

Referat af HMU-møde den 31. maj 2018

Mødedeltagere

Anette Samuelsen, Britha Lund Sørensen, Charlotte Storm Gregersen, Iben Lene Hansen, Hosea Dutschke, Jeanette Vrønding Drasbæk, Jette D. Harreskov, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Kirsten Møller Hansen, Kirstine Markvorsen, Klaus Bach Trads, Laila Mikkelsen, Lasse Dahl, Maj Morgenstjerne Bek, Nina Broe, Trine Petersen

Afbud:

Mette Sørensen

Fraværende

Leon Kanstrup

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat
2. Godkendelse af referat
3. Budget 2018 – 2019
4. Opsamling på FMU-HMU-uddannelsesdagen
5. Cura
6. Retningslinje: Frivillighed og medborgerskab
7. Uddannelsesdag for HMU
8. Revitalisering af ledetrådene og de seks prioriterede temaer
9. Strategisk kompetenceudvikling
10. Arbejdsmiljø
 - 10.1. Justeret procedure for risikostyring
 - 10.2. Arbejdstilsynet
 - 10.2.1. Henvendelse fra Arbejdstilsynet vedr. Opgaver, samarbejde, processer og orientering
 - 10.2.2. Besøg i Område Syd
 - 10.3. Velkomstpjece til Arbejdsmiljørepræsentanterne
11. Evaluering af LMU-Sundhed
12. Sommerhygge
13. Studietur til København
14. Fælles kommunikation til TR og AMR
15. Skriftlig orientering:
 - 15.1. Stillingsbeskrivelser
 - 15.2. Ledelseskommunikationspakke
 - 15.3. Forskningsprojekt – forløbsmodellen
 - 15.4. Nu mødedato for HMU i august
16. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

OK

2. Godkendelse af referat

OK

3. Budget 2018-2019

Charlotte Storm Gregersen orienterede kort om forslag til besparelser på 107 mio. kr. i MSO.

Drøftelse:

HMU tilkendegav i drøftelsen, at de satte pris på det præcise sprogbrug om, at denne besparelse vil medføre serviceforringelser. På nuværende tidspunkt er det ikke muligt, at fremlægge baggrundsdata for forslagene, da disse endnu ikke er gennemarbejdede.

Konklusion

Der skal afholdes en ekstraordinært HMU møde mellem den 22. august og 12 september. Sekretæren for HMU-udvalget indkalder medlemmerne af HMU.

Opfølgning:

HMU's medlemmer er indkaldt til møde den 6. september 2018

4. FMU-HMU-uddannelsesdag – opsamling

På HMU-mødet den 3. april, blev der nedsat en arbejdsgruppe, der udarbejder et forslag til opfølgning på FMU-HMU/FAU-HAU-uddannelsesdagen den 20. marts

På uddannelsesdagen var der en lang række idéer til, hvorledes HMU kunne skærpe sit fokus i forhold til Kurs, Koordinering og Commitment, samtidig med, at der bliver sat spot på ledetrådene og leder- og medarbejderrollerne

Drøftelse:

Dagsordensmøde i formands-skabet ønsker man at fortsætte uændret.

Følgende elementer indarbejdes i oplægget.

- Der skal være klare konklusioner efter alle punkter, således at konklusionsreferatet allerede kan godkendes på mødet. Det gør den videre formidlingsopgave i organisationen hurtigere og mere smidig.
- Der var blandt HMU's medlemmer delte meninger om ordstyrer funktionen.
- HMU-medlemmernes formidlingsopgave til baglandet skal tydeliggøres. Hvordan håndteres de områder, hvor det ikke er medlemmer i HMU?
- HR har udarbejdet et forslag til effektiv mødeledelse, måske er der gode idéer at hente her.
- Der kom forslag til, at HMU-møderne afholdes i områderne, hvor man eventuelt kunne inddrage de lokale LMU'er.

Konklusion:

HMU tilkendegav, at det var et godt oplæg, arbejdsgruppen havde fremsendt. Og ser frem til et oplæg til beslutning den 21. juni 2018. Arbejdsgruppen færdiggør materialet.

5. Cura

Den 18. september 2017 gik MSO i luften med Cura.

Der har været udfordringer med Cura i forhold til fejl og mangler og i forhold til manglende levering af fejlrettelser og ny funktionalitet. Der har været arbejdet fokuseret på at afhjælpe disse udfordringer. Samtidig har der været en opmærksomhed på, at mange brugere af Cura faktisk er glade for løsningen og ser den som et stort fremskridt i forhold til Vitae.

