

# **REFERAT MEDII - Social, Sundhed og Beskæftigelse d. 20-02-2023**

**Mødedato** Mandag d. 20. februar 2023 kl. 13:00

**Mødested** Udvalgsværelse 2

# Indholdsfortegnelse

Konstituering - valg af næstformand.....	3
Forretningsorden 2023-2024.....	4
Årshjul 2023 - MEDII Social og Sundhed.....	5
Regnskabsafslutning 2022.....	6
Bespareselsforslag til budget 2024.....	7
Samarbejdet i MED-systemet.....	8
Temperaturen i organisationen.....	9
Udlån af kommunale lokaler til private formål.....	10
Opfølgning på temaet om forråelse i kulturen.....	11
Status på Den attraktive arbejdsplads samt udpegning af deltagere til arbejdsgruppe.....	12
Palliation samarbejdsaftale (sundhedsaftale).....	14
Forplejning til møder.....	15
Nyt fra Arbejds miljørepræsentanten.....	16
Punkter til næste møde.....	17
Meddelelser.....	18
Eventuelt.....	19

# **Punkt 1: Konstituering - valg af næstformand**

81.38.00A00-4-22

## **Resume**

Valg af næstformand.

## **Sagsfremstilling**

Der skal vælges næstformand for MEDII Social og Sundhed for perioden 2023-2024.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

## **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At næstformand vælges.

## **Beslutning**

Thekla Vinther er valgt som næstformand.

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 2: Forretningsorden 2023-2024**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Vedtagelse af forretningsorden for MEDII Social og Sundhed for perioden 2023-2024.

### **Sagsfremstilling**

Forslag til forretningsorden 2023-2024. Forslaget er udarbejdet på baggrund af tidligere vedtaget forretningsorden fra den 19. februar 2019.

### **Sagen afgøres endelig af**

MEDII Social og Sundhed.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At forretningsordenen 2023-2024 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

Forretningsorden 2023-2024

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 3: Årshjul 2023 - MEDII Social og Sundhed**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Godkendelse af årshjul for 2023.

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af årshjul for MEDII Social og Sundhed for 2023.

### **Sagen afgøres endelig af**

MEDII Social og Sundhed.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At årshjul 2023 godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

Mødedato i juni rettes til 19. juni.

Der er ønske om, at der afsættes en til halvanden time til dialogmøder.

### **Bilag**

Årshjul 2023 MEDII Social og Sundhed

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 4: Regnskabsafslutning 2022**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Status på regnskab for 2022.

### **Sagsfremstilling**

Direktøren for Social og Sundhed giver en status på regnskabsafslutningen for år 2022.

MEDII får eftersendt det endelige regnskab, når det er udfærdiget, senest i uge 10.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At status på regnskabsafslutningen for 2022 tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 5: Besparelsesforslag til budget 2024**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Jævnfør årshjul skal mulige idéer til besparelser og effektiviseringer til det kommende års budget 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 2024, hvor forhandlingerne starter i maj måned.

### **Sagen afgøres endelig af**

MEDII Social og Sundhed.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At forslag til budget 2024 drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet:

- Hvor meget bruger vi på over- og merarbejde?
- Nedbringe sygefravær
- Vagtplanlægning: Kan vi gøre noget nyt - udfordre vores tænkning og vaner?

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 6: Samarbejdet i MED-systemet**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

MED-udvalget er med til at skabe grundlag for forbedring og udvikling i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

### **Sagsfremstilling**

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.

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 | VPT](#)

Vi vil se filmen sammen på mødet.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- På baggrund af filmen drøftes samarbejdet i MED-systemet.

### **Beslutning**

Drøftet.

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 7: Temperaturen i organisationen**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Orientering af MED-udvalget om aktuelle forhold af generel karakter.

### **Sagsfremstilling**

På sidste MEDII-møde drøftede vi under dette punkt blandt andet TRIO-arbejdet, personalsituationen og udfordringerne med at rekruttere både generelt til området og specifikt til hvervene som arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant.

Dette punkt giver mulighed for at orientere MED-udvalget om nuværende status på disse problemstillinger og om andre aktuelle forhold af generel karakter, herunder f.eks.:

- Status på TRIO-samarbejdet
- Status på MEDIII-samarbejdet
- Status på personalsituationen og rekrutteringsudfordringerne.

### **Sagen afgøres endelig af**

MEDII Social og Sundhed.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At temperaturen i organisationen drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet:

- TRIO-samarbejdet fungerer godt flere steder. Det er godt, når samarbejdet er kalenderlagt. Det er vigtigt at huske på, at TRIO er noget andet end MEDIII.
- MEDIII-samarbejdet fungerer godt mange steder. Et enkelt sted går det lidt trægt.
- Flere steder får vi flere faglærte ansøgere.

