

Høringssvar
LMU, 2020-10-27
Afd. for Depression og Angst

Høringssvar vedr. Evaluering af samarbejde og dialog i hverdagen

Hermed svar fra LMU i Afdeling for Depression og Angst. Der er modtaget svar fra to funktionsledere, et samlet svar fra et sengeafsnit, samt et svar fra medarbejderne i en klinik.

a) Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

- LMU møderne fungerer godt, der er en god stemning og dialog
- Det fungerer godt med en "runde" – det giver indsigt i andre dele af en stor afdeling. Der skal fokus på at det ikke bare bliver en "brækkerunde".
- Det fungerer godt med både AMIR og TR som repræsentanter.

b) Oplever vi at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om de svære emner?

Indkomne svar:

- Generelt opleves det at der er plads til det, der er svært og konfliktfyldt. De vigtige ting er tid, forberedelse og respekt.
- Nogle gange kan små problemer komme til at fylde lidt for meget.
- En enkelt gruppe melder at der engang i mellem ikke er plads til de svære dialoger, fordi der både mangler tid og rummelighed. De ønsker mere åbenhed og større forståelse for, hvad der opfattes som svære emner i medarbejdergruppen.

c) Kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"?

Indkomne svar:

- Svært at vide hvad det sker når noget løftes op, kan ikke huske at der er kommet svar tilbage.
- Vi har ikke erfaring med eller kendskab til muligheden for hvordan og hvad der kan tages op i HMU. Vi ønsker bedre orientering om hvilke muligheder /kriterier der er for at løfte op samt hvilken procedure der skal følges.

d) Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED udvalg eller i forhold til MED systemet generelt

Indkomne svar:

- Dagsorden: Bedre orientering og informationsmaterialer i god tid (mindst 14 dage inden LMU).
- Jo mere der er orienteret om på mail, jo mindre tid til orientering og bedre tid til drøftelse.
- Mødereferat ønskes tilsendt LMU senest en uge efter mødet.

e) Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation

- Et enkelt svar fortæller, at der på medarbejderside mangler grundlæggende viden om MED systemet så vi foreslår at nye medlemmer får en grundig introduktion til MED. Der kan bl.a. nævnes: Hvilke emner hører hjemme på LMU, hvilke sager man kan løfte til HMU. Hvordan sætter man punkter på dagsorden?

LMU, 2020-10-20
Afd. for Psykoser

Evaluering af samarbejde og dialog i hverdagen

På LMU-møde den 20. oktober 2020 har vi drøftet de fremsendte spørgsmål og har følgende bemærkninger.

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

Åbenhed og plads til dialog samt en dagsorden, der kan rummes i den afsatte tidsramme.

Vi skal holde fast i, at der er plads til dialogen, selvom det er svære emner.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

Det kommer an på konteksten. Oplevelsen ift. alarmer er f.eks. at der mangler lydhørhed og information. Mange af diskussionerne omkring alarmerne skyldes den manglende information og en vis træghed i systemet. Det er ikke svært at tage ting op, men der er lang vej fra diskussion til handling, hvilket er med til at gøre det svært. I eget LMU er oplevelsen, at det ikke er svært.

Vigtigt for en dialog om svære emner: åbenhed, tillid, ærlighed.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

Svaret er ja. Det er nemt at få punkter på til LMU, der er lydhørhed, når kollegaer kommer med emner.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

Det er et ønske, at det er et godt forum til at tage "alt og ingenting" op. Vi kan blive bedre til at informere medarbejderne om, hvad man kan bringe til LMU og ligeledes få bragt svarene ud til dem. Vi kan lære noget om synlighed fra socialområdet.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

Hvad har vi indflydelse på og hvad har vi ikke? Det er nogen gange uklart, og kan skabe urealistiske forventninger til, hvad man kan påvirke. Det vigtigt at være mere tydelig. En gang imellem vil det være en god ide at afholde dialogmøder. Det kan være svært at formidle og indsamle viden ude i yderste led.

Der er ros for oprettelse af TRIO-møder i AfP.

Som sidebemærkning er der enighed om, at det kan være en god idé at holde en temadag for LMU, når der har været nyvalg.

På udvalgets vegne,

Inge Voldsgaard
Formand

Marianne Johansen
Næstformand

**Afd. R, Lokalt MED-udvalg
2020-10-29**

Evaluering af samarbejde og dialog i hverdagen

På LMU-møde den 29. oktober 2020 har vi drøftet de fremsendte spørgsmål og har følgende bemærkninger.

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

Der er en rigtig god tone i LMU, hvor vi kan tage svære ting op og drøfte dem på en god måde. Det er vigtigt at holde fast i. Det er fremmede for samarbejdet at afsætte tid til længere temadrøftelser en gang imellem.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

Det er vigtigt, at man bliver mødt med åbenhed, nysgerrighed og anerkendelse. Godt kendskab og tid sammen er også fremmede. Det kan understøttes af muligheden for at tage ud af huset nogle gange, hvor der også er plads til lidt socialt.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

Ja.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

Vi kan have et ønske om med tiden at have nogle faste underudvalg. Det er fremmende for LMU-samarbejdet at prioritere tid til en temadag en gang i mellem, hvor man i undergrupper kan drøfte temaer grundigt igennem i mindre grupper og konstellationer, man ikke plejer at befinde sig i. Det understøtter den ligeværdige dialog.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

Det skal være meget nemmere at finde MED-samarbejdet på hjemmesiderne i hele regionen. På den måde er det nemmere at lade sig inspirere på tværs.

På vegne af AfR, LMU

Mette Daae Krøyer
Formand

Henrik Ørskov Larsen
Næstformand

Evaluering af samarbejde og dialog i Region Midtjylland.

