

Referat af HMU-møde den 6. september 2018

Tilstede:

Medarbejdersiden:

Anette Samuelson, Britha Lund Sørensen, Iben Lene Hansen, Diana Thilsen Kølvråa (supl), Kirsten Møller Hansen, Klaus Bach Trads, Laila Mikkelsen, Lasse Dahl, Mette Sørensen, Vicky Mamohato Vindelbo Danne-
mand, Katja Linhave (supl)

Ledersiden:

Hosea Dutschke, Charlotte Storm Gregersen, Jette D. Harreskov, Maj Morgenstjerne, Trine Petersen

Afbud:

Medarbejdersiden:

Jeanette Vrønding Drasbæk, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Lasse Elmer Nielsen

Ledersiden:

Kirstine Markvorsen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra den 21. juni 2018
3. Forslag til mødeplan for HMU og HAU 2019
4. Julefrokost 2018
5. Arbejdsmiljødrøftelse 2018
6. Fokus 18 – opsamling på uddannelsesdagen den 22. august
7. Projekt trivsel og arbejdsmiljø på det sygeplejefaglige felt – udsat
8. Aktiviteter i forhold til Frivillighovedstaden
9. Proces for MSO forenkler
10. Justeret direktionsmodel
11. Lederudvikling – Spørgeskemaundersøgelse
12. Budget – høringsvar
13. Skriftlig orientering
 - BDO-analysen i hjemmeplejen
 - Halvårsregnskab
 - Kvalitetsaftale om bachelorstuderendes uddannelse i MSO
 - Trivselsmålingen 2018
 - Tilkøbsydelse
14. Eventuelt

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 7 Projekt trivsel og arbejdsmiljø på det sygeplejefaglige felt udsættes til et senere møde.

Punkt 2: Godkendelse af referat

Godkendt

Punkt 3: Forslag til mødeplan for HMU og HAU 2019

HMU er enige om, at der samme dag som der er møde med HAU afholdes et ordinært HMU-møde.

Der indkaldes ligeledes et en "eventuelt ekstraordinært HMU-møde" den 31. oktober 2019.

Sekretæren for HMU indkalder til møderne. Mødeplanen for HAU afventer endelig godkendelse af udvalgets medlemmer.

Punkt 4: Julefrokost 2018

Lasse Dahl og Kirsten Møller Hansen planlægger julefrokosten.

Punkt 5: Arbejdsmiljødrøftelse 2018

I forbindelse med Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2017 ønskede HMU og HAU, at:

- styrke dialogen i MED og blive klogere på, hvordan HMU og HAU kan understøtte LMU i det lokale MED arbejde (mål)
- medlemmerne fra HMU og HAU i forbindelse med den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse 2018 går på guldjagt i egen MED organisation (formål)
- ovenstående mål og form vil søgt nået i form af, at hvert LMU i forbindelse med sin Årlige Arbejdsmiljødrøftelse 2018 får besøg af en medarbejder- og ledelsesrepræsentant fra HMU/HAU (form)

Referat:

HMU og HAU inviterer formand, næstformand og arbejdsmiljørepræsentanter fra hvert LMU med til den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse 2018, som HMU og HAU i fællesskab holder d. 10. januar 2019.

Dialogen på mødet d. 10. januar vil blive tilrettelagt, så der er en klar rød tråd mellem de årlige drøftelser i hvert LMU, som går forud for HMU/HAUs drøftelse og den efterfølgende tilbagemelding fra HMU/HAU til Fælles MED Udvalget i Aarhus Kommune.

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det være muligt, at der i fællesskab træffes klare beslutninger, således at mødet vil give en retning (kurs) for det kommende samarbejde i MED omkring indsatser i arbejdsmiljøarbejdet

LMU-sekretærnetværket orienteres umiddelbart efter HMU's møde, således de er med til at sikre at processen forløber smidigt lokalt.

Punkt 6: Fokus 18 – opsamling på uddannelsesdagen de 22. august

På HMU's uddannelsesdag den 22. august 2018 drøftede HMU alle Fokus 18's 6 prioriterede temaer. HMU havde mulighed for at drøfte temaerne med de personer, der i det daglige arbejder med temaerne ud fra et APSA-perspektiv.

De seks prioriterede temaer er: Hjemmeplejen, Demens, Det nære sundhedsvæsen, Besjæling, Lighed i sundhed og Træning og rehabilitering.

Denne del af programmet afsluttedes med, at HMU kom med forslag til, hvorledes HMU fremadrettet kan sætte fokus på det prioriterede indsatser.

