed den 26. februar 2024:

Merete, Helle og Grethe orienterede om arbejdet i gruppen. Muligheder fremgår af bilag. Der er behov for dialog med borgere og pårørende. Det undersøges, om det kan pålægges borgere at indkøbe luftrensere. Det kan overvejes at udforme et fælles skriv på tværs af områder. Der arbejdes i Velfærdssekretariatet med informationsskrivelse ved indflytning. Dette kunne være en del af informationen. I forhold til indkøb af luftfriskere ligger spørgsmålet hos Chresten Holm i HR. Ledelsen følger op i forhold til Chresten.

Punktet er drøftet.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Pernille Kloster Aalund

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At røg i borgers hjem drøftes.

Beslutning for MED-2 Social & Sundhed, 18. september 2023, pkt. 5:

Drøftet.

Husk rygetop tilbuddet i Lemvig Kommune. Vi nedsætter en arbejdsgruppe der skal arbejde videre med at afdække udfordringen f.eks. ved at undersøge:

- Må vi afslå hjælp hos borger der ryger og tilbyde hjælpen et andet sted?
- Er partikelrensere tilstrækkelige? Hvis det er tilfældet, hvem skal indkøbe og finansiere partikelrensere?
- Kan vi blive klogere ved at kontakte evt. Kræftens Bekæmpelse?

Gruppen består af: Helle Kobberholm, Merete Andreasen, Ane Skov, Grethe Hyldal. Ane indkalder til møderne. Der afrapporteres til MED-II ved 1. møde i 2024.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Maria Lund Madsen.

Beslutning

Der mangler udmelding omkring materialet. Det aftales, at emnet løftes ind i Udviklingssygeplejegruppen / Kvalitetsgruppen.

Materiale skal ind i Sundhedsfaglig Håndbog. I forhold til Socialområdet skal materialet også placeres korrekt.

Der er indkøbt luftfriskere, som kan bringes i anvendelse.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Supplerende sagsfremstilling

Supplerende sagsfremstilling til den 1. december 2025:

Center for Sygepleje og Midlertidige Ophold Rikke Lund Jensen oplyser, at der er indkøbt luftrensere til hjemmeplejen, som de kan tage med ud i de hjem, hvor det er nødvendigt.

Supplerende sagsfremstilling til den 26. februar 2024:

En arbejdsgruppe bestående af Ane Skov, Helle Kobberholm, Merete Andreasen og Grethe Hyldal har fundet frem til nedenstående.

I bekendtgørelse af lov om røgfri miljøer står følgende: § 11. På plejehjem, døgninstitutioner, botilbud og lignende institutioner kan den enkelte beboer beslutte, om der må ryges i det værelse eller den bolig, der tjener som den pågældendes private hjem.

Stk. 2. Det kan pålægges beboere ikke at ryge i værelset eller boligen i det tidsrum, hvor personalet opholder sig der. § 12. I private hjem, hvor der modtages en offentlig serviceydelse i form af personlig og praktisk hjælp, kan det som forudsætning for ydelsen pålægges beboere ikke at ryge i det tidsrum, hvor personalet opholder sig i boligen.

Arbejdstilsynet skriver på deres hjemmeside, at det er kommunen, der kan pålægge et rygeforbud i borgers hjem i det tidsrum, hvor personalet opholder sig der. Derudover kan arbejdsgiveren (kommunen) fastsætte retningslinjer for at sikre at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Lemvig Kommune har adresseret passiv rygning i de personaleadministrative retningslinjer, hvor der står følgende:

På plejehjem, døgninstitutioner, bosteder og lignende institutioner samt i private hjem, hvor der kommer ansatte fra Lemvig Kommune, kan den enkelte borger jf. § 11 og § 12 i "Lov om røgfri miljøer" selv bestemme, om der må ryges i pågældendes private hjem. Borgeren må dog ikke ryge, når der er ansatte fra Lemvig Kommune til stede, og der skal luftes godt ud inden. Hvis man føler sig generet af røg i borgernes private hjem eller ved andet samvær, kan det anmeldes som et arbejdsmiljøproblem til den daglige leder eller til arbejdsmiljørepræsentanten.

Arbejdsgruppen har set på handlemuligheder i forhold til at mindske passiv rygning i borgers hjem:

- Dialog med borger (og pårørende), om hvordan man kan sikre udluftning af hjemmet før og under personalets arbejde i hjemmet. Arbejdsgruppen opfordrer til at drøfte erfaringer med denne dialog i personalegrupperne.
- Borger skal have støtte og pleje i hjemmet, selvom der kan være omstændigheder der udfordrer, men det kan være gavnligt at drøfte hvordan vi yder hjælp på den bedst mulige måde for borger og personale. Der kan være erfaringer fra andre udfordrende omstændigheder i hjemmet end rygning, som vi kan lære noget af.
- Andre kommuner har benyttet sig af uddeling af informativt materiale til borgere fx en folder om passiv rygning i hjemmet.
- Mulighed for at benytte en partikelrenser eller ventilationsapparat i hjemmet for at mindske passiv rygning. Der er forskel på hvordan kommuner stiller sig i forhold til indkøb og betaling af partikelrenser til borgers hjem. Der er nogle kommuner der selv betaler for den, og nogle der lejer den ud, mens andre kommuner beder borgerne om selv at købe en partikelrenser. Det er ved at blive undersøgt hvorvidt det er lovformeligt at bede borgerne om selv at betale for en partikelrenser.