LMU i BUA har drøftet spørgsmålene d. 27.11.2020



Susanne Lindeløv
03.12.2020

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

Det første punkt på LMU's dagsorden er en åben drøftelse af et tema. Efter tur siger deltagerne et par sætninger om, hvad man umiddelbart tænker om emnet og bygger videre på det, de andre har sagt. LMU vurderer, at denne form for drøftelse er med til at opbygge tillid, og der opleves en stor lydhørhed.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

Ja, der kan tages svære emner op, og der bliver lyttet. LMU bevæger sig i en positiv og konstruktiv retning. Det er også vigtigt, at uenigheder kommer frem, og det skal LMU være obs. på også at understøtte. Der kan mangle tid.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

Det har ikke være nødvendigt at løfte problemstillinger et niveau op.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

LMU-udvalget 'Strategi for kompetenceudvikling' fungerer godt med inddragelse af mange medarbejderes input uden for LMU-kredsen. Udvalget kommer med forslag og LMU træffer beslutningen.

Når andre udvalg, f.eks. Kontorfordeling og Personsikkerhedsudvalget, træffer beslutninger uden om LMU, går LMU glip af inddragelse og udtynes, ligesom det kan være vanskeligt at forstå/bakke op om beslutninger, man ikke klar over, hvor kommer fra.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

LMU vil arbejde videre med forslag til mere inddragelse af flere medarbejdere i de emner, LMU drøfter. Orientering fra LMU-møderne kan ønskes opprioriteret på personalemøderne.

Venlig hilsen

Formaskabet i LMU

Elsebeth Vesterheden og Peder Appel Würtz

Fra: Liane Holst [liane.holst@rm.dk]
Til: Kim Centio [Kim.Centio@ps.rm.dk]
Cc: PS Regionspsykiatrien Horsens LMU [PSRegionspsykiatrienHorsensLMU@rm.dk]
Sendt dato: 25-11-2020 14:27
Modtaget Dato: 25-11-2020 14:27
Vedrørende: Svar fra LMU i Regionspsykiatrien Horsens på samarbejde og dialog
Vedhæftninger: image001_1175.gif

Kære Kim

Hermed svar fra LMU i Regionspsykiatrien Horsens på hvordan vi i dag udlever Region Midtjyllands værdi om dialog samt hvad vi eventuelt kunne gøre bedre:

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

- Det fungerer godt, at vi som LMU medlemmer orienteres grundigt fra formandsskabet og inddrages. Vi skal holde fast i, at LMU er et forum, hvor der skal være plads til, at medarbejderne kan ytre sig frit og bidrage med inputs til dagsordenen.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

- Det kan være svært med plads til de svære dialoger. Det vigtige for en god dialog er, at alle lytter til hinanden og respekterer forskellige holdninger.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

- Dette har vi ikke gjort brug af i Horsens de sidste 6 år.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

- Nej

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

- Nej

Med venlig hilsen

Liane Holst
Udviklingssygeplejerske

Regionspsykiatrien Horsens, Staben
Sundvej 30 K, 8700 Horsens

Mobil tlf.: 23 80 69 23
Fastnet : 78 47 50 03
E-mail: liane.holst@rm.dk

midt
regionmidtjylland

RMU har vedtaget at igangsætte en evaluering af samarbejde og dialogen i hverdagen

Det ønskes afdækket, hvordan vi i dag udlever Region Midtjyllands værdi om dialog og får input til, hvad vi eventuelt kunne gøre bedre.



Evaluering af samarbejde og dialog i hverdagen fra LMU i RP Vest

LMU har været lidt i tvivl om, hvordan der ønskes evalueret, men da LMU ikke har nok fornemmelse af HMU, er der svaret ud fra eget LMU.

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

LMU i RP Vest har siden august været gennem et MED-forløb med konsulent Ole Echters. Forløbet har været til at give et mere "levende" LMU, men også synliggjort, at LMU vil det gode samarbejde og dialogen med hinanden.

Dagsordenen til LMU-møderne er blevet forbedret med en bedre sagsfremstilling, der gør, at LMU bedre kan forberede sig til møderne og involvere de medarbejdere, man som LMU-repræsentant repræsenterer.

Der er kommet et større fokus i LMU på, hvordan man får "baglandet" med ind i LMU. Der er også blevet et større fokus på, hvordan LMU kan sætte RP Vest' Kultur og værdier i spil og bruge dem aktivt i LMU.

Begge områder er der sat fokus på nu, men skal også være der fremadrettet i LMU-arbejdet.

Der forsøges så vidt muligt på møderne at veksle mellem gruppearbejde, dialog, orientering og drøftelse. Erfaringen er, at det giver et mere positivt og energifyldt møde.

Ved gruppearbejde på møderne har formandskabet på forhånd sammensat grupperne og valgt evt. formand og skriver for gruppen. Dette er medvirkende til, at man som LMU-medlem er forberedt på, hvilken rolle, man har ved gruppearbejdet samtidig med, at tiden på mødet bruges konstruktivt. Oplevelsen generelt med gruppearbejde på møder er, at det giver bedre og mere nuancerede dialoger.

Styringen på LMU-møderne fungerer godt med respekt for ordstyrerens rolle.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

Der er kommet en opmærksomhed på, at LMU taler meget i billeder, når noget bliver svært, som kan give anledning til egen fortolkning.

Billederne kan også være med til at give tydelighed, men der er også behov for at kunne være tydelige og direkte i kommunikationen.

LMU vil være opmærksomme på den non-verbale kommunikation og vil forfølge disse tendenser på kommende møder.

I dialogen om svære emner er det vigtigt at både afsender og modtager udviser selvrefleksion og ordentlighed.

