

# **REFERAT MEDII - Social, Sundhed og Beskæftigelse d. 19-06-2023**

**Mødedato** Mandag d. 19. juni 2023 kl. 12:00

**Mødested** Udvalgsværelse 2

## Indholdsfortegnelse

Ny procedure for løntjek - evaluering efter 1 år.....	3
Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune....	4
Medarbejderudviklingssamtaler.....	6
Status på digitalisering og velfærdsteknologi.....	8
Faste teams på ældreområdet.....	10
Rygepolitik.....	11
Uniformsetikette.....	12
Pårørendeindsats.....	13
Sammenlægning af Struer kommunale tandpleje og Tandplejen Nordvestjylland.....	15
Sammenlægning af område Syd og Vest.....	17
Punkter til dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget.....	19
Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten.....	20
Punkter til næste møde.....	21
Meddelelser.....	22
Eventuelt.....	23
Lukket.....	24

# Punkt 1: Ny procedure for løntjek - evaluering efter 1 år

81.15.00A26-1-22

## Resume

Evaluering af ny procedure for løntjek.

## Sagsfremstilling

Overordnet er det arbejdsgiverens ansvar at sikre korrekt løn og overholdelse af gældende arbejdstidsregler. Men medarbejder har også et ansvar for at tjekke, at lønnen er korrekt.

I Lemvig Kommune er systemet Opus Vagtplan med til at sikre, at medarbejdere ikke planlægges med vagter, der er i strid med arbejdstidsreglerne, og at medarbejderen får den rigtige løn for de timer, der arbejdes.

Der kan imidlertid være ønsker og særlige hensyn, som forsøges imødekommet, efter vagtplanen er lagt, som kræver særlig administration i forhold til at sikre, at arbejdstidsregler overholdes, og at den korrekte løn udbetales.

Derfor er der udarbejdet procedure for løntjek. Proceduren består af fire initiativer:

1. Stikprøvekontrol  
HR fremsender kontrolliste til vagtplanlægger og leder, der udfører kontrol. Kontrollen udføres en gang i kvartalet og minimum på to medarbejdere pr. afdeling. Kontrollen journaliseres lokalt efter godkendt kontrol.
2. Årlig orientering i MEDII og MEDIII  
Årlig orientering til medarbejdere om, at medarbejdere selv har ansvar for at tjekke deres lønseddel og reagere, såfremt man mener, at lønnen ikke er korrekt.  
Orienteringen sættes i system ved, at der hvert år kommer et punkt i MEDII, som videresendes til behandling i MEDIII-udvalg på social- og sundhedsområdet.
3. Aftale om byt af vagter  
Byt af vagter kan kun ske via app tilknyttet OPUS vagtplan og således ifølge aftale med leder.
4. Ansættelsesbrev  
Det indskrives i ansættelsesbrevene, at man er ansvarlig for at kontrollere sin lønseddel løbende.

MED II Social og Sundhed besluttede på møde den 7. juni 2022, at proceduren skulle evalueres efter et år.

## Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At procedure for løntjek løn evalueres.

## Beslutning

Tilbage melding fra MED-udvalget: MED har ikke umiddelbart hørt om stikprøvekontrol.

Sygeplejerskerne afholder fyraftensmøde efter sommerferien med fokus på at lære at læse sin lønseddel.

Drøftelse af håndtering af bytning af vagter (anvendelse af KMD Vagtplan)- gøres det på den rigtige og ensartede måde?  
Der følges op herpå fra lederside.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 2: Vores attraktive arbejdsplads - Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune**

81.04.00P00-2-22

### **Resume**

Status på projektet "Vores attraktive arbejdsplads".

### **Sagsfremstilling**

Økonomi- og Erhvervsudvalget samt Hoved MED har i maj måned fået nedenstående status på projektet 'Vores attraktive arbejdsplads'.

