

Dagsorden til møde i Lokal MED Udvalg Generationernes Hus

29-8-24 Tid: 13.00 – 15.00 Sted: Mødelokale Samsø	Mødeleder: Kristian Ordstyrer: Referent: Oksana	Mødedeltagere: Kristian Dall, Kirsten Vestergaard, Sofie Lykke Olesen, Mia Højlund Jensen, Liselotte Enggaard Hansen, Nick Vaagholt Christensen, Bettina Løssl, Stine Rose, Tina Westerholm Elgaard Jensen. Afbud: Sonja Dannesboe	
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 dagsorden	Referat fra sidste møde den 10.6.2024 er godkendt pr. mail, da der ingen kommentarer var: Referat fra LMU-mødet den 10.6.24 .docx Dagsorden skal godkendes.	Kristian 5 min.	Godkendt Dagsordenen blev godkendt. Der var 3 punkter til "eventuelt" (se nedenfor). Kristian overbragte en hilsen fra Gitte Krogh, der er plejehjemschef i Midtøst, som Generationernes Hus hører under.

2. Nyt fra LMU-formøde for medarbejderrepræsentanter (orientering)	På sidste LMU-møde fremkom der et ønske om, at vi afprøver et nyt punkt om formødet ang. nyt fra LMU-formøder for medarbejderrepræsentanter.	Alle medarbejderrepræsentanter, 10 min.	På formødet blev det drøftet, om LMU-møderne i 2025 kunne lægges om formiddagen. Forslaget blev drøftet, og det blev aftalt, at Oksana prøver at komme med et forslag til tidspunkterne for møderne i 2025. Derudover var der en god drøftelse af trepartsaftalen, der også kan være en anledning til at tænke ud af boksen.
3. Drøftelse af den betydning, som trepartsaftalens bestemmelser om medarbejderes ret til fuld tid, kan få for GH (medbestemmelse)	HMU i MBU opfordrer til, at alle LMU'er udarbejder en muligheds- og risikovurdering i relation til trepartsaftalens bestemmelser om medarbejderes ret til fuld tid. Vi følger opfordringen fra HMU i MBU og foretager en muligheds- og risikovurdering ifm. implementeringen af fuldtidsbestemmelserne med henblik på at give en tilbagemelding til HMU i MSO, der anmodes om at informere videre til HMU i MBU og MSB. Se høringsmaterialet her:	Kristian, Kirsten og Bettina 25 min	I tilbagemeldingen til HMU i Sundhed og Omsorg beder vi om, at vores tilbagemelding videresendes til HMU i MBU og MSB. Vi er enige i de betragtninger, der er nævnt i den muligheds- og risikovurdering, der er lavet i det høringsmateriale, der er lavet i MBU. Derudover havde vi følgende ekstra overvejelser: • Bekymring for, om fuldtidsansættelser fører til øget nedslidning/omsorgstræthed/sygefravær, da det er krævende at arbejde fuldtid inden for vores velfærdsområder. • Fuldtidsansættelser inden for plejeområdet indebærer også flere aften- og weekendvagter, hvilket gør jobbene mindre attraktive for mange medarbejdere. • Når nye jobs bliver opslået som fuldtidsstillinger, bliver det sværere at skifte job, hvis man er ansat på færre timer. Det kan indebære, at man oplever sig stavnsbundet til sin nuværende arbejdsplads. • Økonomistyring og planlægning bliver sværere, da fuldtidsansættelser er mindre fleksible "brikker" i det puslespil, der skal gå op. • Særligt for natte- og aftenvagter vil fuldtidsansættelser gøre det svært at få en god balance ml. arbejds- og privatliv. Det blev endvidere drøftet som en positiv mulighed, at trepartsaftalen kan blive anledning til, at vi overvejer ansættelser, der går på tværs af de forskellige velfærdsområder.

