

REFERAT MEDII - Social, Sundhed og Beskæftigelse d. 17-03-2025

Mødedato Mandag d. 17. marts 2025 kl. 13:00

Mødested Udvalgsværelse 3

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

Indholdsfortegnelse

Konstituering - valg af næstformand.....	3
Forretningsorden 2025-2026.....	4
Årshjul 2025-2026.....	5
Regnskabsafslutning 2024.....	6
Budget 2026 - forslag til besparelser og effektiviseringer.....	7
Status på deltagelsen i En Fremtid med Fuldtid.....	8
Status på sygefraværprojekt på Ældre-, Sundheds- og HP-området.....	10
Sundhedsreform.....	11
Ældrereform.....	13
Det videre arbejde efter MED-temadagen 2024.....	15
Status på mere tid til kerneopgaven.....	17
Mere tid til kerneopgaven.....	19
Besøgs- og ruteplanlægning med Pondo.....	20
Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten.....	22
Punkter til næste gang.....	23
Meddelelser.....	24
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Konstituering - valg af næstformand

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At næstformand vælges for perioden 2025-2026.

Beslutning

Thekla er genvalgt som næstformand for MED II.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Der skal vælges næstformand for MEDII Social og Sundhed for perioden 2025-2026. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

Punkt 2: Forretningsorden 2025-2026

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At forretningsorden 2025-2026 godkendes.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet forslag til forretningsorden 2025-2026.

Beslutning

Forretningsorden godkendt.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Forretningsorden for valgperioden 2025-2026 MEDII Social og Sundhed

Punkt 3: Årshjul 2025-2026

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At Årshjul 2025-2026 godkendes.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet forslag til Årshjul 2025-2026 for MEDII Social og Sundhed.

Beslutning

Årshjulet er godkendt.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Årshjul 2025-2026 - MED-2 Social & Sundhed

Punkt 4: Regnskabsafslutning 2024

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At status på regnskabsafslutningen for 2024 tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktøren for Social og Sundhed giver status på regnskabsafslutning for år 2024.

Regnskab vedlægges som bilag i forbindelse med referatet.

Beslutning

Taget til efterretning.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Sektorbeskrivelse Social- og Sundhedsudvalget 2024

Punkt 5: Budget 2026 - forslag til besparelser og effektiviseringer

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At forslag til besparelser og effektiviseringer til budget 2026 drøftes.

Sagsfremstilling

Orientering om den forestående budgetproces for 2024 og overslagsårene. Jævnfør årshjulet skal der ske en drøftelse af idéer til besparelser og effektiviseringer til budgettet for det kommende budgetår 2026, hvor forhandlingerne starter i maj måned.

Tidsplan for budgetprocessen er vedlagt som bilag.

Beslutning

Drøftelse omkring besparelser og effektiviseringer til budget 2026.

Det aftales, at opstår der forslag, kontakter man sin chef herom eller sender en mail.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Tidsplan for budgetproces 2026

Punkt 6: Status på deltagelsen i En Fremtid med Fuldtid

81.10.00A00-1-24

Resumé

Status og opmærksomhedspunkter i forbindelse med Lemvig Kommunes deltagelse i indsatsen "En fremtid med fuldtid".

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At MED-udvalgets medlemmer drøfter status og opmærksomhedspunkter og bidrager med opbakning til processen.

Beslutning

Drøftelse af deltagelse i projektet.

Der gives udtryk for, at mange medarbejdere ikke ønsker at gå op i tid. Der er forskellige årsager hertil.

Der orienteres om, hvordan opgaven gribes an forskellige steder - og hvilke muligheder der kan være.

Vi er optaget af de gode historier - til gavn for alle. Vi har viden, der skal spredes ud i organisationen.

På torsdag afholdes næste workshop, hvor der skal arbejdes med prøvehandling.

Tanja Gulddammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Teamleder fra Økonomi og HR Bettina Baron Kjær deltager i sagens behandling kl. 13.30.

Deltagelsen i indsatsen omfatter i alt 4 workshops, hvoraf de første 2 nu er gennemført og næste workshop er den 20. marts 2025.