Dialogen skal holdes i en respektfuld tone og med en respekt og nysgerrighed for hinanden. Processen for LMU med konsulent Ole Echters har været med til at sætte gang i tanker og refleksionerne.

Det opleves, at der ofte er kort tidsfrist på tilbagemeldinger eller igangsættelse af nye tiltag – også på opgaver længere oppefra end afdelingsledelsen.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

Problemstillinger løftes sjældent et niveau op ud over høringsvar.

LMU er i tvivl om: Hvad kan de – og hvad er talevejen? Der kan derfor være tvivl om, om behovet for at løfte problemstillinger et niveau op, har været der.

LMU's kendskab og viden om, hvad der kan "løftes op" er utilstrækkelig:
Hvad er for stort? Hvad er for småt?

Samtidig er der tvivl om, hvad der kommer videre fra LMU til HMU – er det FTR som repræsentant fra Vest, der bringer ind i HMU eller er der andre?

Det er et punkt, som LMU ønsker at øve sig på og evt. have på dagsordenen sammen med konsulent Ole Echters.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

MED-arbejdet ønskes gjort mere praksisnært, så alle ansatte i Vest kan se sig selv ind i LMU-arbejdet.

Hvordan om konverteres arbejdet i LMU til praksis og meldes ud til kollegerne, så det giver mulighed for bedre at kunne bidrage og reflektere over det, der bringes ind i og kan bringes ind i LMU?

I Vest er brug for fokus på kommunikationen og historien, der fortælles om LMU. LMU-arbejdet skal give mening ud i hele organisationen.

Skal der evt. åbnes op for LMU, hvor der holdes åbne LMU-møder en gang imellem for at give indsigt i LMU-arbejdet.

Hvis der ikke kommer input fra baglandet til LMU – hvad er det så LMU kan og skal?

Formøder, hvor LMU er delt op i medarbejdere og ledere, kan nedlægges for at give mere tid til et fælles LMU. I stedet kan blandt andet prioriteres pauser, tjek ind og afrunding for herved at øge kendskabet til hinanden og det sociale. Det kan være med til at støtte op om det gode samarbejde i LMU.

Opfølgning på underudvalgsarbejdet i LMU kan forbedres og være synlig, så arbejdet ikke glemmes.

Det at et samlet LMU har fået fælles viden om LMU-arbejdet fra konsulent Ole Echers kan varmt anbefales.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

Der skal være større og bedre synlighed og kommunikation i organisationen på, hvad LMU arbejder med, og hvad der er opnået.

For at sikre at der følges op på igangsatte tiltag og underudvalgenes arbejde i LMU, men også for at skabe tydelighed og gennemsigtighed i LMU-arbejdet, udarbejdes der en skematisk oversigt.

Et forslag er også at have åben dør til LMU-møderne for at give indblik i LMU-arbejdet – en mulighed kunne også være at live-streame fra et LMU-møde.

Afdelingsledelsen kunne også live-streame/optage video om vigtige informationer til alle ansatte – det er mere levende end et skriv til NYT.

LMU ønsker at få større kendskab til MED-systemets muligheder og arbejdsgange og vil arbejde videre på bedre kommunikation og større tillid i LMU-arbejdet.

Regionspsykiatrien Randers - LMU

03.12.20

12:30-13:15

Konf. 3, 1. sal.

Møde indkaldt af: Jeanette Brinch

Referent: Kim Koch

Ordstyrer: Jeanette Brinch

Deltagere: Anne Mette Vejrup (Formand), Maiken Hagelbjerg (Næstformand), Charlotte Persson, Marie Padkjær, Kristian Sloth, Marie-Louise Eskerod, Thomas Jørgensen, Anja Jansen, Jane Lundø, Birte Dolberg, Jeanette Brinch Hansen, Kasper Bendix.

Fraværende

Runa Sturlason

Evaluering af samarbejde og dialog i hverdagen

Efter vedtagelse fra RMU ønskes det afdækket, hvordan vi udlever Region Midtjyllands værdi om dialog samt input til, hvad der eventuelt kan gøres bedre.

Drøftelse i LMU

HMUs drøftelse skal finde sted d. 10 december og for at sikre en lignende dialog i LMU samt input fra LMU til HMUs drøftelse skal LMU drøfte nærtstående temaer og give tilbagemelding til HMU.

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

Det har haft en positiv effekt, at LMUs repræsentantskab er centraliseret på få medarbejdere. Der skal holdes fast i at repræsentanten sikre alle medarbejdere bliver hørt og repræsentanten bringer det op på LMU.

Varigheden af LMU møder er formindsket. Det kan både være positivt og negativt. Det skal overvejes, hvilke punkter der er på dagsorden særligt faste punkter. Faste punkter tendere til at blive overflødige under møderne. Vi bliver for meget handlingsorienteret ift. dagsorden, hvilket vi skal undgå. Vi skal give punkterne mere tid i LMU.

Det er positivt at der drøftes mange forskellige punkter og disse bringes videre på forskellige niveauer i organisationen, men behandlingstiden må gerne øges.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

Overordnet har LMU en konstruktiv og åben dialog på tværs medarbejdes- og ledelsesrepræsentanter. Det erfarer, der er fin rummelighed ift. de svære og komplicerede dialoger samt emner. Det er vigtigt for den gode dialog, at vi ser på tværs med de svære emner, og prioritere den objektive dialog.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

Vi har kendskab til muligheden, men har ikke haft brug for det.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

Der overvejes en revidering af dagsorden samt struktur af denne ift. faste punkter.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

Den kan være fordelagtigt, at referat og dagsorden ifm. LMU bliver sendt rundt i hele psykiatrien fremfor på intra.