Den demografiske udvikling i Lemvig Kommune viser, at der bliver flere ældre borgere og færre borgere i den arbejdsdygtige alder. Dertil kommer en generel mangel på arbejdskraft i hele samfundet. For fortsat at kunne levere den kommunale kerneopgave er det afgørende, at vi har fokus på at gøre vores arbejdspladser attraktive for både nuværende og kommende medarbejdere.

I forbindelse med budgetforhandlingerne for 2023 besluttede kommunalbestyrelsen, at en igangværende handleplan med indsatser til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere på social- og sundhedsområdet skal løftes op til at vedrøre hele organisationen. Baggrunden er, at rekruttering og fastholdelse forventes at blive en udfordring, der rækker udover social- og sundhedsområdet. Derfor er det vigtigt, at viden og læring fra indsatserne bredes ud til hele organisationen. Handleplanen med oversigt over indsatserne, er vedlagt som bilag. Handleplanen er et dynamisk værktøj og vil blive revideret i takt med, at nye indsatser kommer til, nogle færdiggøres og andre kan miste aktualitet og/eller erstattes af noget andet.

Indsatserne er prioriteret fra A-D, som afspejler, hvornår de ønskes igangsat

Der er udarbejdet et projektdokument for det overordnede projekt "Vores attraktive arbejdsplads", der skal sikre koordinering og videndeling fra de enkelte indsatser rundt i organisationen, som besluttes igangsat. Projektdokumentet er vedlagt som bilag.

Af projektdokumentet fremgår, at der løbende vil ske afrapportering. Dette dels for at sikre fremdrift og dels for at dele viden fra de enkelte indsatser med resten af organisationen.

Denne afrapportering er 2-delt:

1. Halvårligt vil der blive afrapporteret fra de igangværende indsatser med fokus på status og læring. Der er indhentet status vedr. første halvår 2023. Gode historier fra igangværende indsatser er vedhæftet som bilag.
2. Halvårligt bliver der udarbejdet ledelsesinformation på de succeskriterier der er opstillet for projektet. Første udgave af ledelsesinformationen er vedlagt som bilag.

MED-organisationen på social- og sundhedsområdet har været involveret i forhold til at undersøge og igangsætte handlinger for at styrke fastholdelse og rekruttering. Involveringen af MED er viderebragt i det overordnede projekt, hvor Hoved MED-udvalget har besluttet at bruge deres temadag i 2023 på at drøfte Vores attraktive arbejdsplads.

### **Sagen afgøres endelig af**

MED II Social og Sundhed.

### **Økonomi**

Økonomi og HR udtaler, at der er bevilget 600.000 kr. i 2023 og 2024 til organisationsudvikling omhandlende indsatser til fastholdelse og rekruttering.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

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

- At status på projektet "Vores attraktive arbejdsplads" drøftes.

## **Beslutning**

Pia orienterer om afrapportering til politisk niveau. Vi har mange aktiviteter igang i Lemvig Kommune. Drøftelse af sygefravær i relation til aktuel landsdækkende debat.

Drøftelse af mulighed for danskursus (opfriskning), idet det kan udfordre på nogle arbejdspladser - Merete drøfter med Lene Nørlund.

Der er inviteret til temadag i efteråret - man må gerne tage 3 med.

Temadag afholdes 24. oktober 2023.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

## **Bilag**

Gode historier - udklip fra VAA statusrapporter forår 2023

Handleplan - Vores attraktive arbejdsplads. Maj 2023

Ledelsesinformation, Vores attraktive arbejdsplads pr. 17.05.2023

Projektdokument - Vores Attraktive Arbejdsplads

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## Punkt 3: Medarbejderudviklingssamtaler

81.04.00P00-2-22

### Resume

Drøftelse af erfaringer og udbyttet af medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

### Sagsfremstilling

I forbindelse med at sikre fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Lemvig Kommune, er MUS medtaget i handleplanen for Vores attraktive arbejdsplads.