På workshop 1, som blev afholdt 21.11.24 har de deltagende arbejdspladser arbejdet med at definere barrierer og gevinster ift. at gå op i tid eller på fuld tid. Hjemmeopgaven frem mod næste workshop var at gå tilbage på egen arbejdsplads og interviewe kollegaerne for at få klarlagt, om kollegaerne så de samme barrierer og undersøge hvad der skulle til, for at kollegaen ville overveje at gå op i tid.

På workshop 2, som blev afholdt 28.01.25 var opgaven at udvælge 3 ideer/tiltag, som arbejdsgruppen vurderede ville gøre det attraktivt for medarbejderne at gå op i tid eller på fuld tid. Ideerne undersøges nærmere mellem 2. og 3. workshop hjemme på arbejdspladsen i forhold til om kollegaerne er enige i, at disse ideer/tiltag kunne få dem til at overveje at gå op i tid/på fuld tid. Den generelle oplevelse er, at de fleste deltidsansatte ikke har ønske om flere timer, særligt af hensyn til privatliv/familien, og fordi det økonomisk ikke er en nødvendighed. Der ligger derfor en stor opgave i at gøre det attraktivt at gå op i tid, hvis man på sigt skal sikre at der er hænder nok til at løfte opgaverne.

På workshop 3, som afholdes 20.03.25 bliver opgaven at beslutte, hvilken af de 3 udvalgte ideer/tiltag fra workshop 2, der over en 3 måneders prøveperiode skal iværksættes som en prøvehandling hjemme på arbejdspladsen. Erfaringerne efter workshop 2 er, at der er mange gode ideer til, hvordan man kan gøre det mere attraktivt for medarbejderne at gå op i tid, mens man måske ikke helt har haft så stor fokus på at drøfte hvorledes ledere og medarbejdere konkret forventes at bidrage til forandringen. Den største udfordring for de deltagende arbejdspladser er nemlig, at de forestående prøvehandling skal kunne holdes indenfor nuværende lønbudget, så der er en vigtig opgave i at få talt om og aftalt, hvordan ledere og medarbejder hver især forventes at bidrage til forandringerne.

Et eksempel fra Odense Kommune, hvor 25 ud af 129 medarbejdere på et plejehjem gik op i tid. Det var forud for prøvehandlingen italesat og aftalt, hvorledes opnormeringen skulle fungere i praksis. Ved fravær skulle medarbejderne dække ind for hinanden, så man som udgangspunkt undgik at tilkalde vikarer. De dage hvor der ikke var fravær, ville der være tid til faglig fordybelse, 'stjernestunder' med beboerne eller ekstra tid til andre opgaver. Erfaringen var øget arbejdsglæde, bedre trivsel og større faglighed og kvalitet i opgaveløsningen, da den faste medarbejderstab dækkede ind

for hinanden og dermed kendte huset og rutinerne. Prøvehandlingen medførte desuden en reduktion i forbruget til vikarer på hele 80 % og det resulterede samlet set i at man sparede mere på det samlede lønbudget, end der var tilført.

Økonomi og HR har udarbejdet en oversigt over forbruget af lønkroner i 2024 til tilkaldevikarer og til mer-/overarbejdsbetaling til det faste personale på de deltagende arbejdspladser. I alt er der anvendt lønmidler svarende til 30 fuldtidsansatte i 2024. Alt andet lige er der et besparelspotentiale på vikarforbruget, hvis man ved de kommende prøvehandlinger formår at få aftalt vilkår, som medvirker til at behovet for vikardækning minimeres.

Projektlederne vil frem mod næste workshop have fokus på at få kommunikeret ud til de deltagende arbejdspladser, at prøvehandlingerne som udgangspunkt skal holdes indenfor nuværende lønbudget, og at det derfor er væsentligt at få forventningsafstemt og sikre fleksibilitet fra både ledere og medarbejdere under de forestående prøvehandlinger. Projektlederne tager direkte kontakt til lederne med henblik på en drøftelse af de ideer til prøvehandlinger, som det konkrete arbejdssted har udvalgt på workshop 2. Dette for at få klarlagt, om de har drøftet hvorledes hhv. ledere og medarbejdere forventes at bidrage og hvorledes prøvehandlingen skal finansieres, og ellers sikre at de tager det op til drøftelse inden workshop 3.

