

Referat fra møde i Lokal MED Udvalg Generationernes Hus

24-10-24 Tid: 13.00 – 15.00 Sted: Mødelokale Samsø	Mødeleder: Kristian Ordstyrer: Referent: Oksana	Mødedeltagere: Kristian Dall; Kirsten Vestergaard; Mia Højlund Jensen; Sofie Lykke Olesen; Nick Vaagholt Christensen; Bettina Løssl; Jonas Kappelgaard Jensen; Susanne Bach Damgaard; Stine Rose; Tina Westerholm Elgaard Jensen; Sonja Dannesboe. Afbud: Liselotte Enggaard Hansen og Stine Rose (er til lederdøgn); Sonja Dannesboe (holder fri) og My, Sonjas suppleant.	
Punkt på dagsorden	Hvad skal vi tale om? Formål (Det skal fremgå om punktet er til medbestemmelse, medindflydelse eller orientering)	Ansvarlig og tid	Referat

1. Godkendelse af referat og dagsorden	Referat fra sidste møde den 29.8.2024 er godkendt pr. mail, da der ingen kommentarer var: Referat fra LMU-mødet den 29.8.24 .docx Dagsorden skal godkendes.	Kristian 5 min.	Dagsorden er godkendt. Susanne ønskede at få behandlet et punkt om husets overordnede tilgang til beboere med udadreagerende adfærd pga. Sygdom. Da Susanne skulle gå tidligere, blev punktet behandlet med det samme. Sagen handler om, at en beboer har hængt en “underskriftsindsamling” op, der opfordrer til, at man deler utrygge oplevelser om den pågældende med henblik på at formulere en klage... Susanne havde fjernet sedlen af hensyn til plejehjemsbeboerens værdighed. Susanne har håndteret sagen helt korrekt. Vi tolererer ikke, at der hænges sedler op, hvor nogle beboere omtaler andre beboere negativt (i det konkrete tilfælde var det en misforståelse ml. en beboer og Kristian, der var årsag til at sedlen blev hængt op). Samtidig kan man godt forstå den utryghed, som nogle udadreagerende beboere kan skabe hos de øvrige beboere i huset. En eventuel flytning af en plejehjemsbeboer skal imidlertid - og naturligvis - ske indenfor rammerne af gældende lovgivning. Drøftelsen foranledigede, at vi fremadrettet har fokus på at dele oplysninger om, hvor i huset det ikke er en god ide at færdes for de øvrige enheder, fordi der er større sandsynlighed for at møde beboere med adfærd, der kan virke skræmmende. Vi må ikke dele navn og signalement på specifikke beboere pga. GDPR og tavshedspligt.
2. Nyt fra LMU-for-møde for medarbejderrepræsentanter (orientering)		Alle medarbejderrepræsentanter, 10 min.	Følgende emner blev drøftet: • Test af talevarsling skal ske med større hensyntagen til beboere og medarbejdere. Det blev aftalt, at Kristian informerer driften om, at de skal gøre tydeligt for det firma, der foretager testen, at vi forventer, at de agerer med større respekt overfor beboere og medarbejdere i huset.