Evaluering af samarbejdet og dialogen i hverdagen

LMU ved Regionspsykiatrien Midt havde i sit ordinære møde den 19. oktober 2020 en drøftelse med henblik på evaluering af samarbejdet og dialogen i hverdagen. Hovedbudskaber fra dialogen er:

Hvad fungerer godt og hvorfor?

- Generelt kort vej fra medarbejder til ledelsen, meget positivt
- LMU kører godt, vi kan snakke om tingene.
- LMU involveres i fortrolige processer, god tone, stoler på hinanden
- LMU involveres i spareplaner – åben og ærlig proces
- LMU har kunnet tåle, at formandsskabet på et tidspunkt påtalte manglende dynamik i LMU, og en konstruktiv dialog har før til, at vi kunne komme det til livs
- LMU har været åben for, at der skulle være plads til flere medlemmer, når vi har fusioneret – prioriteret at give plads til flere geografier

Hvad fungerer mindre godt/mangler?

- LMU mangler noget orientering om HMU – hvad kan LMU bruge HMU til, hvilke sager kan man løfte op til HMU og måske i det hele taget kort orientering på LMU-møderne om HMU-beslutninger? Manglende synlighed af hvem i HMU, der repræsenterer hvem.
- LMU skal selv være obs. på valg til HMU, og at man skal gøre sig valgbare. Måske bør der bringes mere fokus på det – for vigtigt til bare at blive glemt.
- LMU/RP Midt skal gøre mere for at synliggøre LMU-beslutninger, måske andre veje/værktøjer?
- Mangler intro af nye LMU-medlemmer ved nyvalg (til det "nye LMU-udvalg") – det er vigtigt, at nye medlemmer får en introduktion til arbejdet i LMU. Så hver gang der er nyvalg eller udvidelse bør vi have en intro af de nye medlemmer. Måske et "intro-program" i skrift, men også med en mundtlig introduktion ved et af de "gamle" medlemmer.
- LMU skal huske på "opadgående ledelse" og tage bidrag fra medarbejdere med ind i LMU.

Med venlig hilsen
LMU v/Regionspsykiatrien Midt
Yrsa Bro Kirsten Karred
Formand Næstformand

Fra: Ulla Busk Nikolajsen [ULLNIK@rm.dk]
Til: Kim Centio [Kim.Centio@ps.rm.dk]
Sendt dato: 30-11-2020 13:43
Modtaget Dato: 30-11-2020 13:43
Vedrørende: Evaluering af samarbejde og dialog i Region Midtjylland – bidrag fra LMU i Psykiatristaben
Vedhæftninger: image001_493.png
image002_207.jpg
image003_199.jpg
image004_173.jpg

Kære Kim

Hermed svar fra LMU i Psykiatristaben:

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

LMU i Psykiatristaben er et lille mødeforum, som giver plads til en god og åben dialog imellem ledere og medarbejdere.

Vi har vedtaget et sæt værdier, som danner grundlag for alle drøftelser på LMU-møderne. Værdierne gennemgås som et fast punkt på dagsordenen, og alle møder evalueres ud fra værdierne som sidste punkt på dagsordenen.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

LMU i Psykiatristaben oplever god plads til de svære dialoger.

Ledelsessiden og medarbejdersiden er meget udjævnet, hvilket giver et godt grundlag for den svære dialog. Respekt, ligeværdighed og lydhørhed er vigtigt for den gode og åbne dialog.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

LMU i Psykiatristaben har kendskab til muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op".

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

LMU i Psykiatristaben ønsker større frihed til at gøre det, der giver bedst mening i eget LMU. Beslutningskompetencen bør ligge ved LMU ift. HMU og i HMU ift. RMU.

For at understøtte den decentrale struktur bør beslutninger, der ikke har principiel karakter, kunne træffes af LMU.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

For at udvikle samarbejdet og dialogen har vi fokus på at gøre MED-strukturen mere interessant og spændende og på at få tydeliggjort, at LMU har medindflydelse. Vi har fokus på at skabe et engagement blandt vore kollegaer, så de får lyst til at tage medansvar og være med til at gøre en forskel.

TRIO-møderne er et fint afsæt for det gode samarbejde og den åbne dialog imellem ledere og medarbejdere og der opleves en god sammenhæng mellem LMU og TRIO.

Før situationen omkring Covid-19 blev der efter hvert LMU-møde givet en mundtlig orientering fra formanden og næstformanden ved en Faglig Frokost, hvor der var mulighed for dialog. Denne videndeling bliver nu erstattet af et ugentligt virtuelt check in ved stabschefen i Psykiatristaben, hvor der vil blive orienteret om aktuelt fra LMU. I det virtuelle check in bliver der ikke lagt op til en egentlig dialog, men medarbejderne er efterfølgende velkommen til at kontakte LMU-formandsskabet eller en LMU-repræsentant, hvis der er behov for drøftelse eller uddybelse.

Med venlig hilsen

Ulla Busk Nikolajsen

Administrativ medarbejder
Tel. +45 2463 5153
ullnik@rm.dk

Psykiatrien
Ledelsessekretariatet
Tingvej 15A • DK-8800 Viborg

midt
regionmidtjylland

www.psykiatrien.rm.dk



Tilbage melding til HMU vedr. evaluering af samarbejde og dialogen i hverdagen

RMU har vedtaget at igangsætte en evaluering af samarbejde og dialogen i hverdagen.

Det ønskes afdækket, hvordan vi i dag udlever Region Midtjyllands værdi om dialog og får input til, hvad vi eventuelt kunne gøre bedre.

Evalueringen foregår således at der dels foretages en spørgeskemaundersøgelse blandt HMU's medlemmer og dels via en dialog i MED. HMU skal drøfte dette den 10. december med henblik på at give en tilbage melding til RMU.