Indsatsen fremkom på temamødet i marts 2022, hvor MED II og MED III på Social- og Sundhedsområdet deltog.

I handleplanen er indsatsen beskrevet således:

Indsats	Beskrivelse
Fokus på medarbejderudviklingssamtaler på social- og sundhedsområdet på baggrund af ønske fra MED-organisationen.	<p>Der gøres opmærksom på ønsket til lederne på social- og sundhedsområdet:</p> <p>Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) med fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• trivsel på arbejdspladsen</li><li>• udnyttelse af faglige kompetencer, herunder plads til at italesætte hvor medarbejders interesse ligger</li><li>• seniormedarbejdere og incitament til at blive længere på arbejdspladsen (se også særskilt punkt om fastholdelse af seniorer)</li><li>• at spotte evt. lederpotentiale i egen organisation</li></ul>

Af de administrative retningslinjer - personale fremgår følgende under afsnittet med kompetenceudvikling:

"Medarbejderudviklingssamtalen er vigtig, når der skal lægges planer for udvikling af den enkelte medarbejder. Her kan leder og medarbejder planlægge læringsaktiviteter, dels ud fra mål og forventninger til fremtidig udvikling på arbejdspladsen, dels ud fra den enkeltes ønsker til fremtidige opgaver. Der gennemføres hvert år medarbejderudviklingssamtaler for alle medarbejdere i Lemvig Kommune. Ledere skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtale opfordre alle til at indgå i udviklende opgaver."

### Sagen afgøres endelig af

MED II Social & Sundhed.

### Lovgrundlag

Administrative retningslinjer for personale.

### Vision, politikker og strategier

Direktionens handleplan.

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

- At erfaringer og udbytte af medarbejderudviklingssamtaler drøftes.

## **Beslutning**

Drøftelse af, hvorvidt det fastholdelse, herunder fastholdelse af seniorer, er et tema på MUS? Det tilkendes gives, at fastholdelse italesættes på forskellig vis. Nogle steder holdes MUS - andre steder holdes GRUS. Nogle fravælger MUS, fordi de ikke ønsker det. Der spørges til MUS-materiale.

[MUS-materialet kan læses på intranettet under HR - Kompetenceudvikling - Udviklingssamtaler.](#)

Drøftelse af nyligt afholdt temadag omkring fastholdelse af seniorer. Blandede tilbagemeldinger omkring temadagens indhold.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## Punkt 4: Status på digitalisering og velfærdsteknologi

85.13.00P15-1-21

### Resume

Social- og Sundhedsudvalget har godkendt plan for, hvordan der arbejdes videre med velfærdsteknologi på deres områder.

Planen er udarbejdet af fagcheferne på social-, sundheds- og ældreområdet.

### Sagsfremstilling

For at få indarbejdet en systematik omkring drøftelser af digitalisering og velfærdsteknologi, vil det fremover være et fast punkt på fagchefmøderne fire gang om året.

Her vil fagcheferne udveksle erfaringer omkring og drøfte spredningspotentialen i aktuelle og afsluttede afprøvninger af velfærdsteknologiske- og digitale løsninger samt drøfte nye teknologier, der kan afprøves.

Fagcheferne tager udgangspunkt i [KLs teknologiradar](#), når nye velfærdsteknologiske- eller digitale løsninger overvejes. KLs teknologiradar er et digitalt værktøj, der viser forskellige teknologiers modenhed (klar, afprøv, hold øje og afvent) i kommunerne. "Klar"-teknologierne er teknisk modne og i drift i mange kommuner, hvorimod "afvent"-teknologierne er mindre teknisk modne og kun afprøvet i ganske få kommuner. Teknologiernes modenhed er vurderet af forskere fra DTU. På social-, sundheds- og ældreområdet vil vi tage udgangspunkt i de teknologier, der befinder sig i "klar"-enden af modenhedsskalaen.