Punkt 7: Status på sygefraværprojekt på Ældre-, Sundheds- og HP-området

81.28.00P20-2-24

Resumé

Lemvig Kommune har i sommeren 2024 indgået et samarbejde med Center for Medarbejderudvikling (CMU) v/Jan Hjøllund fra august 2024 - juli 2025. CMU har arbejdet med at reducere sygefraværet i store offentlige organisationer siden 2014. CMU kombinerer i høj grad data med ledelsestilgange og kigger på fraværs mønstre hos den enkelte medarbejder.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At status på sygefraværprojekt tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Tanja Gulddammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

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

Lemvig Kommune leverer hver måned fraværdata pr. medarbejder til CMU. Fraværet holdes op imod medarbejderens normtid og medarbejderne kategoriseres ift. antallet af fraværstimer og hyppigheden af fravær. I alt 5 arbejdspladser og 150 medarbejdere indgår i projektet.

Den typiske problemstilling er at godt halvdelen af sygefraværet er genereret af langtidssygemeldinger og det er ikke tilfældigt, hvem der bliver langtidssygemeldt. De langtidssygemeldte har ofte et bestemt fraværsmønster inden de bliver langtidssygemeldte. Det handler derfor i høj grad om at lederne agerer overfor denne gruppe af medarbejdere, da hele 80% af de langtidssyge kommer fra denne gruppe.

Opgaven for lederne er at tage en snak med disse medarbejdere, med henblik på at få afklaret, om der er noget arbejdspladsen eller medarbejderen selv kan gøre, for at nedbringe sygefraværet og forhåbentlig undgå at ende ud i en langtidssygemelding. Man kan betragte det som at denne gruppe af medarbejdere 'rækker hånden op' og dermed kalder på lederens opmærksomhed ift. at få snakket om baggrunden for omfanget af sygefravær og om der kan gøres noget for at nedbringe sygefraværet. Siden august 2024 er det lykkedes at reducere antallet af medarbejdere i gruppen med et hyppigt sygefravær med ca. 11 %, svarende til at der nu er 18 medarbejdere færre i gruppen af medarbejdere, med risiko for at blive langtidssyge.

Status siden august 2024:

- Det samlede sygefravær er faldende
- Korttidsfraværet er reduceret med ca. 50%
 - Korttidsfraværet falder fordi der er færre syge hver måned og særligt medarbejdere der tidligere havde et hyppigt sygefravær er sjældnere syge
- Langtidsfraværet er steget
 - 80% af langtidsfraværet skyldes opsagte medarbejdere, som er sygemeldte i hele deres opsigelsesperiode

Projektet afsluttes i sommeren 2025, men allerede fra starten af 2025 vil Økonomi og HR udbrede viden og læring fra projektet til resten af organisationen. Ledelsesinformationerne tilføres bl.a. nye fraværsmønstre, som skal hjælpe lederne med at spotte medarbejdere med et fraværsmønster, som placerer dem i risikozonen for en langtidssygemelding.

Punkt 8: Sundhedsreform

29.00.00A00-4-24

Resumé

Sundhedschefen orienterer om sundhedsreformen.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At status på sundhedsreform tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Tanja Gulddammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Sundhedschef Pernille Kloster Aalund giver status på sundhedsreformen.

Aftalen indeholder bla. følgende:

4 regioner frem for 5 regioner

- Region Nordjylland, Region Midtjylland og Region Syddanmark forbliver.
- Region Hovedstaden og Region Sjælland bliver samlet i én kæmperegion, Region Østdanmark, med godt 2,7 millioner indbyggere.

Læger i yderområder

- Der skal uddannes flere læger udenfor landets største byer. Blandt andet bliver der oprettet flere studiepladser i Aalborg, Esbjerg og Køge
- Der skal komme flere nye læger til i de almenmedicinske tilbud – 1.500 læger
- Fordelingen sker ud fra en national model (med udgangspunkt i patienternes behandlingsbehov)
- Der indføres differentiering af honorarer
- Der lukkes for muligheden for at etablere nye klinikker i områder, der i forvejen har høj lægedækning.
- Der gives i en periode støtte til læger, der har mange syge patienter og ligger i områder, hvor der er dårlig lægedækning.