	Bilag til pkt. 4_Drøftelse om trepartsaftalens fuldtidsbestemmelser.pptx		Her har vi særligt gunstige muligheder her i GH, hvor vi jo er under samme tag og kender hinanden. Der er imidlertid fortsat mange barrierer, som vi skal have håndteret for at kunne komme i gang: • Referenceforhold – hvem refererer man til, hvis man arbejder på flere velfærdsområder? • Hvilke arbejdstidsregler og overenskomster er man omfattet af, hvis ens ansættelse går på tværs? Disse udfordringer bør imidlertid kunne håndteres, hvis der er vilje og lyst. Derfor også vigtigt, at eventuelle eksperimenter sker på frivillig basis. Det bedste afsæt kunne være, hvis nogle medarbejdere havde lyst til at prøve at arbejde på forskellige velfærdsområder.
4. Opfølgning på drøftelse af visionen på personalemøder (medbestemmelse)	Punktet skulle iflg. referatet fra mødet den 30.4 følges op på, på mødet den 10.6. Men efter opfordringen fra flere afdelinger blev punktet udsat til opfølgning på mødet den 29.8, da flere af afdelingerne ikke nåede at drøfte punktet på de respektive personalemøder.	Kristian + alle 30 min	Det varierede, hvor godt de tre velfærdsområder var forberedt på tilbagemeldingen. Læringen er derfor, at det nok desværre er urealistisk, at vi kan få konceptet med, at LMU indhenter medarbejderperspektiver på et specifikt emne ved at få det dagsorden-sat til drøftelse på personalemøder, til at fungere. Med det afsæt blev tilbagemeldingerne lidt mere overordnede og usystematiske: • Det er oplevelsen, at mange medarbejdere er stolte over at arbejde her i GH, der for mange repræsenterer gode værdier om rummelighed og åbenhed. • Modsatrettet betyder dårlige historier om GH (artikler om, at huset ikke bliver fyldt op, fordi ingen vil bo her), at man som medarbejder indimellem ikke ønsker at skilte med, at man arbejder her. • Det giver arbejdsglæde, når vi lykkes med initiativer på tværs - musik og bevægelse, leg på plejehjem, samspil, festival m.v. • Det er frustrerende, når vi ikke rigtig lykkes på tværs, for så oplever man, at vi ikke lever op til forventninger og visioner. Det kan imidlertid være svært at

			finde tid og plads til tværgående initiativer i den travle hverdag. Og derfor fortæller flere, at potentialet ikke bliver udtømt. • Mange medarbejderne synes, at de ældre får mest ud af at bo her og at unge beboere i huset er mere usynlige. • Flere medarbejderne synes, at der mangler plads til, at personalet kan trække sig tilbage og reflektere, drøfte og lign. Som opfølgning på ovenstående nævnte Kristian, at det er positivt for arbejdet med at udvikle de tværgående initiativer, at vi nu har to medarbejdere på kursus i "leg på plejehjem", og at vi har gjort os gode erfaringer med "samspil". Disse erfaringer gør nemlig forventningsafstemningen om rammerne for samvær ml. vuggestue og plejehjem nemmere.
7. Arbejdsmiljø – tværgående problematikker	- Orientering om program for kommende fællesmøde for arbejds miljøgrupperne - Hvordan får vi sikret, at nattevagterne er klædt på til at løfte deres opgaver i forbindelse med aktivering af brandalarmering?	Kristian Tina	Fællesmødet for arbejds miljøgrupperne: KD orienterede om punkter på det kommende fællesmøde for arbejds miljøgrupperne: De væsentligste punkter på mødet vil blive: • Opfølgning på arbejds miljøcertificeringen – hvordan arbejder vi videre med arbejds miljøet? • Arbejds miljøgennemgang – hvordan gør vi? • Trivselsmålingen. Brandundervisning for nattevagterne Hvordan får vi sikret, at nattevagterne er klædt på til at løfte deres opgaver i forbindelse med aktivering af brandalarmering? • Nattevagterne skal på brandintro. Stine og Matthew aftaler tidspunkt, så det bliver meldt ud til nattevagterne.