Ved opstart af nye afprøvninger vil der blive taget stilling til, om der er behov for understøttelse til projektledelse (intern eller eksternt). Hvis der er behov for understøttelse, vil midlerne til en implementeringsmedarbejder i budget 2022-2025 blive brugt. Midler til indkøb af velfærdsteknologiske- og digitale løsninger afholdes af områderne selv.

Der vil fortsat være fokus på at udveksle erfaringer med Holstebro og Struer Kommuner inden for området. Eksempelvis er administrationen pt. i dialog med Struer Kommune om en fælles teknologimesse for borgere og om en fælles studietur for fagudvalgene til Aarhus Kommune. I marts 2022 afholdte Lemvig Kommune et velfærdsteknologitemøde mellem Holstebro, Struer og Lemvig Kommuner, og Struer Kommune inviterer snarest til et nyt møde.

Pt. er følgende velfærdsteknologiske- og digitale løsninger under afklaring, afprøvning eller implementering på social-, sundheds- og ældreområdet:

- Icura (app samt bevægelsessensor til understøttelse af genoptræning)
- DigiRehab (hjemmetræning for ældre borgere understøttet af hjemmeplejen)
- AppWriter (et program, der kan understøtte medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder i dokumentationen)
- MedimiSmart (Medicinrobot, der minder borger om at tage medicin og frigiver den rette dosis)

Følgende velfærdsteknologiske- og digitale løsninger vil være i fokus i den nærmeste fremtid på social-, sundheds- og ældreområdet:

- Tele-KOL
- Drøftelse af, om erfaringerne fra virtuel bostøtte kan overføres til hjemmeplejen
- Genbesøg af skylle-tørretoiletter på ældreområdet: Er der endnu flere borgere, der kan have gavn af dem?

## **Sagen afgøres endelig af**

MED-2 Social & Sundhed.

### **Vision, politikker og strategier**

Strategi for Digitalisering og Teknologi.

Strategi for Handicap og Psykiatri.

Strategi for Sundhedsfremme og Forebyggelse.

Strategi for Ældre og Værdighed.

### **Økonomi**

Økonomi og HR udtaler at den enkelte fagchef inden for deres område har midler til afprøvning af velfærdsteknologi og nye initiativer.

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

- At planen for hvordan der arbejdes videre med velfærdsteknologi på social-, sundheds- og ældreområdet drøftes.

### **Beslutning**

Pia orienterer om arbejdet med velfærdsteknologi. Det er et udfordrende område, men det er en vej, vi skal gå og allerede går, og det er et område, der har politisk bevågenhed. Merete orienterer om, at der arbejdes med afholdelse af minimesse sammen med Struer Kommune. Messen tænkes bygget op i "rum", således teknologien placeres i meningsfulde sammenhænge.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 5: Faste teams på ældreområdet**

27.36.00A00-1-21

### **Resume**

Deltagelse i udviklingsrum for kommuner om faste teams i ældreplejen.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsgruppen for faste teams deltog i sidste udviklingsrum den 9. februar 2023.

Arbejdsgruppen afholdt efterfølgende en temadag for at sikre input fra medarbejdere i hjemmeplejen, sygeplejen, visitationen og ergoterapien til sammensætningen og organiseringen af faste teams. 30 medarbejdere deltog i temadagen hvor de følgende syv temaer blev drøftet i grupper:

- Visitation
- Målepunkter/data/ledelsesinformation
- Kompetenceudvikling
- Selvtilrettelæggelse i teamet
- Tværfaglighed
- Kontinuitet og borgerinddragelse
- Økonomistyring og ledelse.

Udbyttet fra temadagen bruger arbejdsgruppen til at udforme en Lemvig-model for faste teams samt designe prøvehandlinger, der kan prioriteres i en tidsplan. Derudover vil område Syd og Vest påbegynde arbejdet med at organisere sig i mere faste teams med ét team i Syd og ét team i Vest.