Kronikerpakker

Sygdomsspecifikke kronikerpakker vil bl.a. give kronikere én indgang for behandlingsforløbet, ret til en personlig behandlingsplan og opstart af behandling og andre tilbud inden for en given tidsfrist.

Der indføres kronikerpakker til KOL-, diabetes-, gigt-, hjertepatienter og borgere med kompleks multisygdom.

Læger på botilbud

Med aftalen bliver det muligt for borgere, der bor på botilbud, at vælge en fast botilbudslæge. Det har man tidligere sikret med en etårig overenskomst mellem PLO og Danske Regioner, men nu bliver det en permanent mulighed.

Ligestilling af somatik og psykiatri

Med aftalen ligestilles somatik og psykiatri, så ledelsen af psykiatri og somatik i højere grad organiseres sammen og sikrer sammenhængende forløb for patienterne.

Regionen overtager ansvaret fra kommunerne for følgende sundhedsområder:

- Den akutte, specialiserede sygepleje – regionerne får ansvaret for at udvikle hjemmebehandlingsteams

- Midlertidige ophold til borgere med sundhedsfaglig indsats – regionerne får ansvar for at råde over og tilbyde sundheds- og omsorgspladser. I Lemvig Kommune dækker dette over pladserne på Tryghedshotellet og Døgnrehabilitering.
- Den specialiserede rehabilitering og dele af genoptræning på avanceret niveau – finansieringsansvaret for specialiseret genoptræning flyttes derfor også til regionerne
- Patientrettet forebyggelse

Faktaark, aftale om sundhedsreform samt tidsplan er vedlagt som bilag.

Bilag

Præsentation af status MED II marts 2025 - sundhedsreform

Tidplan for de forskellige delelementer i Sundhedsreform

Aftale om sundhedsreform

Fakta ark - aftale om sundhedsreform

Punkt 9: Ældrereform

27.00.00P27-3-24

Resumé

Der orienteres om ældreformen og hvordan den implementeres i Lemvig Kommune.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At orientering om ældreformen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Tanja Gulddammer og Dorte Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Sagsfremstilling

Ældrechef Per Elb orienter om ældreformen.

I slut december 2024 blev ældreloven vedtaget sammen med lov om ældretilsyn, lov om lokalplejehjem og lov om friplejeboliger.

Med ældreloven indføres en ny hovedlov for ældrepleje og -omsorg med formålet at understøtte en alderdom, som er præget af mest mulig livsglæde, selvhjulpenhed og tid til omsorg og nærvær.

De bærende værdier i ældreloven er:

- Den ældres selvbestemmelse
- Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse
- Et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Ældrelov

Ældreloven har en forebyggende og opsøgende tilgang, der skal understøtte en alderdom med mest mulig selvhjulpenhed. Den træder i kraft den 1. juli 2025.

Loven introducerer helhedspleje, som skal gives med et forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende sigte. Helhedspleje gives i form af få, sammenhængende og rummelige pleje- og omsorgsforløb, der indeholder praktisk hjælp, personlig pleje og genoptræning uden forudgående sygehusindlæggelse.

Pleje- og omsorgsforløbene skal muliggøre en løbende tilpasning af hjælpen inden for det tildelte forløb i takt med udvikling af borgerens behov og ressourcer. Dette gøres på baggrund af borgernær visitation, altså en dialog mellem medarbejder og modtager af hjælpen og ud fra faglig vurdering af modtagerens behov og ressourcer.

Endelig skal hjælpen tage afsæt i:

- En helhedsorienteret indsats med hensyntagen til borgerens samlede livssituation
- Tværfaglighed
- Kontinuitet, fleksibilitet og sammenhæng i hjælpen med færrest mulige forskellige medarbejdere i hjemmet
- Borgerens selvbestemmelse og løbende indflydelse på hjælpen

Ældreloven viderefører bestemmelser om frit leverandørvalg på ældreområdet. Som noget nyt fremgår det, at alle leverandører af hjemmepleje skal kunne tilbyde helhedspleje (praktisk hjælp, personlig pleje og genoptræning) og der fastsættes regler om en fast overheadsats ved afregning af private leverandører. Dette med formålet at give offentlige og private leverandører lige vilkår for at levere ældrepleje.