			- Julehygge for medarbejdere. Der var ønske om, at vi igen i år får arrangeret julehygge for medarbejdere. Og det blev hurtigt sagsbehandlet, da der blandt alle LMU-medlemmer var bred enighed om, at det var en god ide - så det gør vi. Botilbuddet er tovholder, og arrangementet foregår i Pitstop 0. - Ønske om et punkt på næste LMU-møde: Personalelokaler.
3. Opfølgning på punkt 3 på sidste LMU-møde, hvor vi udarbejdede en muligheds- og risikovurdering, som vi aftalte at sende til HMU i MSO.	Som det fremgik af stjernehøringen på udkastet til muligheds- og risikovurderingen, ønsker Tina ikke at være medunderskriver. Vi skal derfor drøfte, om vi sender et høringssvar på vegne af de medlemmer af LMU, der ønsker at være medunderskrivere af materialet.	Alle, 5 min.	Det blev aftalt, at vi sender høringssvaret - dog ikke med Tina som medunderskriver. Kristian og Tina aftaler, hvordan vi i svaret formulerer, at Tina ikke har ønsket at være medunderskriver.
4. Økonomi a) Drøftelse af det overordnede kommunale budgetforligs betydning for GH (medbestemmelse) b) forventet regnskab 2024 for GH	Drøftelse af budgetforlig 2025: Budgetforlig 2025 (aarhus.dk) Kristian fremsender følgende 2 bilag: - 1 kortfattet bilag, der fokuserer på, hvordan budgetforliget kan få betydning for os i GH. På den måde undgår vi at gennemgangen af budgettet kommer til at tage lang tid på mødet.	Kristian og alle, 10 min.	Tina stillede spørgsmål til økonomien på ældreområdet (med sort) og Kristian svarede (med rød): <i>Hvorfor er der ikke givet kompensation for udgifter til komplekse borger på begge plejefdelinger?</i> <i>Finansieringen af udgifter til særligt dyre borgere sker af puljer, som er knyttet til hver af de fire plejehjemsdistrikter. Og det er først ved årets afslutning, at plejehjemscheferne vurderer hvilke plejehjem, der skal modtage kompensation. Det er derfor heller ikke afklaret, hvorvidt vi modtager kompensation og i så fald hvor meget.</i> <i>Er der en plan for at rette op på økonomien for begge huse, og hvordan man tænker det kommer til at se ud fremadrettet. Særligt med tanke på, som jeg har forstået det, en forringet mulighed for at danne økonomisk overblik i starten af det nye år?</i>

	- 1 bilag der redegør for forventet regnskab 2024.		<i>Vi samarbejder løbende med forvaltningen om styring af økonomien og det gør vi også nu. Vi vil lave estimater for årsresultat 2025 allerede tidligt i 2025. Noget af det, der har gjort økonomistyringen vanskelig i 2024 er åbningen af 2 nye plejehjemsafsnit, der både har betydet usikkerhed om afregningen (der har været betinget af indflytningshastigheden) og lønudgiften (der har været betinget af antallet af nyansatte medarbejdere)</i> <i>Hvorfor mangler der at blive indregnet indtægter i sundhedsklinikken, og hvad skyldes merforbruget til vikarer.</i> <i>Som jeg er orienteret, så har det været svært at opgøre antallet af borgere/ydelser, der er leveret af klinikken pga. koblingen ml. den organisatoriske opsætning af klinikken i LOS og CURA. Vi vil imidlertid modtage afregningerne for 2024, når de er opgjort. Og det vil derfor forbedre vores resultat.</i> <i>Merforbruget til vikarer skyldes i min forståelse, at vi har haft vakancer og et højt sygefravær hen over sensommeren og efteråret.</i> <i>Det nye budgetforlig tilfører flere midler til ældreområdet ud fra et ønske om mere bemanning i ydretimerne. Hvordan ser vi det gennemført og gennemsigtheden i hvordan midlerne bliver udmøntet. Med særlig fokus på de medarbejdere der ledelsesmæssigt er forankret et sted, men løser opgaver på tværs af velværdsområder og ledelse. Bl.a. nattevagterne. de har jo netop fået afvisning om opnormering grundet økonomi?</i> <i>Erfaringsmæssigt ved vi, at budgettildelinger jo kommer til at indgå i en afdelings samlede budget. Derfor er det også urealistisk, at vi reelt ender med at få en højere normering, selvom vi får en budgettilførsel, da den populært sagt – jo dækker det hul vi havde i forvejen.</i> Tina gav endvidere i forbindelse med drøftelsen af økonomien udtryk for, at hun er bekymret for medarbejdernormeringen, da det erfaringsmæssigt, er der man oftest sparer, da det er et straks resultat.
5. Drøftelse af revideret tobaks- og nikotinpolitik for medarbejdere i Aarhus Kommune (medbestemmelse)	HMU i MSO ønsker at alle LMU'er drøfter implementeringen af den reviderede tobaks- og nikotinpolitik i et APSA-perspektiv. HMU er i øjeblikket (2/10) i gang med	Alle 5 min.	Der var enighed om, at der ikke er så meget at drøfte i forbindelse med punktet. Der forventes ikke, at den reviderede politik udløser nogle nævneværdige reaktioner blandt medarbejderne. Det aftales, at politikken bliver præsenteret på personalemøder. Og så vedhæftes politikken også som bilag til referatet af dette LMU-møde.