For at sikre en lignende dialog i LMU samt input fra LMU til HMU's drøftelse den 10. december, bedes LMU drøfte følgende temaer samt give en tilbage melding om denne drøftelse til HMU:

- 1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?*
- 2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?*
- 3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)*
- 4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?*
- 5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?*

Holmstrupgårds LMU har drøftet spørgsmålene på møde d. 12. november 2020 og har følgende bemærkninger:

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

Medlemmerne af Holmstrupgårds LMU oplever, at der er en god kultur i LMU. Møderne og samarbejdet i LMU er præget af en respektfuld kultur og gensidig tillid; vi taler ordentligt til hinanden, lytter og afbryder ikke. Vi mødes alle ligeværdigt i LMU og det beskrives som et trygt og rart rum for nye medlemmer at træde ind i. Det er en tydelig forståelse blandt medlemmerne i LMU, at vi er fælles om opgaven, hverken ledere eller medarbejdere kan lykkes alene, vi er gensidigt afhængige af et godt samarbejde for at lykkes med vores kerneopgave; at hjælpe de unge vi har indskrevet på Holmstrupgård. Input og løbende opfølgninger fra Holmstrupgårds AMO har været med til at optimere møderne. Møderne prioriteres af LMU medlemmerne.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

I Holmstrupgårds LMU er der plads til svære dialoger. Den respektfulde kultur og gensidig tilliden understøtter muligheden for god dialog om svære emner. Der er en bevidsthed om tavshedspligt samt at svære dialoger har brug for god proces. Nogle dilemmaer har ikke nemme løsninger og vi må være sammen om at bidrage til løsningen. Vi arbejder på at have et højt informationsniveau med tydelighed omkring hvordan der konkret arbejdes videre med svære problemstillinger. Ledelsen på Holmstrupgård prioriterer generelt en høj grad af inddragelse af TR, AMO, TRIO i svære problemstillinger, hvilket også understøtter og bidrager til god dialog om svære emner i LMU.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

Ja, vi har kendskab til muligheden for at bringe problemstillinger videre til HMU, men har ikke konkret erfaring med det.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

I LMU formandsskabet har vi taget initiativ til en revitalisering af vore MED møder med det formål at have fokus på det gode og konstruktive møde. Derfor havde vi i september 20 besøg af en organisationskonsulent fra koncern HR i Region Midt. Hun observerede vores møde og gav derefter konkret feedback på det observerede; rammer og kultur mv. Ligeledes gav hun et kort oplæg om det gode møde og kom med forslag til hvad vi med fordel kunne justere på. På MED-møderne skal vi huske løbende at evaluere beslutningerne fra hendes besøg samt have kontinuerlig fokus på implementering af disse.

Vi har løbende fokus på forbedringer af eget MED arbejde og foreslår at også MED systemet generelt har løbende fokus på forbedring. Det er vigtigt ikke ubevidst at stivne i "plejer" både hvad angår rammer og kultur i MED arbejdet. Her kan det være gavnligt med et udefrakommende blik evt. fra konsulent fra regionen.

Ligeledes peger Ledelseskommisionen entydigt på en revision af MED systemet. Man kan med fordel kigge nærmere på, om der bruges for meget tid i HMU og RMU væk fra kerneopgaverne. En anden opmærksomhed der bør drøftes nærmere er, om fuldtidsfrikøbte fælles tillidsmænd kommer for langt fra praksis til, at det er meningsfyldt for deres opgaveløsning i MED systemet.

Fra Holmstrupgårds perspektiv er det oplagt at tænke Ledelseskommisionens anbefalinger ind i det nye MED system, der skal etableres på socialområdet.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

På Holmstrupgård har vi fokus på vigtigheden af at benytte eksisterende strukturer for samarbejde/udvalg og ikke blot oprette nye udvalg ved igangsætning af nye tiltag. Ligeledes har vi løbende fokus på at engagere den samlede organisation i MED arbejdet på Holmstrupgård. Dette gør vi blandt andet ved at sende dagsorden for MED møder til alle medarbejdere med opfordring til at henvende sig til medarbejderrepræsentanterne. Samt ved at dele vigtige pointer og beslutninger fra MED i nyhedsbrevet, som sendes til alle medarbejdere på Holmstrupgård.

Med venlig hilsen

MED formandsskabet på Holmstrupgård
Rasmus Ladefoged Dinnesen, MED formand
Stine Therchilsen, MED næstformand

HMU

Dato 30.11.2020

Evaluering af samarbejde og dialog i RM – bidrag fra LMU/SAU.

Med henvisning til fremsendt evaluering den 15. september 2020 vedrørende evaluering af samarbejde og dialog i Region Midtjylland fremsendes hermed bidrag fra SAU.

Processen er blevet tilrettelagt i et samarbejde mellem næsformand og formand i LMU, og har involveret behandling i de lokale TRIO-udvalg med efterfølgende opsamling. Planen er herefter at videreføre dialogen i LMU på det kommende møde i LMU, som er planlagt den 11. december 2020.

Tilbage meldingen fra TRIO:

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

Arbejdsmiljø indgår i mange forskellige fora, og er noget, der er skal italesættes der, hvor det giver mening. Nogle gange kan det være i faglige sammenhænge, f.eks. når det faglige fundament er på dagsorden, andre gange er det i de formaliserede arbejdsmiljømæssige fora. Pointen er, at det fungerer godt, at vi indgår i dialogen der, hvor det er relevant, og ikke låser dialogen til bestemte fora. Der skal være plads til lokale forskelligheder.