Drøftelse:

Der har været store problemer med at få leverandøren til at leve op til de aftaler man har lavet i forhold til leverancer og fejlrettelser. I afdelingen for Digitalisering har der derfor været stort fokus på få udbedret fejl og der har sideløbende hermed været arbejdet med at få en mere stabil leverance fra leverandøren.

Der er nedsat en intern Cura-styregruppe, der skal være med til at sikre, at udfordringerne bliver prioriteret og løst i den rigtige rækkefølge.

Der opfordres fortsat til, at dokumentationskoordinatorerne får oplysninger om uhensigtsmæssigheder således de kan blive indmeldt og prioriteret i forhold til rettelse og ændring (brugeroplevede fejl skal dog som udgangspunkt meldes ind via Cura Support). Der har været uforholdsmæssigt mange fejl., bla. med tab af data, dobbeltindtastninger, medicin håndtering. Vedr. CPR nr. visning i udsøgning af borgere, hvilket også gør sig gældende hvis det er en kollega der søges på, så er dette ikke kritisk ift. behandling af personfølsomme data, men samtidigt ej heller formålstjenstlig visning af data, hvorfor der arbejdes videre med om disse data skal skærmes i søgningsøjemed.

Der er fokus på brugervenlighed, i den fortsatte udvikling af Cura.

Der blev spurgt til, hvad der var kommet ud af mødet mellem leverandøren, Aarhus Kommune og Styrelsen for Patientsikkerhed. Leverandøren arbejder konkret på at udbedre mangler indenfor visning af historik, print af medicinskemaer, samt overblik over borgerens aktuelle helbredssituation. Tidsplan for disse udbedringer er lige nu 3. kvartal 2018.

Der blev ligeledes spurgt til, hvad pengene der betales i bod (i forhold til forsinkede og manglende leverancer) bliver brugt til. Umiddelbart benyttes pengene til annullering af ellers aftalte incitament bonusser. Eventuel yderligere bod er fortsat i forhandlingsproces.

Medarbejderrepræsentanterne i HMU oplyser, at det udbytterigt, at FTR bliver inviteret til møder med Digitalisering.

Konklusion:

Der bliver taget hånd om en lang række udfordringer, der går på tværs af områderne, f.eks udarbejdelse af vejledninger.

Der opfordres til, at generelle udfordringer sendes til dokumentationskoordinatorerne.

Kommunikationen om CURA sker gennem "Fagligt Hjørne" og "Chefteamets 5 minutter"

6. Retningslinje for frivillighed og medborgerskab

HMU har nedsat en arbejdsgruppe, der har som opgave at forberede Sundhed og Omsorgs implementering af Fælles MED's retningslinje for arbejdet med frivillighed og medborgerskab.

Drøftelse:

Retningslinjen skal sendes videre til LMU, således der i alle LMU'er kan foregå en drøftelse af retningslinjen. I de lokale drøftelser er det vigtigt, at LMU'erne sætter fokus på dilemmaer og læringsperspektiverne. Det er samtidigt vigtigt, at den lokale ledelse påtager sig opgaven om, hvor langt de frivillige kan komme ind i "samarbejdet" og påtager sig ansvaret for også at afbryde samarbejdet med frivillige, såfremt det er nødvendigt.

Konklusion:

Arbejdsgruppen indarbejder bemærkningerne, hvorefter de fremsendes til LMU'erne via HMU

7. HMU-uddannelsesdag i 22. august 2018

Uddannelsesdagen i maj 2018 blev aflyst, hvorfor der skal planlægges en ny. I Aarhus Kommunes MED-af-tale fremgår det, at MED-udvalg skal efteruddanne sig i forhold til temaer, der har betydning for MED-udvalgets arbejde.

Konklusion:

HMU afholder en uddannelsesdag den 22. august. Der er nedsat en planlægningsgruppe bestående af: Kirsten Møller Hansen, Britha Lund Sørensen, Lone Hauberg Toft og Lone Elleberg Justesen
Temaet er: Revitalisering af strategien og de seks prioriterede temaer

8. Revitalisering af strategien og de seks prioriterede temaer

Chefteamet beslutter foråret 2018 at ledetrådene skal revitaliseres i 2018, og udvælger samtidig de 6 prioriterede temaer.

- Hjemmeplejen
- Demens
- Det nære sundhedsvæsen
- Besjæling
- Lighed i sundhed
- Træning og rehabilitering

For at sikre en sammenhængende indsats og forankring skal der en proces gennem MED-systemet, som forudsætter information og drøftelse i LMU og efterfølgende lokal implementering af strategi og indsatser. HMU udstikker kursen og skal sikre at der er koordinering med andre indsatser i organisationen. Desuden at vi bruger LMU medlemmer som ambassadører ind i den fællesdagsorden ift. de 6 prioriterede temaer og koblingen til ledetrådene og leder og medarbejder roller.