	at udarbejde bilagsmateriale, der eftersendes.		Det bemærkes, at overholdelse af politikken er baseret på tillid, og at det derfor ikke er hensigten, at ledere skal udføre kontrol af om politikken efterleves.
6. Orientering om erfaringsopsamling omkring GH, herunder medarbejderinddragelse i erfaringsopsamlingen (medbestemmelse)	Direktørgruppen i Aarhus Kommune har besluttet, at der skal udarbejdes en erfaringsopsamling vedr. Generationernes Hus. Erfaringsopsamlingen har stort fokus på, hvad den komplekse konstruktion omkring GH betyder for ledelse og samarbejdspartnere, men den fokuserer også på medarbejderperspektivet og beboernes oplevelse. Medarbejderne vil primært få mulighed for at deltage i evalueringen gennem besvarelse af et anonymt. spørgeskema. Hvordan kan vi bedst motivere medarbejderne til at besvare spørgeskemaet?	Kristian 10 min.	Det er vigtigt for undersøgelsens kvalitet, at så mange medarbejdere som muligt besvarer spørgeskemaet. Derudover vil nogle medarbejdere skulle deltage i fokusgruppeinterview. • Alle medarbejderrepræsentanter i LMU skal således deltage i et fokusgruppeinterview. Og det aftales, at dette fokusgruppeinterview afvikles d. 3/12 fra kl. 11-13 - altså umiddelbart før det næste LMU-møde. • Derudover skal der afvikles yderligere et fokusgruppeinterview med medarbejderrepræsentanter fra de tre velfærdsområder • Og endelig skal der afvikles et fokusgruppeinterview med medarbejderrepræsentanter fra drift, cafe, rengøring og stab. Da erfaringsopsamlingen skal bruges til at kvalificere fremtidige lignende projekter - og som en anledning til at foretage eventuelle justeringer af vores nuværende koncept for GH - er det vigtigt, at vi bidrager med vores erfaringer.
7. Medarbejderinddragelse i forskningsprojekt om fællesskab GH (medbestemmelse)	Her i efteråret 2024 er vi også involveret i et forskningsprojekt om fællesskabet i GH. Forskningsprojektet har altovervejende fokus på beboerne, og så indeholder det også et enkelt fokusgruppeinterview med medarbejdere og en fælles workshop med både	Kristian 5 min.	Forskningsprojektet har som sit formål at undersøge, hvornår fællesskabet i huset lykkes. Det primære fokus er på beboerne, men der afvikles også fokusgruppeinterview med medarbejdere. Fokusgruppeinterviews med medarbejdere finder sted kl. 14-16 den 12.11 og den 13.11. Forskningsprojektet afsluttes med en workshop, der planlægges afviklet i januar. Her er det tanken, at både beboere og medarbejderrepræsentanter skal medvirke. Og målet er, at workshoppen bidrager med ideer til, hvordan fællesskabet i huset kan udvikles yderligere.

	beboere og medarbejdere i januar. Kan vi gøre noget for at få skabt god energi omkring projektet blandt kollegerne?		
Pause	Vi tager en lille pause	10 min	
8. Drøftelse af kompetenceudvikling (medbestemmelse)	HMU i MSO ønsker at alle LMU'er drøfter kompetenceudvikling i 2024 som et led i implementeringen af Veje til kompetenceudvikling - intra.pptx (sharepoint.com) Drøftelsen skal munde ud i en tilbagemelding til HMU på følgende to spørgsmål som gruppedrøftelserne tager afsæt i: • Hvilke tre temaer/forhold lykkes vi rigtig godt med? • Hvilke tre temaer/forhold vil vi særligt arbejde med i det kommende år? Med afsæt i de overordnede spørgsmål fokuserer vi på, om vi kan planlægge kompetenceudvikling på tværs af velfærdsområderne? Følgende temaer kunne overvejes:	Vi får	Drøftelserne om kompetenceudvikling fokuserede på følgende forhold: Udfordringer: • Tiden er en stor udfordring. Det opleves, at der ikke er den fornødne tid til kompetenceudvikling. • Travlheden: Det er flere eksempler på medarbejdere, som har erhvervet særlige kompetencer, men ikke kan bruge dem, fordi det altid er andre opgaver, der prioriteres højere rundt på afdelingerne. • Det er demotiverende, hvis medarbejdere, der er motiveret for kompetenceudvikling, får afslag pga. mgl. Finansiering eller travlhed. Kompetenceudviklingsfokus i 2024 og perspektiver for 2025 • 2 medarbejdere har gennemført kursus "Leg på plejehjem". • På et mere overordnet niveau har vi sat mere fokus på velfærdsteknologi ved at indgå et tættere samarbejde med DokkX. Det kan være afsæt for, at vi får mere fokus på velfærdsteknologiske kompetencer og på rollen som velfærdsteknologi-pioner. I den forbindelse blev det overvejet, om det firma, der har indrettet vores sanserum måske kan lave et kursus målrettet medarbejdere hos os? • Vi vil gerne have større fokus på kompetenceudvikling på tværs af husets tre velfærdsområder fremadrettet.