2. Oplever vi at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

Svære emner kræver tillid og kendskab til hinanden. Plads til svære dialoger kommer ikke af sig selv, og derfor vil det opleves forskelligt, afhængig af, hvor ny en medarbejdergruppe er eller hvor stor tillid, der er opbygget i gruppen/på arbejdspladsen. Møder mellem AMR og lokale leder mellem TRIO-møderne fremmer de svære dialoger, idet den mindre kreds af deltagere fremmer muligheden for ordentlig håndtering af det, der er svært.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op?"
Vores LMU har positiv erfaring fra at løfte en sag op i HMU. Generelt er der dog forsigtighed med at løfte sager til et niveau højere, da det kan være vanskeligt at vurdere relevansen for andre end den enkelte afdeling eller SAU, afhængig af hvilket niveau vi taler om. Overordnet har vi ikke nok viden om, hvornår og hvordan en problematik kan løftes op.

4. Forslag til forbedringer ift udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

Generelt kan vi blive bedre til at sætte MED-systemet på dagsorden og give flere informationer. Der er dog også enighed om, at der er mange tværgående udvalg på mange niveauer, og det skal være realistisk at bidrage kvalificeret til alle udvalg – ellers mister udvalgene værdi, og lever videre uden relevans for praksis. Der appelleres til realistiske forventninger til udvalgsarbejde, da kræfterne hver gang går fra det faglige miljø.

5. Har vi idéer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

SAU har igennem længere tid arbejdet med god introduktion af nye kollegaer på lokalt niveau og på SAU niveau. MED-systemet er en del af pakken, og der er generelt kommet meget mere fokus på det i vores organisation, men vi kan blive endnu bedre til at talesætte sammenhængen mellem MED-systemet og den enkelte medarbejder.

Derudover vil vi vægte udviklingen i LMU i det kommende år, da der er valg til AMR i år. Vi vil vægte proces og uddannelse i fællesskab med henblik på at styrke vores samarbejde i LMU med fokus på samarbejde og dialog, herunder også sammenhængen i MED-systemet.

Med venlig hilsen

Vivian Elkjær
Områdechef or formand

Mette Sig Jeppesen
TR/SL og næstformand

Tilbage melding fra Specialområde Hjernesgade til proces vedr. samarbejde og dialog samt evaluering af MEDaftalen, 2020

I Specialområde Hjernesgade har vi drøftet spørgsmålene på LMU d. 23. september 2020.

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

I Specialområde Hjernesgade har vi haft fokus på, at LMU repræsenterer hele specialområdet bedst muligt. Dette har vi gjort ved, at lederrepræsentanterne i LMU vælges ud fra hvilke matrikler, som ikke er repræsenteret ved en TR med fast arbejdsplads på matriklen. Dette er med til at give det brede fokus i LMU. Det har fungeret rigtig godt, og er noget som vi vil holde fast i.

Medlemmerne af LMU oplever, at der på LMU møderne er tid og rum til at behandle de temaer, som hører til på LMU. Udfordringen kan være, hvordan LMU kan bruges ved mere lokale problemstillinger, som ikke normalt hører LMU til.

Vi har bl.a. under corona benyttet korte informationsvideomøder i vores LMU og korte videoer på intra med informationer fra eksempelvis områdechefen. Dette fungerer rigtig godt.

Vi har i LMU ofte oplevet problemer med at nå at inddrage LMU i udarbejdelsen af høringssvar, hvis deadline for høringssvaret ikke passede med datoen for et LMU møde. Samtidig fungerede det ikke at involvere alle medlemmer af LMU i alle høringer over mail, da dette kunne være svært for de enkelte medlemmer rent tids- og ressourcemæssigt at forholde sig til – især med de ofte korte deadlines. Derfor har vi i Specialområde Hjernesgade nedsat en høringsgruppe i LMU, som består af arbejdsmiljøkoordinatoren og 3 medlemmer af LMU. Arbejdsmiljøkoordinatoren er fast medlem af gruppen og er tovholder på høringerne, samt indkald til møder osv. De 3 medlemmer fra LMU vælges for 1/2 år af gangen. I LMU er vi glade for, og mener at det er sundt for demokratiet, at vi har mulighed for at afgive høringssvar.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

TR'erne oplever, at de er blevet bedre til at tage dialogen rundt i afdelingerne, men det er stadig et udviklingspunkt som TR i LMU henseende, at komme rundt i de afdelingerne, hvor man ikke er ansat.

Dagsordener på p-møder er ofte så pressede, så arbejdsmiljø og trivsel nedprioriteres ift. andre mere presserende ting. Det kan derfor være svært på disse møder at få tid og rum til en god dialog om svære emner.

Der er nogle afdelinger, som ikke har TRIO møder. Dette efterlyses i afdelingerne, som ikke har disse fora. I de afdelingerne hvor de har TRIO møder, oplever de at TRIO mødet er et godt møde til dialogen om svære emner.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalen § 11, stk. 2)

Det oplever vi, at vi har kendskab til, men at vi måske ikke har erfaring med at bruge så meget. Vi mener, at LMU kan bruges til at kvalificere tiltag, som ikke er meningsgivende, så det kan meldes videre op i MED-systemet.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

Der skal i hele MED systemet være større viden om, hvad der foregår på Socialområdet – herunder bl.a. i HMU.

Optimere samarbejdet mellem de lokale arbejdsmiljøgruppemøder og LMU, så man i afdelingerne evt. organiserer de lokale arbejdsmiljøgruppemøder, så de ligger, så der kan komme temaer med til LMU fra disse møder.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

Vi har ingen kommentarer til dette spørgsmål.