Lov om ældretilsyn

Lov om ældretilsyn implementerer en tværkommunal forankring af ældretilsynet i 3 kommuner - Hjørring, Silkeborg og Gentofte. Lemvig Kommune indgår i en klynge af 24 jyske kommuner, hvor tilsynet varetages af Hjørring Kommune.

Der er en etableringsperiode fra 1. januar - 1. juli 2025, hvor lov om ældretilsyn træder i kraft.

Der lægges i loven vægt på en tilgang med tillid til medarbejderne og ledelsen, med formålet at støtte plejehjem, hjemmeplejen og andre leverandører i at sikre kvalitet i helhedsplejen. Metoden er en læringsorienteret dialog før, under og efter tilsyn.

Der indføres samtilsyn på plejehjem, så hvis flere tilsynsmyndigheder (ældretilsynet, Arbejdstilsynet, det sundhedsfaglige tilsyn) uafhængigt af hinanden udtager samme plejehjem til tilsyn i det samme kalenderår, udfører de tilsynet samtidig.

Lov om lokalplejehjem

Et lokalplejehjem defineres ved:

- Et aktieselskab, der varetager driften af plejehjemmet, herunder ansætter direktion og medarbejdere og leverer den hjælp og støtte, som borgere har behov for efter ældreloven og serviceloven.
- Boliger, der ejes af enten almene boligselskaber eller kommuner, og som udlejes af boligorganisationen eller kommunen til personer, der opfylder betingelserne for at få anvist en almen ældrebolig, jf. § 5, stk. 2, i lov om almene boliger m.v., eller et plejehjem, jf. § 46 i ældreloven.
- At indgå i den kommunale forsyning og ved at kommunalbestyrelsen har anvisningsretten til boligerne.

En eller flere kommunalbestyrelser kan etablere et kommunalt aktieselskab, der driver lokalplejehjem, som skal levere hjælp og støtte m.v. efter ældreloven eller lov om social service. Det er Kommunalbestyrelsen der udøver anvisningsretten til lokalplejehjem. På et lokalplejehjem kan man sælge tilkøbsydelse på markedsvilkår, dog må tilkøbsydelse ikke træde i stedet for den hjælp, borgeren er berettiget til, og disse må ikke være konkurrenceforvridende.

Lov om friplejebolig (ændringer i eksisterende lov)

Loven sikrer bedre rammer for etablering af friplejehjem b.la. ved at friplejeboliger omfattes af ordningen med 100 pct. statsgaranterede lån og obligationer til finansiering af almene boliger.

Velfærdsteknologi

Som en del af ældrereformen er der fokus på udbredelse af velfærdsteknologi og der er nedsat et partnerskab for dette. Partnerskabet mellem 4 kommuner og KL skal komme med konkrete anbefalinger til, hvordan velfærdsteknologi herunder kunstig intelligens kan skaleres i ældreplejen, herunder også ift. hvilke lovgivningsmæssige rammer, der skal være på plads. Anbefalingerne skal bidrage til at kvalificere og prioritere initiativerne i den nationale strategi for udbredelse af velfærdsteknologi i ældreplejen.

I Lemvig Kommune er der lavet en implementeringsplan for ældrereformen med en styregruppe der består af direktør for Social og Sundhed og Ældrechefen. Derudover er der nedsat projektgrupper til at implementere de forskellige dele af ældrereformen, hvor relevante ledere og medarbejdere involveres når relevant.

Alle dele af ældrereformen drøftes løbende i Social & Sundhedsudvalget. Der er udarbejdet en kommunikationsplan, så medarbejdere orienteres løbende.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR udtaler...

Bilag

Præsentation af ældrereform marts 2025

Punkt 10: Det videre arbejde efter MED-temadagen 2024

81.38.06G20-1-24

Resumé

Status på det videre arbejde efter MED-temadagen i 2024.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At det videre arbejde efter MED-temadagen drøftes.