Arbejdsgruppen aftalte at afholde et temamøde igen, hvor de samler op på fremdrift og præsenterer Lemvig-modellen.

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

- At faste teams drøftes.

### **Beslutning**

Merete orienterer om status på arbejdet med faste teams i hjemmeplejen. Emnet er behandlet politisk. Der er indledt med en undersøgelsesperiode, der arbejdes nu konkret med prøvehandlinger, og der er afholdt temadag mv. Der er opstartet i Lemvig, og nu udbredes til syd og vest. Der er beskrevet en "Lemvig-model" og arbejdes med PDSA-modellen.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

### **Bilag**

Info om faste teams

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 6: Rygepolitik**

85.02.02P35-25-23

### **Resume**

Rygning i de kommunale biler.

### **Sagsfremstilling**

Hoved-MED har på møde den 9. marts 2023 evalueret Lemvig Kommunes rygepolitik.

I den forbindelse blev det nævnt, at der ryges i de kommunale biler.

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

- At rygning i kommunale biler drøftes.

### **Beslutning**

Thekla orienterer om, at der er en oplevelse af, at der ryges i de kommunale biler. Drøftelse af sanktionering. Der er sanktioneret i flere tilfælde. Enighed om vigtigheden af dialog og behovet for at reagere, når medarbejdere ryger i arbejdstiden. Det aftales, at emnet tages op i MED-3. Rygepolitikken vedhæftes. I drøftelsen skal også indgå snus mv.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

### **Bilag**

Administrative retningslinjer - Personale

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 7: Uniformsetikette**

85.02.02P35-25-23

### **Sagsfremstilling**

Der er i juli 2022 lavet en instruks om uniformsetiketten i Sundhedshåndbogen. Da den omhandler medarbejdernes påklædning m.m. skal instruksen drøftes i MED-regi, før den kan vedtages.

Den gælder for alle medarbejdere (faglærte såvel som ufaglærte) på henholdsvis Sund-, Ældre-, og Handicap og Psykiatriområdet i Lemvig Kommune.

Yderligere kan læses i bilaget.

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

- At instruks om uniformsetikette drøftes.

### **Beslutning**

Thekla orienterer om instruks om uniformsetikette - er der behov for en gennemgang / tilretning af instruksen? F.eks. står der noget om antal grader, tøjet skal kunne vaskes ved. Dette sammenholdt med det tilskud, man får til køb af tøj. Vask ved 60 grader er et lovkrav.

Ikke alle får beklædningsgodtgørelse - det afhænger af, hvilken overenskomst, man er indplaceret på. Er man omfattet af instruksen, hvis man ikke får beklædningsgodtgørelse?

Det aftales, at emnet drøftes i chefgruppen.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

### **Bilag**

Instruks for uniformsetikette

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## Punkt 8: Pårørendeindsats

29.00.00G01-4-22

### Resume

Nye tiltag i forbindelse med samarbejdet med pårørende til borgere, der lider af en kronisk eller alvorlig sygdom.

### Sagsfremstilling

Lemvig Kommune har et ønske om at støtte pårørende til borgere, der lider af en kronisk eller alvorlig sygdom. Pårørende er vigtige samarbejdspartnere, og det er derfor naturligt at sætte fokus på og investere i dette samarbejde. Derfor blev der i september 2022 afholdt tre samtalecaféer med pårørende for at høre om deres erfaringer som pårørende:

På samtalecaféerne fortalte de i alt 46 deltagende om de behov, de oplever som pårørende og gav udtryk for ønsker til tiltag eller indsatser for pårørende.