Besvarelse på vegne af LMU, Specialområde Udviklingshæmning og ADHD		
Emne	SUAs besvarelse	Øvrige drøftelse
1.) Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?	- SUA er kendetegnet af en konstruktiv og positiv dialog, der er præget af tydelighed. Der er desuden tillid til den svære dialog. - Konstellationen i forhold til P-møder og team-møder fungerer positivt.	For at tydeliggøre det organisatoriske set-up og de forskellige kernefunktioner, drøftede LMU muligheden for, at lave oversigter med billeder af LMUs medlemmer. Ligesom der udtrykkes et behov for, at "organisations-kæden" skal visualiseres.
2.) Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?	Ja, dette opleves. Her fremhæves en oplevet tillid, tryghed og rummelighed, der desuden beskrives som afgørende. Ligesom gensidig respekt fremhæves.	
3.) Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2).	- Det anbefales, at netværk skal gøres tydeligere. Der skal sættes ansigter på netværket/kerne-funktionerne i SUA. - Det anbefales, at SUA skal arbejde med, at gøre det endnu tydeligere, hvor medarbejderne skal henvende sig ift. at drøfte vanskelige emner evt. gennem illustrationer og billeder.	

4.) Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?	• Positive erfaringer gennem en drøftelse. Refleksionsopgaver i mindre gruppe, hvor flere kan komme til orde oplevedes positivt. Denne form kan med fordel anvendes fremadrettet. • Formøder forud for mødeafholdes særligt i forhold til, at drøfte akutte emner. Der var et ønske om, at genindføre et "akut punkt" på LMU-dagsordenen.	
5.) Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?	• Fagmøder på tværs anbefales. Ligesom betydningen af forberedelse i form af formøder påpeges.	

Deadline for besvarelse: De væsentligste bidrag sendes til kim.centio@ps.rm.dk senest den **03. december kl 09.00**

Evaluering af samarbejde og dialog i Region Midtjylland – bidrag fra SVO



LMU i Specialområde Socialpsykiatri Voksne (SVO) behandlede på ekstraordinært møde d. 6. november 2020 henvendelse fra HMU vedr. evaluering af samarbejde og dialog i Region Midtjylland.

Dato 17-11-2020

Trine Sanggaard

Tel. +45 3051 9739

Trine.Sanggaard@ps.rm.dk

Sammenfatning af processen i LMU følger her:

Side 1

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

I starten af LMU-perioden var møderne præget af at være orienteringsbaserede – det har ændret sig.

Vi arbejder med en proces ift. Store Vi (SVO-niveau) og Lille Vi (bostedniveau), som betyder, at LMU-medlemmerne har fået opgaver hjemme i organisationen – det fungerer godt. Hvor møderne i starten var præget af at medlemmernes opfattelse af mig-fra-mit-bosted og I-fra-de-andre, er LMU her i slutningen af perioden ved at være godt sammentømret, og der er større åbenhed. Nu fylder det mere, at man lærer af hinandens erfaringer fra de andre bosteder.

Ift. fordelingsnøgle: det er vigtigt, at alle matrikler er repræsenterede – og det fungerer godt. Det kan dog være en stor opgave at sidde i LMU, hvis man er den eneste repræsentant fra et bosted.

LMU-møderne er et sted, hvor alle kan ytre sig – der er en god tone. Det kan diskuteres, om der er brug for medarbejderformødet – vi er meget lige, når vi sidder til mødet. Det fungerer godt med arbejdsgrupper på tværs til møderne, når der skal drøftes forskellige ting. Her betyder det ikke så meget, om man er medarbejder eller leder.

Dialogfora / TRIO på bostederne fungerer overordnet godt. Der er en god arbejdsdeling mellem det lokale niveau og LMU.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

Det opleves, at der er plads til svære drøftelser, selv når der er tale om følsomme emner.

I de svære dialoger er det vigtigt at holde fokus på, hvad det er, der skal drøftes, og så skelne mellem hvad der er vilkår, og hvad LMU har indflydelse på.

Der er forskel på, om der er tale om en nedskæring, hvor der typisk er stramme tidsfrister og så fx mere udviklingsorienterede emner, hvor vi selv sætter tidsrammen.

Når der nogle gange dukker noget lokalt op: de øvrige medarbejderrepræsentanter er blevet bedre til at sige: det skal I vist gå hjem og snakke om derhjemme først. Dette kræver dog, at dialogfora på de enkelte bosteder fungerer. Der kunne måske mangle en form for formalisering af dialogfora – vi skal måske have beskrevet hvad det er, der kan ske på dialogmøderne (og hvad der ikke kan ske, fx at det ikke er et mini-LMU; beslutningerne ligger ind under, hvad afdelingslederen har kompetencer til at træffe).

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

Der er kendskab til muligheden, men vi har ikke benyttet den de seneste år. Sidst var ifm. Blågårdslukning for flere år tilbage.

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

Ift. LMUs faste underudvalg vedr. arbejdsmiljø har vi oplevet en organisatorisk langsomhed i arbejdsmiljøarbejdet, fordi alt skulle forbi LMU. Vi har imødekommet denne udfordring ved at formulere et kommissorium for underudvalget, så dette selv har mulighed for at tage punkter op.

De seneste år er vores organisation vokset, og der er ønske om at vurdere, om antallet af AMR skal øges.

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

Vi ser en udfordring i at give kollegerne ejerskab til de ting, der foregår i LMU. Vi vil gerne have mere videndeling på tværs i organisationen – hvis fx et bosted har fået det til at fungere med en bestemt ting, kunne det være positivt, hvis der kunne komme en medarbejder fra et andet bosted og fortælle om det.

Vi oplever af og til, at medarbejderne ikke følger kommandovejen, men går uden om TR og direkte til lederen. Vi skal blive bedre til at minde medarbejderne om at bruge deres TR.