	• Frivillighed? • Velfærdsteknologi?		
9. Implementering af nyt vagtplanssystem "Optima"	Hvordan sikrer vi, at medarbejderne er ordentlig klædt på til at kunne læse og forstå systemet?	Tina 10 min.	Vi følger den proces/plan for medarbejderopklæring i Optima, som er besluttet centralt. Kristian efterspørger planen, så vi kan få afklaring på, hvad og hvornår medarbejderne inddrages. Børnenes Ø fortæller, at MBU også får et nyt vagtsystem, og at implementeringen her ikke følger tidsplanen. Her er der heller ikke meldt noget ud om opklæring af medarbejderne.
10. Evaluering af personalefesten.	Vi gør status og evaluerer på personalefesten den 27.9 på Godsbanen.	Festudvalget og alle – 5 min.	Punktet blev udsat pga. Tidspres.
11. Arbejdsmiljø – tværgående problematikker (medbestemmelse)	- Hvad fylder arbejdsmiljømæssigt på de tre velfærdsområder? - Opfølgning på fællesmøde for arbejdsmiljøgrupperne i GH den 19.9, herunder status på Trivselsmåling 2024.	Kristian og alle 5 min.	Svarprocenten på trivselsmålingen for de respektive enheder blev gennemgået. Derudover blev det nævnt, at plejehjemsafdeling Hus 9 har haft uanmeldt tilsyn d, 14/10. Det blev nævnt, at afdelingen er presset, og at det manifesterer sig på flere måder - også på arbejdsmiljøet. Der er fx. sket en stigning i antallet af skulderskader.
12. Præsentation af mødeplan samt årshjul for LMU i 2025 (medbestemmelse)	Mødeplanen for 2025 præsenteres. Der har i udarbejdelse af planen været fokus på at imødekomme nogle MED-repræsentanters	5 min.	Oksana har udsendt mødeplanen for LMU -møderne i 2025. Det blev bemærket, at tidspunktet fra 10-12 kan være udfordrende for ældreområdet, men da Stine og Liselotte tidligere har tilkendegivet, at det er ok, at tidspunktet for møderne varierer, holder vi foreløbigt fast ved de nye tidspunkter. Vi vender kort mødeplanen igen på næste møde i LMU d. 3/12.

	ønske om at lægge nogle af møderne om formiddagen. Årshjul for LMU 2025 præsenteres og drøftes.		
13. Eventuelt		5 min.	Der var ikke yderligere punkter til eventuelt (se punkt 1)
14. Evaluering af dagens møde	LMU evaluerer mødet: • Hvad vil vi gerne have mere af? • Hvad vil vi gerne udvikle? • Hvad vil vi gerne have mindre af?	Alle 5 min.	Tidsplanen var igen meget presset, og det blev drøftet, om vi kan gøre noget ved det. Der var ikke stemning for at udvide møderne til mere end 2 timer, og det blev derfor overvejet, om vi skulle udvide antallet af møder. Det blev også foreslået, at vi melder tilbage til HMU, at de har endnu mere fokus på kun at udsende materiale til behandling, når denne behandling medfører reel værdi for arbejdspladserne. Når forskellige fagområdet er samlet sammen, vil det altid være noget, der ikke er relevant for alle. Vi har dog fortsat fokus på, at der i LMU i GH skal være plads til alle tre velfærdsområder.
I pipeline			

Punkter til kommende LMU-møder	Personalelokaler.		
Nyttige links	Årshjulet for aktiviteter opdateres løbende. LMU Forretningsorden – Generationernes Hus – godkendt på mødet den 22. august 2023		Årshjul LMU i Generationernes Hus 2024.docx LMU Revideret forretningsorden GH, august 2023 (sharepoint.com)