Sagsfremstilling

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

Selvstændig konsulent Karen Lebeck faciliterede dagen og gennemførte øvelser med deltagerne. Her definerede deltagerne de styrker der gør Lemvig Kommune til en attraktiv arbejdsplads, som tilsammen udgør Lemvig Kommunes *sweet spot*.

Ud fra styrkerne er der blevet formuleret 5 medarbejderløfter:

- **VÆR DIG SELV**
Vi ser og anerkender dig for den, du er.
- **ET ARBEJDSLIV I BALANCE**
Vi synes, du skal være med til at bestemme rammerne for dit arbejde.
- **EN FLAD ORGANISATIONEN**
Vi er en lille organisation, hvor du nemt kan række ud til alle.
- **LØSNINGER DER GIVER MENING**
Vi tænker ikke i kasser – her kan du gå efter den bedste løsning for borgeren.
- **BYD IND OG TAG ANSVAR**
Vi tror på dig og din faglighed – brug din stemme og gør en forskel.

Karen Lebecks opsamling på temadagen er vedhæftet. Heri ses Lemvig Kommunes styrker, sweet spot, medarbejderløfter, samt de indsatser hver afdeling besluttede at arbejde videre med ude i eget MED udvalg.

Drøftelse:

- Hvordan kan vi arbejde videre med vores sweet spot?
- Passer medarbejderløfterne til de styrker der er nævnt? eller skal de omformuleres?
- Hvordan bruger vi medarbejderløfterne? hvor og hvornår?
- Er der arbejdet videre med de indsatser der blev besluttet at fokusere på i hver afdeling?

Beslutning

Drøftelse af det videre arbejde. Flere steder bruges det aktivt, bl.a. i udformningen af stillingsopslag, i arbejdet med onboarding mv.

Pia tager emnet op på ledermøde.

Tanja Gulddammer og Dorte Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Opsamling på MED temadag - den måde vi møder hinanden

Punkt 11: Status på mere tid til kerneopgaven

00.15.25A26-1-22

Resumé

Punktet giver status på projektet 'Mere tid til kerneopgaven' og stiller forslag til projektets initiativer i 2025.

Sagen sendes til orientering i MEDII-udvalg.

Indstilling

Formand og næstformand indstiller

- At milepælsplan for 2025 godkendes.

Beslutning fra Hoved-MED den 5. december 2024:

Milepælsplanen for 2025 er godkendt. Dato for afvikling af supplerende MED-uddannelse bliver i foråret 2025. Forslaget om kerneopgaven som tema for uddannelsesdagen er godkendt.

Sagsfremstilling

Projektarbejdsgruppen for 'Mere tid til kerneopgaven' skal hvert år give en status til HovedMED-udvalget i forhold til fremdriften i organisationen.

Ud fra projektets formål om afbureaukratisering gør projektet brug af MEDIII som det udførende led. Ideer til at finde mere tid til kerneopgaven skal komme fra medarbejderne ude i afdelingerne. Ambitionen med projektet er dermed også at skabe en forundringskultur, hvor alle er med til at få øje på arbejdsopgaver, som ikke giver mening, og hvor det hilses velkommen at man stiller sig spørgende, og siger det højt, når man får øje på noget.

Organiseringen med MEDIII, som det udførende led, og det at sætte gang i en forundringskultur tager tid.

Projektarbejdsgruppen har derfor arbejdet med at skabe synlighed omkring projektet med forskellige aktiviteter siden kick-off i Tangsø i november 2023.

Aktiviteter i 2024

- MEDII – Ledere der fortæller på skift om tiltag i deres afdelinger engagerer og inspirerer.
- Lederforum – Snak om projektet og vidensdeling (opfordring til lederne om at gå foran).
- Det grafiske referat rundt i organisationen (Ramme Skole, Bøvling Ældrecenter og snart på vej til ..)
- Intra – Lavet forskellige opslag – men ikke mange der ser dem.
- Plakat og postkort sendt ud i hele organisationen.
 - Materialet har hjulpet til at skabe opmærksomhed på projektet og er samtidig en nem måde til at indsamle ideer.
- Idekassen oprettet på intra – til gode ideer og tiltag (opslag med opfordring til selv at bidrage)
- Afholdelse af Supp. MED-uddannelsesdag 2024.