Drøftelse:

Det er en god idé at bruge tid på såvel revitaliseringen af strategien som de seks prioriterede temaer. Det forudsætter dog, at medarbejdersiden har en mulighed for at orientere i hvad temaerne indeholder, og hvilken betydning de har for medarbejderne i organisationen.

Det giver ligeledes mening, at der sættes en proces i gang i LMU'erne. Det forudsætter dog, at HMU er med til at sætte kursen for HMU's eget fokus og det lokale LMU-arbejde.

HMU's uddannelsesdag den 22. august er det oplagte startskud for arbejdet med revitaliseringen af strategien og de seks prioriterede temaer – set i et MED-perspektiv – her er det ligeledes en mulighed at udarbejde en plan for processerne i LMU og hvilke oplysninger HMU ønsker at få tilbagemeldinger på.

HMU er enige om, at det er programlederne der skal komme med oplæg om de prioriterede temaer, hvilket kan danne baggrund for idéer og vinkler til HMU's og LMU'ernes videre arbejde. Det skal ikke overstås – men danne grundlag for at give mening og retning lokalt.

Konklusion:

HMU's uddannelsesdag den 22. august bliver startskuddet på arbejdet med revitalisering af strategien og MED-systemets arbejde med de seks prioriterede temaer.

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Britha Lund Sørensen, Kirsten Møller Hansen, Lone Toft Hauberg og Lone Elleberg Justesen.

9. Strategisk kompetenceudvikling

Som en del af effektiviseringsindsatser på plejehjemmene (BDO-rapporten), har Rambøll undersøgt udfordringerne ifht. strategisk planlægning af kompetenceudvikling.

Rambøll har desuden givet anbefalinger til forbedret strategisk planlægning af kompetenceudvikling. Anbefalingerne er drøftet i bl.a. Udvalget for kompetenceudvikling og områdechefkredsen.

På baggrund af anbefalinger og drøftelser har HR udarbejdet et forslag til, hvordan vi fremadrettet kan arbejde med at forbedre planlægning og styring af indsatser til kompetenceudvikling i Sundhed og Omsorg.

Drøftelse:

HMU er grundlæggende enige om, at det er et flot arbejde der er lavet.

Det er dog en lidt svær opdeling af kompetencebegrebet i efterspørgselsstyret - grundkompetencer og strategiske kompetencer. Måske kunne det forenkles til skal og kan kompetencer.

Af materialet fremgår det, at kompetencemæssige tiltag registreres i Plan2Learn. Det vil på sigt betyde, at MSO får et meget bedre overblik over medarbejderes kompetenceniveau. Det betyder samtidigt, at registreringspraksis i Plan2Learn skal forbedres betragteligt.

Det er endvidere vigtigt, at vi anerkender læring i praksis-arbejdet, der kan bestå af sidemandsoplæring, sparring i konkrete opgaver mm. Men hvordan sikre vi, at "læring i praksis" i forhold til at det er kompetencegivende, når man flytter fra en arbejdsplads til en anden?

Fremadrettet skal kompetenceudvikling drøftes i HMU, LMU, direktions og Chefteamet.

Konklusion:

HR arbejder videre med HMU's kommentarer.

10. Arbejdsmiljø

10.1 Justeret procedure for risikostyring

Med udgangspunkt i tilbagemeldinger fra audit, påbud og Ledelsens evaluering justerer og udvikler Sundhed og Omsorg løbende sit arbejdsmiljøledelsessystem. I foråret 2018 foregår der en omfattende gennemgang af alle dokumenter vedrørende arbejdsmiljø, som er tilgængelige på MSO Portalen. Gennemgangen sker som forberedelse af overgang til ny portal.

Drøftelse:

Den måde MSO har valgt at gennemføre APV på er Risikostyringen. Dette er i fuld i overensstemmelse med Arbejdsmiljøloven, da der er metodefrihed.

I materialet ønskes det præciseret hvad der skal drøftes i TRIO'erne og i LMU. Det er endvidere lidt vanskeligt at se, hvordan udfordringer eller gode idéer løftes op ad i organisationen.

Tegningen giver et godt overblik.

Konklusion:

Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær indarbejder kommentarerne i materialet.

Materialet vil kunne findes under: Arbejdsmiljø i praksis på portalen.