Sagsfremstilling

På områdeledermøde har der været et dagsordenspunkt "Være i hjem hvor borgere ryger meget, og den gene det giver for vores medarbejdere".

Da det er en arbejdsmiljøudfordring, vil vi gerne dagsordensætte dette til MED-2.

Hvad ser vi af muligheder? Kan vi lære af hinanden? Kan vi afslå at komme i hjem med meget røg?

Bilag

Røg i borgers eget hjem - genoptagelse 26.02.2024

Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten 10.02.2022

Punkt 8: Fremlæggelse af "Mere tid til kerneopgaven"

00.01.10P20-2-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At fremlæggelser om "Mere tid til kerneopgaven" tages til efterretning.

Beslutning

Lene og Merete fremlægger - fremlæggelse taget til efterretning.

Lene:

Opstartsbesøg hos nye borgere samles - så vidt muligt - på én ugedag.

Fokus på hensigtsmæssig planlægning af arbejdsuge.

Merete:

Fastholdelse af fokusområder i en travl periode.

Være tro mod aftaler indgået - f.eks. opdaterede kalendere, need to do > nice to do, aftalte administrative procedurer, feedback-kultur.

Fokus på at minimere antallet af forstyrrelser.

I fokus på kerneopgaven må man ikke glemme fokus på det kollegiale, afholdelse af pauser med videre.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Der fremlægges eksempler på "Mere tid til kerneopgaven" på tværs af områderne med erfaringer fra praksis.

Fokus er at orientere om, hvad der er fokus på og hvordan der konkret arbejdes med tingene i hverdage i de respektive områder.

Der er lavet turnus for fremlæggelserne:

1. december 2025

Lene Krista Lund og Merete Andreasen

Bilag

Folder om Samskabt styring

Grafisk facilitering

Punkt 9: Forslag til mødedatoer 2026

00.01.00A00-11-25

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At mødedatoer for 2026 godkendes.

Beslutning

Mødedatoer godkendt.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Der er lavet forslag til mødedatoer i MEDII Social og Sundhed for 2026.

Møderne er kl. 13.00 - 15.00 og afholdes i Udvalgsværelse 2.

Der er fra kl. 12.30 - 13.00 formøde i Udvalgsværelse 1.

Den 9. marts 2026

Den 16. juni 2026

Den 23. juni 2026 - dialogmøde med Social- og Sundhedshuset kl. 14.30-15.30 i Byrådssalen

Den 14. september 2026

Den 21. oktober 2026 - dialogmøde med Social- og Sundhedshuset kl. 14.30-15.30 i Byrådssalen

Den 14. december 2026 (julefrokost)

Punkt 10: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At arbejdsmiljødrøftelsen drøftes.

Beslutning

Det aftales, at når Hoved-MED har besluttet arbejdsmiljøtema, bringer vi det i MED II og beslutter, hvordan vi vil arbejde med det.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Ifølge Lemvig Kommunes MED-aftale skal der hvert år gennemføres en arbejdsmiljødrøftelse, hvor MED-2:

- Tilrettelæggelse indholdet af samarbejde om sikkerhed og sundhed for det kommende år
- Fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
- Vurderer, om det foregående års mål er nået og
- Fastlægger mål for det kommende års samarbejde

Punkt 11: Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At nyt fra arbejdsmiljørepræsentanten tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanten orienterer om nyt på området.

Beslutning

Der er afbud fra Arbejdsmiljørepræsentanten til dagens møde.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 12: Punkter til næste gang

00.01.00A00-12-24

Sagsfremstilling

- Røg i borgers eget hjem.

Beslutning

Røg i eget hjem - punktet er drøftet i dag.

Punkt til næste gang: Opfølgning på blå futter.

Drøftelse af temadag i Fredericia omhandlende AI. Der var deltagelse fra Lemvig Kommune.

Per orienterer om arbejdet med AppWriter. Produktet er ikke implementeret i driften endnu - er fortsat i projektfase.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 13: Meddelelser

00.01.00A00-12-24

Sagsfremstilling

- Referat HovedMED den 10. november 2025.
- Referat HovedMED den 9. oktober 2025.
- Generation Z har været nævnt som et muligt initiativ i forhold til Lemvig Kommune som arbejdsplads og kunne medtages ind i projektet Vores Attraktive Arbejdsplads. Generation Z tages med i Lederforum-regi og har efterfølgende været med til Lederforums-arbejdsgruppe, hvor der arbejdes videre med generationsledelse/Gen Z.

Beslutning

Pia orienterer om, at Generation Z-området tages med i relevante fora.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Referat HovedMED den 10. november 2025

Referat HovedMED den 9. oktober 2025

Punkt 14: Eventuelt

00.01.00A00-12-24

Beslutning

Intet.

Grethe Hyldahl Knudsen og Stine Thybo Skovbakke deltog ikke i sagens behandling.