Ideer til projektarbejdsgruppens arbejde i 2025

På temadagen med Dennis Nørmark blev pseudoarbejde sat i opposition til kerneopgaven i snakken hos nogle af MED-grupperne. Projektarbejdsgruppen stiller derfor forslag om, at kerneopgaven bliver tema for næste års uddannelsesdag. Samtidig stiller gruppen forslag om, at der laves webinarer der lægges op på intra klar til afspilning på MEDIII møder. Indhold i webinarer kan være:

- Afdelinger der fortæller om konkrete tiltag/fund.
 - Vi fik en mega god ide, som vi gerne vil dele med jer. Nu skal I høre ...
 - Vi fik en ide - Noget havde vi selv indflydelse på og kunne ændre, men andet havde vi ikke (kontrolcirklen)
- Proces (forklaring og forslag)
 - Jeg har fået en ide – hvad gør jeg?
 - Hvordan kan vi arbejde med at finde mere tid til kerneopgaven, i hverdagen, i vores afdeling.

Forslag til projektarbejdsgruppens opgaver/arbejde i 2025 er indarbejdet i milepælsplanen.

Milepælsplan for 2025 vedhæftes til godkendelse.

Sagen sendes til orientering i alle MEDII-udvalg.

Beslutning

Taget til efterretning.

Tanja Gulddammer og Dorte Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 12: Mere tid til kerneopgaven

00.01.10P20-2-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At ny turnus for fremlæggelser om mere tid til kerneopgaven beslattes.

Sagsfremstilling

I den forrige valgperiode har der været turnus blandt MED-udvalget til at fremlægge deres (hverdags)ideer ind i projekt Mere tid til kerneopgaven.

Det er en god mulighed for at høre om hinandens gode erfaringer fra praksis, som også er udsprunget fra praksis.

Cheferne præsenterer næste gang ift. mere tid til kerneopgaven.

Beslutning

På næste møde præsenterer cheferne status på mere tid til kerneopgaven.

Pia melder ud om efterfølgende rækkefølge i præsentationerne.

Tanja Gulddammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 13: Besøgs- og ruteplanlægning med Pondoo

27.00.00A21-1-24

Resumé

I 2024 har Lemvig Kommune indgået et samarbejde med virksomhederne KMD og Pondoo om udviklingen af et besøgs- og ruteplanlægningsmodul. Formålet er at optimere planlægningen i hjemme- og sygeplejen for at frigive tid til andre formål. Efter et vellykket pilotforløb med 1 hjemmeplejeteam (blåt team) i 2024 er et fortsat pilotforløb udrullet til hele hjemmeplejen i 2025.

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At besøgs- og ruteplanlægning med Pondoo tages til efterretning.

Sagsfremstilling

I perioden maj 2024 - december 2024 har Lemvig Kommune samarbejdet med virksomhederne KMD og Pondoo om udviklingen af et besøgs- og ruteplanlægningsmodul. Formålet har været at reducere kørsel og effektivisere ruteplaner, så planlægnings- og kørselstid kan omdannes til mere borgerrelaterede opgaver i hjemmeplejen. Modulet anvender kunstig intelligens, matematik og algoritmer til at automatisere og styrke planlægningen af besøg hos borgere, der modtager hjemmehjælp. Det kan balancere faktorer som besøgstype, længde og tidspunkter, tilstedeværende personale samt kørselsplanlægning.

I 2024 har kun 1 team i Lemvig hjemmepleje deltaget i projektet.

Ved at optimere ruteplanlægningen bruger medarbejderne mindre tid på transport og mere tid på direkte pleje og omsorg for borgerne.

Foreløbige resultater og potentiale for besparelse

Gennemsnitsresultat baseret på udekørende blå team i Lemvig hjemmepleje, for 12 ruter i perioden 21-27. oktober 2024:

	Aktiv plan	Pondoo plan	Performance
Kontinuitetsscore	4,9	5,3	+8%
Kørsel pr. dag	85,3 km	47,7 km	+44%

*Kontinuitetsscoren er et udtryk for, at borgerne modtager sammenhængende og vedvarende pleje fra de samme pleje- og sundhedspersoner, hvilket skaber tryk og stabilitet i deres daglige liv.

