

Referat af møde i Lokal MED Udvalg Generationernes Hus

Dato: 30-01-2024 Tid: 13.00 – 15.00 Sted: Samsø.	Mødeleder: Kristian Ordstyrer: Referent: Oksana		Mødedeltagere: Kristian Dall, Kirsten Vestergaard, Gitte Lysdal Hansen, Mia Højlund Jensen, Liselotte Enggaard Hansen, Nick Vaagholt Christensen, Bettina Løssl. Afbud: Stine Rose, Liva Lund Sørensen, Sonja Dannesboe, Tina Westerholm Elgaard Jensen, Rikke Folsø Vester.
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. Velkommen og godkendelse af dagsorden samt valg af næstformand.	Referat fra sidste møde den 30.11 er godkendt pr. mail, da der ingen kommentarer var: Referat fra LMU-mødet den 30.11.23.docx På grund af begrænset fremmøde blandt medarbejderrepræsentanterne på mødet den 30.11.23 er valget af næstformand udsat til det 1. LMU-møde i 2024. Dagsorden skal godkendes.	Kristian / Medarbejderrepræsentanterne. 15 min.	Medarbejdersidens valg/udpegning af næstformand udskydes til næste til møde, da det heller ikke giver mening for medarbejderrepræsentanterne at træffe beslutning på nærværende møde, hvor kun 3 medarbejderrepræsentanter deltager. Gitte orienterede om, at hun stopper som AMR, og at det derfor er sidste LMU-møde, hun deltager i. Kristian orienterede om, at han er opmærksom på de nuværende udfordringer med lav medarbejderdeltagelse i LMU-møderne, og at han drøfter det med sin chef. I den forbindelse blev det også drøftet, at det nok kunne give god mening, at medarbejdersiden holdt et formøde før LMU'møderne. Et formøde kunne medvirke til, at man som medarbejderrepræsentanterne ville få en bedre fornemmelse for hinandens holdninger og arbejdsvirkelighed, da man jo som medarbejdere fra tre forskellige velfærdsområder ikke er tætte kolleger i dagligdagen. Spørgsmålet om formøde vil blive taget op igen på næste møde i LMU. Dagsordenen er godkendt.
--	---	--	--

2. Mødedisciplin til LMU	KD orienterer om forventningerne til mødedeltagelse i LMU-møder for medlemmerne	5 min.	Forventningen til medlemmer af LMU er, at man deltager i alle LMU-møderne. Deltagelse på møderne skal derfor prioriteres. Som medarbejder skal man kontakte sin leder/planlægger, hvis man kan se, at et LMU-møde afvikles på en planlagt fridag. I så fald planlægger og leder hjælpe med at arbejdsplanen ændres. Ferie og sygdom er de eneste gyldige grunde til forfald til LMU-møderne. Er man i en situation, hvor man oplever at have svært ved at prioritere at deltage i LMU-mødet pga. andre arbejdsopgaver, skal man kontakte Kristian.
3. Orientering om processen med intern audit/arbejds miljøcertificering som følge af ekstra Fællesmøde for arbejdsmiljøgrupperne i GH den 20.12.23	Vi følger op på det ekstraordinære fællesmøde den 20.12, hvor Mette Møller Stenkjær præsenterede status på det indledende arbejde i skrivebordsgruppen ift. den kommende interne audit og arbejdsmiljøcertificering. ... Og vi opsummerer også i LMU-regi de næste skridt i den kommende proces mod certificeringen. Man kan se Mettes præsentation af processen på fællesmødet d. 20/12 her: Program og bilag til ekstramødet den 20.12.23.pptx	Kristian 10 min.	Kristian forklarede, hvor vi er i processen med at blive arbejdsmiljøcertificeret. På ældreområdet skal alle medarbejdere her i løbet af årets første måneder gennemføre et kursus i risikostyring. Kurset er det "redskab" som indenfor ældreområdet anvendes til risikostyring. Indenfor handicap- og daginstitutionsområdet sikrer man sig systematik i risikostyringen på anden vis. At "risikostyring" foregår forskelligt for vores 3 vel-færdsområder, er helt i tråd med anbefalingen fra Mette Møller Stenkjær, der som arbejdsmiljøkonsulent er tovholder på certificeringsprocessen.

4. Den forventede effekt af budgettet (orientering)	Punktet er fra LMU - årshjulet for 2024. Den fulde forventede effekt af Sparekataloget vil vise sig mere efter Byrådsvedtagelsen den 31. januar. Som vi drøftede på LMU-mødet d. 30/11, vil besparelserne i høj grad ramme de administrative støttefunktioner. Foranlediger budgettet/besparelserne øvrige overvejelser hos os?	Kristian 10 min.	Da vi fortsat ikke har modtaget budget 2024, er der derfor ikke "sket" yderligere omkring vores økonomi siden drøftelsen af budgettet d. 30/11. Typisk modtager vi først budgettet i februar, og det blev derfor aftalt, at vi fremadrettet udskyder den obligatoriske "budgetdrøftelse" på LMU til det andet LMU-møde i kalenderåret.
5. Visionen på tværs i GH (medbestemmelse)	Temadrøftelse (Punktet er fra LMU-ens årshjul 2024). Arbejdsmiljøorganisationen er på plads, AMR-netværket på tværs mødes, og GH er på vej mod at blive certificeret, LMU er kommet godt i gang, medarbejdergruppen og ledergruppen er blevet mere stabil, vi har fået nye afdelingsbestyrelser i huset... Det er tid til at tage fat i visionen igen og se, hvad der er sket ift. sidste gang, vi har talt om det, se venligst referat for pkt. 5 fra mødet i januar 2023: Referat af LMU-mødet den 24.1.23.docx Vi drøfter både den del af visionen, der handler om at organiseringen og samarbejde på tværs - og den del af visionen	Alle 45 min.	Der var i udvalget enighed om, at vi ønsker at inddrage medarbejderne/kollegaerne i drøftelsen af visionen og udviklingen af Generationernes Hus. Derfor blev det aftalt, at alle 3 velfærdsområder dagsordensætter "visionen" på et personalemøde her i løbet af foråret. Punktet dagsordensættes til 30 minutter og formålet med at drøftet punktet på et personalemøde er at få indsigt i: - Hvordan man som medarbejder oplever at arbejde i Generationernes Hus? - Om det betyder noget, at man som medarbejder arbejder netop i Generationernes Hus? - Om man som medarbejder oplever, at visionen om fællesskaber på tværs af generationer

der handler om fællesskab på tværs for husets beboere og børn i institutionen.