Administrationen arbejdede videre med emnerne og har fremlagt følgende forslag, som siden er blevet godkendt i kommunalbestyrelsen:

1. At sikre at pårørende kan kontakte en medarbejder i kommunen, der kompetent kan lede dem videre til de rette informationer, indgange, eller tilbud.
  - Medarbejderen vil være forankret i Sundhedsfremme og Forebyggelse.
  - Medarbejderen vil være tilgængelig to timer, to gange om ugen på telefon, så pårørende kan ringe ind, og på mail, hvor pårørende kan skrive til medarbejderen.
  - Medarbejderen vil registrere henvendelserne fra de pårørende, så man over tid kan evaluere på og justere i indsatsen.
  - Medarbejderen samarbejder med kommunale afdelinger, Frivilligcenter Lemvig, patientforeninger og andre eksterne aktører i forhold til at guide den pårørende til den relevante indgang/indsats. Medarbejderen kan i dette samarbejde facilitere opstart af indsatser fx støttegrupper, eller andet hvis det er relevant for de pårørende.
2. At der laves vidensopsamling, både fra de pårørende gennem deres henvendelser og fra kommunale medarbejdere, der har kontakt med pårørende.
  - Medarbejderen i Sundhedsfremme og Forebyggelse samler henvendelser fra de pårørende, så arbejdsgruppen og styregruppen kan vurdere, om der ses mønstre i henvendelserne.
  - Medarbejderen i Sundhedsfremme og Forebyggelse indsamler viden fra de kommunale medarbejdere, der er i jævnlig kontakt med pårørende evt. gennem fokusgruppeinterview.
  - Baseret på vidensindsamlingen kan styregruppen vurdere behovet for tiltag for pårørende og kommunale medarbejdere.
3. At der er én indgang til pårørende på kommunens hjemmeside med relevant information for og om pårørende.
  - Der oprettes en side på Lemvig Kommunes hjemmeside, der er tilegnet kommunikation til og for pårørende. Her fremgår telefon og mail til medarbejderen i Sundhedsfremme og Forebyggelse, og der kan linkes til relevante undersider fra kommunale afdelinger, der ofte er i kontakt med pårørende, patientforeninger og andre sider, der har relevant information for pårørende.
4. I samarbejde med Frivilligcenter Lemvig samles sociale tilbud i Lemvig Kommune via portalen Socialkompasset.
  - Socialkompasset.dk er en digital portal der kortlægger åbne borgertilbud. Det giver borgere, fagpersoner og frivillige hurtig og let adgang til et komplet tilbudsoverblik, så borgere kan få bedre hjælp hurtigere. Selve platformen leveres gratis og driften varetages af Frivilligcenter Lemvig. Dog vil der i opstartsperioden være brug for midler til medarbejdertimer til at skabe kontakt til foreninger, markedsføring og projektledelse. Det forventes, at der er behov for 50.000 kr. til dette. Socialkompasset skal vedligeholdes ved, at foreninger og kommunale afdelinger lægger deres tilbud ind på siden.

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

- At pårørende indsats tages til efterretning.

## **Beslutning**

Pia orienterer om, at det er et tiltag, vi glæder os til at følge og forventer os meget af.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

# Punkt 9: Sammenlægning af Struer kommunale tandpleje og Tandplejen Nordvestjylland

29.15.00A00-1-23

## Resume

Struer Kommune har henvendt sig med henblik på en indtræden af Struer kommunale tandpleje i Tandplejen Nordvestjylland.

Baggrund, formål og proces for sammenlægningen præsenteres her.

## Sagsfremstilling

Formålet er en sammenlægning af Struer kommunale tandpleje og Tandplejen Nordvestjylland pr. 1. januar 2025.

Hensigten med Struers indtræden i Tandplejen Nordvestjylland er at sikre en fortsat høj faglig standard på tandplejeområdet på trods af faldende børnetal, den demografiske udvikling og rekrutteringsudfordringer. En sammenlægning vil derfor sikre den fornødne robusthed og den fortsatte forsyningssikkerhed inden for børne- og ungetandplejen, omsorgstændplejen, socialtandplejen og specialtandplejen i Struer Kommune. Sammenlægningen vil endvidere sikre et fagligt miljø med sparring og kompetenceudvikling på tværs af klinikkerne i Lemvig, Holstebro og Struer og en styrket kommunikation og profil.

