

## Dagsorden til HMU-møde

<b>Dato</b>	8. februar 2018		<p>HMU har til opgave at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Sundhed og Omsorg, så vi sammen sikrer, at borgerne får et bedre liv.</p>
<b>Tid</b>	Kl. 12.30 – 15.00		
<b>Sted</b>	Frichsparken 1.86		
<b>Mødeleder</b>	Hosea Dutschke		
<b>Referent</b>	Lone Justesen		
<b>Mødedeltagere</b>	<p>Anette Samuelsen            Britha Lund Sørensen            Charlotte Storm Gregersen            Hosea Dutschke            Iben Lene Hansen            Jeanette Vrønding Drasbæk            Jette D. Harreskov            Kirsten Blåbjerg Pedersen            Kirsten Møller Hansen            Kirstine Markvorsen            Klaus Bach Trads            Laila Mikkelsen            Lasse Dahl            Leon Kanstrup            Maj Morgenstjerne Bek            Mette Sørensen            Nina Broe            Trine Petersen</p>	<b>Forventning til mødedeltagere</b>	<p>Deltagerne forventes aktivt og konstruktivt at bidrage til drøftelser og beslutninger ved at reflektere og videreformidle beslutninger og orienteringspunkter.</p>
<b>Afbud</b>			

	<b>Dagsorden</b>	<b>Tidspunkt</b>
<b>0</b>	Arbejdsmiljødrøftelse i MSO	12.30 – 14.25
<b>1</b>	Velkommen til de nye medlemmer af HMU – kort præsentationsrunde	14.25 – 14.35
<b>2</b>	Godkendelse af referat, 15. december 2017	14.35 – 14.40
<b>3</b>	Godkendelse af dagsorden	
<b>4</b>	Mangfoldighed Forfra	14.40 – 15.00
<b>5</b>	Orientering	
<b>6</b>	Eventuelt	

## **Punkt 0: Arbejdsmiljødrøftelse 2017**

Dagsorden til HMU-HAU's arbejdsmiljødrøftelse udsendes særskilt

Referat fremsendes særskilt

## **Punkt 1: Velkommen til nye repræsentatner af HMU**

Der blev budt velkommen til nye medlemmer af HMU.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat**

Referate godkendt med en enkelt rettelse.

## **Punkt 3: Godkendelse af dagsorden**

Godkendt

## **Punkt 4: Mangfoldighed forfra**

Mangfoldighed Forfra er overskriften på en indsats på tværs af magistratsafdelingerne, der har til formål at ansætte flere medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund i Aarhus Kommune.

Byrådet har besluttet, at andelen af medarbejdere med anden etnisk herkomst end vestlig skalsvare til andelen blandt borgerne i den erhvervsaktive alder i Aarhus (2017 = 12,3%). Men kun Sundhed og Omsorg lever op til dette mål (2017 = 13,3%). Derfor har direktørgruppen godkendt et oplæg fra HR- og personalestyregruppen, som skal sikre målopfyldelse i hele AAK.

Der er både brug for fælles indsatser og magistratsafdelingernes egne initiativer for at nå det fælles mål. De enkelte magistratsafdelinger sætter derfor også egne milepæle og definerer indsatser for deres vej til det fælles mål. I Sundhed og Omsorg kan vi også gøre mere for at ansætte medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund i andre faggrupper end SOSU-hjælpere. Derfor har Chefteamet nikked til de nedenstående fem overskrifter for indsatser i MSO.

1. Øget arbejdstid til SOSU-medarbejdere – også med etnisk minoritetsbaggrund.
2. Vi skal rekruttere flere - og dermed højne andelen af medarbejdere i målgruppen - til de geografiske områder i Aarhus, som i dag har relativt få.
3. Efteruddannelses- og karrieremuligheder for allerede ansatte (ex. fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent).
4. Opmærksomhed på advancement til lederjobs. MSO har ikke en repræsentativ andel ledere, som svarer til andelen af medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund. (Også et AAK-mål).
5. Øget andel sundhedsfaglige professionsbachelor: Der er meget få sygeplejersker, ergo-og fysioterapeuter ansat i målgruppen. På VIA er andelen af studerende også lav (ca. 2-3%).

#### **Drøftelse:**

HMU betoner, at det er vigtigt, at der er et ledelsesmæssigt ejerskab og forankring af mangfoldighedsopgaven. Medarbejdersiden pointerer endvidere, at der skal skabes attraktive arbejdsforhold for medarbejdere i Sundhed og Omsorg, herunder Social- og Sundhedsassistenterne, såfremt målsætningen om, at SOSU-hjælperne videreuddanner sig til SOSU-assistenter.

HMU's medlemmer gør endvidere opmærksom på, at det ikke blot er den øgede rekruttering, der skal fokuseres på, men også fastholdelse af de medarbejdere, MSO allerede har.

Det er vigtigt, at det er alle dele af MSO, der lever op til måltallene. Det gælder i alle områder og i forvaltningen.

Det er en klar anbefaling, at de relevante målgrupper inddrages med henblik på at komme med forslag til løsninger på de udfordringer, der er med rekruttering af målgrupperne.

#### **Konklusion:**

- Forvaltningen undersøger mulighederne for at uddanne §94 omsorgspersoner via kommende projekt
- HMU-medlemmer med yderligere interesse i projektet inviteres til at deltage i Sundhed og Omsorgs kontaktgruppe. Næstformanden for HMU kommer med en tilbagemelding direkte til Steen Lee Mortensen, HR

Eventuelt

Ny dato – AKUT-temadag den 19. april

# Dagsorden HMU-møde den 8. februar 2018

## Punkt 0: Arbejdsmiljødrøftelse – udsendes særskilt

tjek

## Punkt 1: Præsentation af HMU – kort præsentationsrunde

Laila Mikkelsen – Vest

Mette Sørensen – AMR

Jeanette FOA Marselisborg

Nina – AMR

## Punkt 2: Godkendelse af referat

## Punkt 3: Godkendelse af dagsorden

## Punkt 4: Mangfoldighed Forfra v/Steen Lee Mortensen

Britha overtager mødestyringen

## Punkt 5: Orientering

Skriftlig:

4.1 Afskaffelse af tidsregistreringssystemer

4.2 Cura – rundsendte materiale.

## Punkt 6: Eventuelt

Ny HMU-dato