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 8: Udlån af kommunale lokaler til private formål**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

MEDIII-udvalg fremsender sag til drøftelse i MEDII om udlån af kommunens lokaler til private formål.

### **Sagsfremstilling**

MEDIII-udvalg ønsker drøftelse af udmeldingen om, at man ikke må benytte kommunens lokaler til private formål.

Nogle steder har der været en anden praksis for det, og medarbejdere undrer sig over, hvorfor praksis ændres, samt over, at reglerne er forskellige i kommunen. Her bemærkes det, at det er muligt at bruge kommunens lokaler på skoleområdet.

Sagen har været behandlet på direktionens møde den 16. november 2022, hvor udkommet var en undersøgelse af, hvordan og hvor meget udlån af kommunale lokaler bliver brugt på de enkelte direktionsområder. Referat fra dette møde er vedlagt som bilag.

### **Sagen afgøres endelig af**

MEDII Social og Sundhed.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At udlån af kommunale lokaler til private formål drøftes.

### **Beslutning**

Drøftet.

Direktionen behandler sagen.

### **Bilag**

Bilag til punkt om udlån af kommunale lokaler til medarbejdere. Fra direktionens møde d. 16.11.2022

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 9: Opfølgning på temaet om forråelse i kulturen**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Opfølgning på temaet om forråelse i kulturen.

### **Sagsfremstilling**

Forråelse er en mestringsstrategi til at håndtere afmagtsfølelser.

Årsager til forråelse kan være omsorgstræthed, moralsk stress og afmagtsfølelse.

Et nøglebegreb til at undgå/afhjælpe forråelse er psykologisk tryghed; troen på at man ikke bliver ydmyget eller straffet, hvis man taler om fejl, tvivl, spørgsmål, uenighed eller idéer. Psykologisk tryghed opbygges ved, at ledelsen sætter de rigtige rammer, inviterer til deltagelse og reagerer konstruktivt.

Forråelse i kulturen blev drøftet i MEDII den 26. april 2021 på baggrund af et udsendt holdningspapir fra KL med forslag til, hvordan vi gør en god ældrepleje bedre. Dette holdningspapir blev udarbejdet efter forskellige medier bragte hemmelige optagelser af personalets samspil med ældre i forsommeren 2020. MEDII foreslog Hoved-MED at gøre forebyggelse af forråelse i organisationen til et tema i hele MED-systemet. Således opfordret blev den supplerende MED-uddannelse den 28. april 2022 med temaet Forråelse i kulturen.

Nu skal der følges op på, hvordan det går, og hvordan vi arbejder videre med det, vi lærte den dag.

### **Sagen afgøres endelig af**

MEDII Social og Sundhed.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At der gives en status på temaet forråelse.

### **Beslutning**

Status fra de enkelte områder givet.

### **Bilag**

Inspiration til andre ledere til at drøfte forråelse i lokale med 3

Forråelse

**Fraværende** Tove Mathiasen

# Punkt 10: Status på Den attraktive arbejdsplads samt udpegning af deltagere til arbejdsgruppe

81.04.00P00-1-21

## Resume

Status på lokale tiltag til at styrke fastholdelse og rekruttering på social- og sundhedsområdet.

Udpegning af to medarbejderrepræsentanter fra MEDII til arbejdsgruppe, som skal planlægge ny temadag om Den attraktive arbejdsplads i 2023.

## Sagsfremstilling

På temadagen om fastholdelse og rekruttering på social- og sundhedsområdet den 28. marts 2022 fremkom en række idéer og forslag til, hvordan vi kan styrke fastholdelse og rekruttering. Det blev aftalt, at alle afdelinger/arbejdspladser vil gå hjem og arbejde videre med mindst ét tiltag, der kan styrke fastholdelsen og rekrutteringen lokalt. De valgte tiltag kan ses i vedhæftede bilag "Opfølgning på temadag - Fastholdelse og Rekruttering".

Der gives status på arbejdet med implementering af de lokale tiltag. Status over områderne kan ses i bilaget "Status på Den attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og Rekruttering - februar 2023".

På temadagen blev det desuden besluttet, at tiltagene forankres i MED-systemet. Således skal MEDIII arbejde med implementering af lokale tiltag på den enkelte arbejdsplads, hvorimod MEDII drøfter og vedtager mere tværgående tiltag, der kan styrke fastholdelse og rekruttering på hele social- og sundhedsområdet, og som implementeres på tværs af afdelinger og arbejdspladser.

Det er aftalt, at der skal være en ny temadag i 2023 med samme tema. Der ønskes udpeget to medarbejdere fra MEDII til at sidde i planlægningsgruppen.