Der er nedsat en styregruppe med deltagelse af Direktør for Social og Sundhed (Lemvig Kommune), Velfærdsdirektør (Struer Kommune), Overtandlæger fra begge tandplejer, samt relevante ledere fra begge kommuner inklusiv medarbejderrepræsentanter fra Struer kommunale tandpleje og Tandplejen Nordvestjylland. Derudover er der nedsat en arbejdsgruppe, samt en IT-følgegruppe, HR -følgegruppe og en økonomi-følgegruppe med repræsentanter fra begge kommuner. Se projektorganisationen i vedhæftet bilag.

Planlægning af processen er begyndt i 2. kvartal 2023 og processen kommer til at indeholde følgende aktiviteter:

- Inddragelse af personale
  - Personale i Struer kommunale tandpleje og Tandplejen Nordvestjylland blev informeret i start maj 2023
  - Medarbejderrepræsentant i styregruppen
  - Inddragelse via personalemøder
  - Inddragelse af MED-systemet
  - Nyhedsbreve
- Arbejde med samarbejdsaftalen i de forskellige følgegrupper og arbejdsgruppen
- Løbende orientering af politiske udvalg og Kommunalbestyrelsen i begge kommuner
- Godkendelse af samarbejdsaftale af styregruppen
- Høring af samarbejdsaftale i MED-systemerne
- Politisk godkendelse af samarbejdsaftale
- Administrativ og organisatorisk forberedelse til den nye organisering træder i kraft
- 1.1.2025: Struer kommunale tandpleje og Tandplejen Nordvestjylland sammenlægges

## Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

## Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At baggrund, formål og proces for sammenlægning af Struer kommunale tandpleje og Tandplejen Nordvestjylland tages til efterretning.

## Beslutning

Pia orienterer om processen, som tages til efterretning af MED. Det er Lemvig Kommune, der har ledelsen af Tandplejen Nordvest.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

## **Bilag**

Projektorganisation tandplejesamarbejde

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

# Punkt 10: Sammenlægning af område Syd og Vest

27.00.00A00-6-23

## Resume

Sammenlægning af ældreområderne Syd og Vest.

## Sagsfremstilling

Siden starten af 2022 har der været fælles ledelse af ældreområderne Syd og Vest. Først som en prøvehandling på 6 måneder med evaluering, hvorefter det blev gjort permanent.

På nuværende tidspunkt er det kun områdeleder og hjemmeplejeleder der går på tværs af de 2 områder, hvilket skaber en del administrative og personalemæssige udfordringer, eksempelvis:

- Medarbejdere i hjemmeplejen kan ikke dække ind for hinanden på tværs af områder ved sygdom og ferier, hvilket betyder at der kan være underskud af personaler i det ene område, mens der er overskud i det andet område.
- Der er ikke adgang til at se opgaver på tværs af områderne i omsorgssystemet Nexus, hvilket opleves som en barriere fx af ergoterapeuter, sekretærer og planlæggere. Ergoterapeuter har anmodet om at få adgang til hinandens opgaver, for at lette deres arbejdsgange.
- Der afholdes personalemøder og MED-møder i begge områder, hvilket er tidskrævende for ledere der deltager i begge møder.

Område Syd er et relativt lille område med 6 hjemmeplejeruter og 16 plejehjemspladser, foruden 16 pladser under Danske Diakonhjem i Bækmarksbro. Område Vests hjemmepleje er nogenlunde tilsvarende i størrelse med ca. 8 ruter. Dog er der i Vest 61 plejehjemspladser fordelt på Klinkby (24), Harbøre (15) og Thyborøn (22).

Administrationen anbefaler at sammenlægge de 2 ældreområder Syd og Vest til 1 område, men fortsat med 2 indmødesteder; Bøvlingbjerg og Harbøre for hjemmeplejen. Efter en sammenlægning kan der afholdes fælles personalemøder, fælles MED-møder og arbejde på tværs af områderne vil være lettere.