Den formelle vision for Generationernes Hus kan læses her:

<https://generationerneshus.aarhus.dk/om-huset/visionen>

og forudsætninger fungerer i praksis og skaber værdi for beboerne?

- Om man som medarbejder oplever at der er ting vi i huset kan gøre anderledes for i højere grad kan få fællesskaberne til at trives.

Den viden vi opnår gennem drøftelserne på personalemøderne, kan vi måske bruge i forbindelse med annoncering/rekruttering og i forbindelse med en evaluering af Generationernes Hus.

Hvis det ønskes, kan Kristian deltage i drøftelsen på personalemøderne - og i den forbindelse give en ultrakort indflyvning til drøftelsen.

På mødet drøftede udvalget gode spørgsmål til drøftelserne på personalemøderne. Der var enighed om, at spørgsmålene skulle være konkrete og vedkommende for medarbejderne, og det blev aftalt, at staben og ledelsen arbejdede videre med at udforme konkret spørgsmål.

Spørgsmålene er på den baggrund blevet til:

- 1) Betyder det noget for dig, at du netop arbejder i en daginstitution/plejehjem/hjemmepleje/botilbud her i Generationernes Hus og ikke et andet sted i kommunen? (hvorfor? hvorfor ikke?)
- 2) Hvilken betydning har det, som du ser det, for børnene og de forskellige beboere i huset, at de bor/ er i et dagtilbud i Generationernes Hus?

			3) Ideen med Generationernes Hus er, at børn og beboere får mere glæde og livskvalitet ved at indgå i fællesskaber med hinanden – hvordan lykkes huset med det, som du ser det? 4) Kan vi fra personalets side gøre mere, for at udvikle flere gode fællesskaber i huset? (hvordan?) Det blev aftalt, at LMU på mødet d. 11/6 følger op på de drøftelser, der har været på personalemøderne.
6. Arbejdsmiljø – tværgående problematikker (medbestemmelse)	Hvad fylder arbejdsmiljømæssigt i afdelingerne?	Alle 10 min.	Punktet blev udskudt pga. tidspres.
7. Personalepleje for at skabe endnu bedre arbejdsmiljø i GH (medbestemmelse)	Opfølgning på forslagene om henholdsvis en personaleforening og massageordning, der blev drøftet som ideer til øget trivsel og reduktion af sygefraværet på sidste møde i LMU d. 30/11. I forbindelse med drøftelsen af forslaget om en personaleforening, blev det konkluderet, om ledergruppen var indstillet på, at en evt. bestyrelse i personaleforeningen kunne bruge arbejdstid på foreningens aktiviteter i et afgrænset omfang. Efterfølgende har ledergruppen aftalt, at de inden stillingstagen gerne vil have en fornemmelse for graden af medarbejderopbakning til en evt. Personaleforening.	Kristian 10 min.	Orienteringen om, at HR med henvisning til skattelegerne har vendt tommelfingeren nedad til, at vi arbejder videre med en massageordning, blev taget til efterretning. Spørgsmålet om en personaleordning blev drøftet videre med afsæt i de tilbagemeldinger, som medarbejdere i Børnenes Ø og Botilbuddet er kommet med. I begge afdelinger har man allerede et velfungerende sociale aktiviteter blandt medarbejderne, og der er særligt blandt medarbejderne i Børnenes Ø ikke et entydigt ønske om at udvikle det sociale fællesskab yderligere - og på tværs af huset - gennem en formel personaleforening. Det var enighed om, at det i forbindelse med spørgsmålet om en personaleforening var ærgerligt, at vi ikke havde input fra medarbejderne på ældreområdet.

	I forbindelse med drøftelsen af forslaget om en massageordning blev det aftalt, at ledelsens skulle afklare, om der findes koncepter for massageordninger på andre arbejdspladser i Aarhus Kommune. Ledelsen har spurgt i HR og har modtaget følgende svar: <i>“Det er helt korrekt, at det tidligere personalegode med massageordning ikke længere eksisterer. Ligningsrådet under SKAT var i det hele taget ret så hårde ved de tidligere kommunale personalegoder og vendte tommelfingeren nedad på langt det meste...”</i>		Med afsæt i drøftelsen blev det foreslået af Bettina, at der kunne laves en facebook-gruppe for alle medarbejdere i GH. Denne facebook-gruppe kunne så bruges til at annoncere aktiviteter for alle medarbejdere i huset. Der var opbakning til, at Bettina/medarbejderne går videre med ideen om en fælles facebook-gruppe, hvor alle medarbejdere og ledere jo – hvis de har lyst til det – kan blive medlemmer. Det blev aftalt, at vi genoptager spørgsmålet om en personaleforening på næste møde i LMU d. 3. april.
7. Eventuelt		Alle 10 min.	Pga. tidspres blev punktet ikke nået.
8. 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.	Pga. tidspres blev punktet ikke nået.
I pipeline			
Punkter til kommende LMU-møder			
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)