Desuden skal vi huske, at ting tager tid, samt at der er ting, der ligger uden for også områdechefens beslutningskompetence og skal afklares på andre niveauer i organisationen.

Ift. den fornødne tid for en TR: skal TR have mulighed for at opsøge andre vagtlag end sit eget – og (for de TR, der dækker to geografiske enheder) det andet bosted?

Vi vil gerne sikre, at relevante ting bringes til LMU – og hvordan forbereder man bedst møderne med inputs fra kollegerne; kan man fx invitere nogen særligt, fx et team, til at forholde sig til dagsorden eller enkelte punkter?

Ift. åbenhed: Det kan for ledelsen nogle gange være svært at være 100% åben i en sag, hvilket kan afstedkomme nogle diskussioner. Vi kunne med fordel have mere fokus på, hvor åben ledelsen kan være i en given sag under hensyntagen til tavshedspligten. Vi kan arbejde med, hvordan vi kan være ærlige i det, herunder acceptere de vilkår, der knytter sig til det.

På vegne af SVOs LMU

Karna Stichelbout Rasmussen, næstformand
Heinz Jacob, formand

Evaluering af samarbejde og dialog i Region Midtjylland

LMU - Institut for Kommunikation og Handicap



Dato 03.12.2020

Karin Dandanell-Fridthjof

kadand@rm.dk

Tel. +45 2037 7967

Side 1

1. Hvad fungerer godt og hvorfor? Hvad skal vi holde fast i?

- Prøvehandling med online (orienteringspunkter) og fysisk (drøftelsespunkter) LMU har fungeret i positiv retning.
- Gode og konstruktive drøftelser i LMU
- Fået skabt en større fællesskabsfølelse – fungerer godt – LMU bevæger sig fra "OS" mod "VI"
- God feed-back på møderne mellem både medarbejder- og lederside
- Med prøvehandlingen er der blevet skabt en mere dybdegående drøftelse med ansvarlige for punkterne, følelse af større medinddragelse, fordybelse og at punkterne bliver afsluttet.

2. Oplever vi, at der er plads til de svære dialoger? Hvad er vigtigt for en god dialog om svære emner?

- Ja, der er plads til de svære dialoger, men grundet flere "SKAL" punkter på dagsordenen er tiden ofte en præmis for, at de svære emner bliver underprioriteret.
- Større forståelse for gensidig nysgerrighed vedr. et punkt (ex. økonomidrøftelse) – dialogen herom skal løftes mere op i et metaperspektiv.
- Dybere drøftelser presses af tid/åbenhed – tiden skal grundlæggende være på plads, når svær dialog skal drøftes. Sværere emner afføder større behov for at få det drøftet færdigt.

3. Har vi kendskab til og erfaring med muligheden for at "løfte problemstillinger et niveau op"? (Jf. bl.a. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 11, stk. 2)

- Ja, der er skabt større bevidsthed efter forklaring fra formandsskabet.
- LMU har endnu ikke stået i en situation, hvor det har været nødvendigt at skulle løfte en problemstilling videre i MED-systemet.

LMU har slået spørgsmål 4 og 5 sammen

4. Har vi forslag til forbedringer i forhold til udvalgsarbejdet i eget MED-udvalg eller i forhold til MED-systemet generelt?

5. Har vi ideer vedrørende udvikling af samarbejdet og dialogen i vores organisation?

- LMU er midt i en prøvehandling i forhold til form og indhold på møderne og oplever på denne baggrund en forbedring af LMU møderne.
- Vi er gode til at prøve nye tiltag/ideer af mhp. optimering af LMU
- Vidensdeling på tværs af LMU'er på andre specialområder
- Ser frem til mere nærværende HMU efter opdeling af psykiatri og social

Med venlig hilsen

Gaby Juhl
Formand for LMU

Tine Beck Jensen
Næstformand for LMU

Bidrag til 'Evaluerings af samarbejde og dialog i hverdagen'

- Tilbage melding fra LMU for Socialstaben



LMU for Socialstaben har på dets møde den 23. november 2020 behandlet henvendelsen fra HMU for Psykiatri og Social, hvor LMU har drøftet de fem temaer.

Dato 02-12-2020

Mette Anita Larsen

Tel. +45 20128509

Melar1@rm.dk

1-13-3-84-20

Hovedbudskaber fra dialogen i LMU:

- Indledningsvist skal det bemærkes, at LMU for Socialstaben er relativt nyt, og der har kun været afholdt to møder. Derfor er der endnu ikke gjort sig mange erfaringerne angående dialogen og samarbejdet.
- Det fungerer godt, at der er et værdisæt, der danner grundlag for drøftelserne. I LMU for Socialstaben arbejdes der med værdier: Dialog og ligeværdighed, åbenhed og tryghed samt ærlighed. Værdisættes italesættes både under velkomsten samt i forbindelse med evaluering af mødet.
- Det opleves også som velfungerende når der er et fast punkt på dagsordenen, hvor et samlet LMU beslutter, hvad, hvem og hvordan der kommunikeres om drøftelserne i LMU til den samlede Socialstab. Det giver tydelighed og klar retning på, hvad der har været de væsentligste drøftelser i LMU.
- Et samlet LMU oplever, at der er plads til også at tage de svære dialoger, når dette er aktuelt. Fx gives der rum og tid på mødet, hvis enten ledelse eller medarbejderside udtrykker ønske for en dialog om et svært/vanskeligt emne. Det der opleves som vigtig, er en gensidig forståelse, accept og ikke mindst en gensidig tillid, når der ønskes rejst disse emner.

Side 1

Med venlig hilsen

Morten Eriksen
Formand i LMU for Socialstaben

Hans Bo Kristensen
Næstformand i LMU for Socialstaben