Det vil hovedsageligt være hjemmeplejen der bliver berørt af en sammenlægning, hvorimod plejehjemmene vil fortsætte deres drift som nuværende. Der er ca. 30 faste medarbejdere i hjemmeplejen i begge områder (20 i vest, 10 i Syd).

Det vurderes at en sammenlægning af områderne Syd og Vest vil skabe en mere fleksibel hjemmepleje, der samarbejder på tværs af områderne og mindsker administrationen.

## Tidsplan

Juni 2023	Høring i MED-udvalg og Ældrerådet
August 2023	Politisk behandling i Social- og Sundhedsudvalget
September 2023	Opstart af sammenlægning (IT og HR)
Januar 2024	Nyt samlet budget for området

## Sagen afgøres endelig af

MED-2 Social & Sundhed.

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

- At der udarbejdes hørings svar om sammenlægning af ældreområderne Syd og Vest.

### **Beslutning**

Merete orienterer om historik for områdesammenlægningen. Der er mulighed for at udarbejde hørings svar. MED-3 har udformet hørings svar. Drøftelse af opmærksomhedspunkter, herunder relevansen af TRIO-møder.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

# Punkt 11: Punkter til dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget

81.38.00A00-4-22

## Resume

Forslag til emner til dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget.

## Sagsfremstilling

Der afholdes halvanden times dialogmøde med Social- og Sundhedsudvalget den 21. juni 2023 i Byrådssalen.

MEDII-udvalget skal aftale emner, som skal medtages til dialogmødet.

Følgende dagsorden foreslås:

- Budgetforslaget
- Forventningsafstemning med borgerne om den fremtidige velfærdsløsning. Hvad er politikernes rolle? Hvad er ledelsens rolle? Og hvad er medarbejdernes rolle?
- Faste teams i hjemmeplejen

## Sagen afgøres endelig af

MEDII Social og Sundhed.

## Direktøren for Social og Sundhed indstiller,

- At emner til dialogmødet drøftes og besluttet.

## Beslutning

Pia og Thekla har foreslået punkter til dagsorden (se ovenfor).

Yderligere forslag til punkter:

- Når frontpersonale møder borgeres frustration - hvordan håndterer vi det på ensartet vis?
- Status på faste teams

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 12: Nyt fra Arbejdsmiljørepræsentanten**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanten.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljørepræsentanten orienterer om nyt på området.

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

- At orientering fra arbejdsmiljørepræsentant tages til efterretning.

### **Beslutning**

Intet nyt fra AMR.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 13: Punkter til næste møde**

81.38.00A00-4-22

### **Resume**

Drøftelse af eventuelle nye punkter til næste møde.

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

- At punktet drøftes.

### **Beslutning**

Ønske til dagsordenspunkt: MTU

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 14: Meddelelser**

81.38.00A00-4-22

### **Sagsfremstilling**

- Kvalitetsstandarder for kommunale akutfunktioner har været i høring. Lemvig Kommunes høringssvar er vedlagt som bilag.
- Referat i Hoved-MED den 9. marts 2023.

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

- At meddelelserne tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

### **Bilag**

Hoved-MED-udvalg Referat 9. marts 2023

Høringssvar fra Lemvig Kommune vedr Kvalitetsstandarder for kommunale akutfunktioner

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 15: Eventuelt**

81.38.00A00-4-22

### **Beslutning**

Intet.

Følgende deltog ikke i sagens behandling: Stine Thybo Skovbakke og Pernille Kloster Aalund.

**Fraværende** Pernille Kloster Aalund, Stine Thybo Skovbakke

## **Punkt 16: Lukket**

81.38.00A00-4-22

**Fraværende** Stine Thybo Skovbakke, Pernille Kloster Aalund