	- Trivselsmåling 2024 – hvordan får vi en høj svarprocent og den bedst mulige opfølgning? - Hvad fylder arbejdsmiljømæssigt i afdelingerne?		Trivselsmålingen: Hvad vil vi gøre, for at understøtte / motivere medarbejderne til at besvare: • TRIO-møderne udsender en opfordring til alle medarbejderne om at deltage. • Vi vil igen som sidst afsætte ½ t af arbejdstiden pr. medarbejder på besvarelsen. • Vi ønsker at tilbyde hjælp til de medarbejdere, som har de svært ved at forstå spørgsmålene. • Vi betoner, hvordan målingen skaber værdi - og genbesøger trivselshandleplanerne fra for 2 år siden. Hvad fylder på arbejdsmiljøområdet i de tre velfærdsområder: • Ønske fra Børnenes Ø om nemmere adgang til en printer. • Hjemtagelse af maden på plejehjemmene fylder stadig meget. • Plejehjemmene er også optagede af, hvordan beslutningen om, at beboerne skal kunne fravælge måltider skal administreres og om evt. afledte arbejdsmiljømæssige konsekvenser.
8. DHL-stafetten (medbestemmelse)	Vi gør status og evaluerer på deltagelsen i DHL-stafetten kampagnen, der foregik den 21.8.	Nick 5 min.	GH stillede op med 15 deltagere, dvs. 2 hold. Og der var en rigtig god stemning blandt deltagerne, der havde en dejlig aften. Læring: • Vigtigt med tidlig afklaring af dato (Her følger vi MSO, hvor vi jo er organisatorisk forankret) • I forhold til Børnenes Ø skal der fremover kommunikeres direkte med AMR og TR, som så kan hjælpe med opfordring om deltagelse til kollegerne.
9. Status på arbejdet med Personalefest den 27.9 (medbestemmelse).	Festudvalget orienterer om status på arbejdet med at arrangere personalefest 2024.	Alle 10 min.	Vi holder en personalefest, og den afvikles i år på Godsbanen :-) (vi krydser derfor fingre for, at vi får midler fra Trivselspuljen til at medfinansiere festen) Festudvalget laver opslag, der hænges op i næste uge sammen med en tilmeldingsliste.

			LMU opfordrer personalet til at deltage, og vi håber derfor på, at mange har lyst til at være med.
10. Opsamling på afdelingernes overvejelser ang. mulighed for at søge Trivselspuljen med op til 10.000 kr. pr. afdeling pr. år. (medbestemmelse).	Vi følger op på drøftelserne af ansøgning om midler fra trivselspuljen som drøftet på de seneste to LMU-møder.	Alle 5 min.	Som nævnt ovenfor, har vi ansøgt trivselspuljen om tilskud til personalefesten. Fremadrettet kan de enkelte afdelinger ansøge direkte om midler til finansiering af initiativer i egen enhed.
11. Eventuelt	Hvis vi kan nå det, tager vi det i dag, ellers på næste møde: 1. Hvad gør man, når man møder en ældre beboer på gangen, som ikke ved, hvor han skal gå. 2. En ældre beboer, der skælder børn og personale ud for larm.	5 min. Børnenes Ø	Det er vigtigt, at alle ved, at alle plejehjemsbeboere har ret til at færdes frit og at vi ikke har personaleressourcer til at medarbejdere kan følge beboerne rundt. Det er derfor heller ikke en fejl eller et svigt, at hukommelsessvækkede beboere, der har svært ved at finde hjem færdes alene. Som udgangspunkt har de et hjælpemiddel med, der gør det muligt for personalet at følge med i, hvor de opholder sig. Hvis man møder en beboer, som ser ud til at være blevet væk fra sig selv, er den bedste anbefaling, at man går op på kontoret på 2. sal og henvender sig på administrationskontoret til en leder af ældreområdet eller en vagtplanlægger - eller ringer til vagttelefonerne på plejeafdelingerne (vi opdaterer telefonlisten og sender rundt). Vi kan ikke gøre noget ved, at en beboer er utilfreds med larmen fra børnene.

	3. Vi skal drøfte, hvor personalet på Plejeafdelingerne skal vaske hænder med implementering af de nye køkkener.	Børnenes Ø Tina	Punktet skal drøftes i de respektive arbejdsmiljøgrupper.
12. 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.	Det var rigtig relevant med drøftelsen af konsekvenserne af trepartsaftalen. Det rammer os alle meget. Drøftelsen sætter tankerne i gang om flere ting, der kan gøres på tværs. Men også om hvad vi kan gøre med trivsel, fastholdelse osv. Dagsordenen var rigtig godt komponeret, det vil vi gerne have mere af. Der var en drøftelse af, hvorvidt et initiativ som personalefesten kan opfattes som en del af arbejdsmiljøet - med afsæt i det perspektiv, at der skulle bruges mindre tid på personalefest og mere på arbejdsmiljø.
I pipeline			

Punkter til kommende LMU-møder			• Drøftelse af kompetenceudvikling • Opfølgning på drøftelse af ulykker og utilsigtede hændelser
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)