Baseret på de foreløbige resultater vil vi kunne levere en bedre sammenhængende plan for borgerne samtidig med en reduktion i kørselstiden. For Lemvig hjemmeplejes ene team, der har været med i 2024 afprøvningen (blåt team) forventes det at kunne reducere 0,91-1,3 timers kørselstid pr dag. En estimering for hele den samlede hjemmepleje ville resultere i en reduceret kørselstid på 3,2 - 4,55 timer pr dag.

Dette vil udmønte sig i en effektivisering af medarbejdernes tid, samt have en miljømæssig positiv gevinst ved lavere elforbrug på de kommunale biler og mindre CO2 udledning fra medarbejdernes biler. Tabellen herunder viser en estimeret ca. besparelse i kørsel med udgangspunkt i min. og max. reduktion i kørsel i timer pr. dag og pr. år.

Estimeret sparet køretid – hele hjemmepleje (timer pr. dag)	Estimeret sparet køretid – hele hjemmepleje (timer pr. år)
3,2	1168
4,55	1660,75

Pondoo besøgs- og ruteplanlægning vil i 2025 blive udrullet til hele hjemmeplejen. Tillige vil der i 2025 blive vurderet potentiale og skalerbarhed til andre kommunale afdelinger, eksempelvis sygeplejen.

Såfremt pilotprojektet i hjemmeplejen i 2025 realiserer de forventede gevinster, indstilles indkøb af Pondoo som et udvidelses ønske til budgetprocessen for budget 2026.

Lemvig Kommune er den første kommune i Danmark til at benytte kunstig intelligens i besøgs- og ruteplanlægning. Samarbejdet med Pondoo har derfor medført meget omtale i medierne. Se vedlagte bilag.

Økonomiske konsekvenser

Med indgåelse af partnerskabsaftalen vil Lemvig Kommune betale et implementeringsbeløb og en SaaS-licens for at implementere Pondoo i hele kommunens hjemme- og sygepleje. Kommunen forpligter sig til fælles promovning af løsningen og til at give feedback på ny funktionalitet. Det udvidede pilotforløb vil vare i perioden: januar 2025 - december 2025.

Implementeringsomkostninger: 150.000 kr.

SaaS-licens for 2025: 198.750 kr.

Samlet budget for 2025: 348.750 kr.

Såfremt man efter 2026 kommer på en normal kommune-aftale vil SaaS-licens være: 265.000 kr. årligt.

Økonomi og HR har ingen yderligere bemærkninger, da der er anvist finansiering til pilotprojektet.

Beslutning

Taget til efterretning.

Drøftelse omkring vagtplanlægning, reaktioner fra personalet mv.

Tanja Gulddammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Omtale - Lemvig Kommune

Pondoo oversigt

Punkt 14: Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten

00.01.00A00-12-24

Beslutning

Grethe Hyldahl følger op på Retningslinjer for Krænkende handlinger mv.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 15: Punkter til næste gang

00.01.00A00-12-24

Beslutning

MED-udvalget kan overveje, hvad der ønskes drøftet med udvalget 17. juni.

Mulige emner kunne være: Budget og reformer. Dette er der enighed om.

Pia indkalder til formøde en måned inden mødet i juni (uden deltagelse af chefer), hvor emner drøftes.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 16: Meddelelser

00.01.00A00-12-24

Indstilling

Direktøren for Social og Sundhed indstiller

- At meddelelser tages til efterretning.

Sagsfremstilling

- Notat vedrørende retningslinje om tobaksfri arbejdstid i Lemvig Kommune.
- Referat Hoved-MED den 5. december 2024.
- [Referat Hoved-MED den 6. marts 2025.](#)

Beslutning

Taget til efterretning.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Referat Hoved-MED 6. marts 2025

Hoved-MED den 5. december 2024

Notat vedr. retningslinje om tobaksfri arbejdstid i Lemvig Kommune

Punkt 17: Eventuelt

00.01.00A00-12-24

Beslutning

Lea og Grethe mangler adgangskode til First Agenda - Louise kontakter Nadia herom.

Tanja Guldhammer og Dorthe Andersen deltog ikke i sagens behandling.