10.2 Arbejdstilsynet

10.2.1 Tilsyn fra arbejdstilsynet

HMU får som øverste MED-udvalg i Sundhed og Omsorg løbende orientering om tilsyn fra Arbejdstilsynet. Der er udarbejdet et forslag til struktur, således alle relevante parter for de oplysninger, de skal, på det tidspunkt de skal. Forslaget har været i HAU til kvalificering.

Drøftelse:

HMU tilslutter sig forslaget med ét ønske om, at det tydeliggøres hvordan Arbejdsmiljørepræsentanten inddrages i arbejdet samt en tydeliggørelse af hvorledes arbejdstilsynets besøg får afsmittende virkning på LMU'ernes dagsorden.

Konklusion:

Tilføjelser og præciseringer sendes retur til Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær. Herefter kan/skal det sendes ud i MSO gennem HMU.

10.2.2 Konkrete tiltag i Område SYD på baggrund af besøg fra Arbejdstilsynet v/ Morten Ilsø og en arbejdsmiljørepræsentant

Udsættes til næste møde

10.3 Velkomstpjece til arbejdsmiljørepræsentanten

MSO vil opprioritere rollen som AMR og gøre den mere attraktiv. Funktionsbeskrivelsen har været behandlet i Chefteamet og siden i HAU– 2018. Funktionsbeskrivelsen er lagt ind i velkomstpjecen til Arbejdsmiljørepræsentanterne

I pjecen tænkes lagt et link til en video med en AMR, der fortæller om vigtigheden af funktionen. HAU har lovet at hjælpe hermed.

Drøftelse:

HMU lægger vægt på, at der skal være en lidt anden toning i materialet, således borgerne nedtones og der sættes mere spot på medarbejderne.

Samtidig mener HMU, at det er vigtigt og 'rart' at få en pjecen når man starter i funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

Konklusion:

Materialet rettes til af klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær. Formand og næstformand godkender nyt udkast.

11. Evaluering af LMU-Sundhed v/Kirstine Markvorsen

HMU godkendte 15. december 2017 ny MED-organisering i Sundhed. LMU Sundhed oprettedes med beslutning om at evaluere organiseringen ved udgangen af 2018.

De to første møder i LMU Sundhed er nu afholdt samt LMU uddannelsesdag, og MED-arbejdet er ved at tage form. LMU Sundhed har nedsat en arbejdsgruppe til at arbejde med temaer og proces for evalueringen. I den forbindelse, og for at kunne evaluere på et helt års MED-arbejde, ønsker LMU at udsætte evalueringen og afrapportering til HMU til 2019.

Konklusion:

Godkendt. LMU-Sundhed evaluerer organiseringen til sommer 2019.

12. Sommerhygge

HMU glæder sig

13. Studietur til København

Turen tages fra Aarhus til København (og retur) i to. Mens vi transporteres afholdes et HMU-møde med et udviklende perspektiv.

Den første eftermiddag foreslå arbejdsgruppen, at vi besøger KL, hvor repræsentanter fra forhandlingsfællesskabet meget gerne må deltage. Et emne kunne være af udmøntning af rekrutteringspuljerne.

Senere samme dag vil vi besøge et sted Sundhed og Omsorgsforvaltningen anbefaler os.

Temaer til mødet med HovedMED-udvalget kunne være:

- Rekruttering
- Kulturmøder
- Frivillighed

Konklusion:

Der arbejdes videre med oplægget, som HMU tilslutter sig. Der skal planlægges en lidt længere tur til næste år. Planlægningen af dette skal i gang efter sommerferien.

14. Fælleskommunikation til TR og AMR

Det kunne være hensigtsmæssigt at det er muligt at udsendt informationer til tillidsvalgte i MSO. Muligheden er i øjeblikke ikke til stede på TR-området

Konklusion:

Der oprettes en mailliste over TR (der eksisterer allerede en over AMR)

Det er FTR'ernes opgave og ansvar at orientere om til og afgang at TR til sekretæren for HMU

Sekretæren for HMU – vedligeholder listerne 1 hver anden måned.

15. Skriftlig information

Stillingsbeskrivelser

Ledelseskommunikationspakke

Forskningsprojekt – forløbsmodellen

Ny mødedato for HMU i august – fremlægges på HMU-mødet

16. EVT

På Næste HMU-møde ønskes der en drøftelse af projektansøgningen om nedbringelse af sygefravær.

Da det er afgørende for inddragelsen af HMU, at vi har indflydelse på, hvad der skal undersøges, undersøgelsesdesignet, interviewguide, og arbejdet med konklusionerne i sidste ende.