Situationen omkring fastholdelse og rekruttering på social- og sundhedsområdet er blevet drøftet flere gange i Social- og Sundhedsudvalget og i kommunalbestyrelsen. Udfordringen er ligeledes drøftet i MED-systemet på temadagen og på de ordinære møder. Herudover har ledelsen drøftet situationen på flere ledermøder, og der er udarbejdet projekter og analyser, som også bidrager med viden i forhold til udfordringen. Samlet set er der søgt input fra forskellige vinkler og blandt såvel medarbejdere som ledere.

På baggrund af de forskellige drøftelser og input er der udarbejdet en handleplan med overskriften: "Den attraktive arbejdsplads – handleplan til fastholdelse og rekruttering på social- og sundhedsområdet". Handleplanen beskriver forslag til tiltag i forhold til henholdsvis fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Handleplanen er vedhæftet som bilag.

## Sagen afgøres endelig af

MEDII Social og Sundhed.

## Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At der gives status på arbejdet med implementering af lokale tiltag.
- At der udpeges to repræsentanter til arbejdsgruppen.

## Beslutning

Status givet.

Merete Andreasen og Thekla Vinther indgår i arbejdsgruppen.

## Bilag

Opfølgning på temadag om fastholdelse og rekruttering

Handleplan til fastholdelse og rekruttering på social- og sundhedsområdet, Lemvig Kommune

Status på Den attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og Rekruttering - februar 2023

Introduktionsprogram for tandplejer.docx

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 11: Palliation samarbejdsaftale (sundhedsaftale)**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Sundhed/ældre/HP har igangsat et arbejde, så vi sikrer Lemvig kommunes forpligtigelser i vedhæftede aftale vedr. palliation. Der orienteres om status på dette arbejde.

### **Sagsfremstilling**

Kommunerne skal bl.a. sikre:

- At tildele patienten en kontaktperson/et kontaktteam.
- At vurdere ændringer i plejebehovet hos patienten.
- At planlægge justeringer af den palliative pleje og behandling i samråd med den praktiserende læge og eventuelt i samarbejde med Enhed for lindrende behandling.
- At samarbejde med Enhed for lindrende behandling og praktiserende læge om den pågældende patient.
- At tilbyde rehabilitering til patienten.
- At yde omsorg og støtte til de pårørende både under og efter det palliative forløb.
- At afdække patientens ønsker til pleje, behandling og dødssted, eksempelvis ved en ACP-samtale.
- At koordinere og deltage i planlægningsmøde.
- At tilbyde palliativ fysioterapi og palliativ ergoterapi til de patienter, der har behov herfor.
- At vejlede patienter og pårørende om, hvor de kan søge hjælp til psykiske og eksistentielle problemstillinger.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- Sagen til orientering.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Palliative indsatser

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 12: Forplejning til møder**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Drøftelse af og beslutning om, hvorvidt retningslinjerne for forplejning skal ændres.

### **Sagsfremstilling**

Ældreafdelingen har ved personalemøde med MED-status besluttet, at der som udgangspunkt kun må gives forplejning, udover kaffe/the/vand, ved møder med ekstern deltagelse.

Ældreafdelingen foreslår, dette også skal være gældende for øvrige områder i Social og Sundhed.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At forplejning til interne møder drøftes, og beslutning tages.

### **Beslutning**

Drøftet.

Forplejning til møder afklares lokalt - med omtanke.

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 13: Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanten.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljørepræsentanten orienterer om nyt på området.

### **Økonomi**

Økonomi og HR udtaler...

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At orientering fra arbejdsmiljørepræsentanten tages til efterretning.

### **Beslutning**

To gode dage til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, den 8. og 9. februar 2023, om krænkende handlinger.

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 14: Punkter til næste møde**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Drøftelse af eventuelle nye punkter til næste møde.

### **Sagsfremstilling**

Planlagte punkter til næste møde den 12. juni:

- Høring af budgetkataloget
- Emner til drøftelse med Social- og Sundhedsudvalget på dialogmødet d. 21. juni
- Den attraktive arbejdsplads - fastholdelse og rekruttering

Drøftelse af eventuelle nye punkter.

### **Sagen afgøres endelig af**

MEDII Social og Sundhed

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At punktet drøftes.

### **Beslutning**

Intet at tilføje.

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 15: Meddelelser**

81.38.00A00-4-22

### **Sagsfremstilling**

- Referat Hoved-MED 8. december 2022.
- Arbejdstilsynet har været på besøg på Solgården.

### **Direktøren for Social og Sundhed indstiller,**

- At meddelelser tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Bilag**

Referat Hoved-MED-udvalg 8. december 2022

**Fraværende** Tove Mathiasen

## **Punkt 16: Eventuelt**

81.38.00A00-4-22

### **Beslutning**

Intet.

**Fraværende** Tove Mathiasen