Referat:

HMU er enig om, at det gav god mening, at drøfte de seks prioriterede temaer sammen med program- og projektledere. Dels fik det enkelte HMU-medlem et god indblik i temaerne og samtidigt var det muligt direkte at komme med opmærksomhedspunkter til program- og projektlederne.

HMU er enige om, at FOKUS 18, hvad angår APSA-forholdene er en opgave, der ligger på HMU-niveau. Det skyldes, at temaerne har en tværgående karakter, der dækker bredt i MSO. HMU vurderer derfor, at store dele af FOKUS 18 er til orientering i LMU'erne. Der kan naturligvis være områder, hvor det vil give mere værdi for organisationen at sætte et tema til drøftelse lokalt. Dette må være en lokal vurdering.

Konklusion:

HMU modtager en status på det enkelte programpunkt til mødet den 15. november 2018

Det enkelte programpunkt skal på HMU's dagsorden, hvis der er en vinkel, som HMU skal forholde sig til. Dette kræver, at program- og projektledere er opmærksomme på de områder, hvor HMU har medindflydelse eller medbestemmelse.

HMU skal med jævne mellemrum have opmærksomheden rettet mod FOKUS 18. Det vil sige at dagsordenssætte FOKUS 18, samt være opmærksom på, om der sker "noget" i MSO, der kræver HMU's opmærksomhed.

LMU'erne skal orienteres om FOKUS 18.

Punkt 7: Projekt trivsel og arbejdsmiljø på det sygeplejefaglige felt

Udsat til et senere møde

Punkt 8: Aktiviteter i forhold til Frivillighedstaden

I forbindelse med anbefaling 1 (se bilag 1) har direktørgruppen besluttet, at Ledelseskoordineringsgruppen (LKG) for Frivillighedstaden 2018 understøtter MED-processen omkring implementering af den fælles ramme for Frivillighed og Medborgerskab. For at koordinere det videre arbejde bedst muligt og sikre, at LKG bidrager med relevante forslag til konkrete handlinger, der skal styrke forankringen, vil vi gerne være sikre på tilbageløbet til FMU, LKG og direktørgruppens drøftelse inden udvalget følger op på drøftelsen 5. november 2018.

Konklusion:

HMU har givet LMU'erne frist til at give en tilbagemelding om arbejdet med retningslinjen og indsatsen om medborgerskab og frivillighed til sidst på året. Det er denne tilbagemelding der sendes videre til FMU (Fælles MED Udvalget).

Punkt 9: Proces for MSO forenkler

Sundhed og Omsorg har udpeget afbureaukratisering som en "særlig udfordring" i 2018. Derfor er der igangsat et program med fokus på forenkling af regler, dokumentation og arbejdsgange: MSO Forenkler. Programmet følger effekten af projekter og indsatser i MSO, hvor der arbejdes med forenkling. Derudover igangsættes en proces til indsamling af forslag til forenkling. Denne proces præsenteres på mødet.

Referat:

Formålet med MSO forenkler er at komme af med tidsrøvere i MSO. Vi skal arbejde smartere og til stadighed spørge os selv og hinanden om en handling er nødvendig, således der bliver mere tid til velfærd.

Det er vigtigt, at afgrænse de områder der kan forenkles. Overenskomster og arbejdsmiljøloven kan ses kom en afgrænsning, hvor forenklingsskemaet ikke er velegnet.

HMU efterlyser arbejdsmiljøvinklen i følgegruppen, ligesom HMU gerne vil have forelagt et kommissorium.

Generelt kunne det være givtigt at systematisere tilbagemeldingerne i processen, således de kan bruges i en tværgående indsats i MSO. Det vil sige, at der kunne udarbejdes en spørgeramme, som LMU arbejder ud fra.

Konklusion:

HMU finder det vigtigt, at afgrænse de områder forenklingsskemaet kan arbejde med. Det vil sige, at overenskomster og arbejdsmiljølovgivning IKKE er områder, der skal tages fat på lokalt.

HMU savner arbejdsmiljøvinklen i følgegruppen og det ønsker vi gerne se imødegået.

HMU ønsker at få tilsendt kommissoriet til godkendelse, da det er en følgegruppe under HMU.

Nanna Lilhav arbejder videre med HMU's tilbagemeldinger.

Punkt 10: Justeret direktionsmodel

Ledelse i den offentlige sektor skal have fokus på udviklingen af driften. Sådan lyder en vigtig anbefaling i Ledelseskommisionens nyligt offentliggjorte rapport. Opgaverne kalder på stærk og nærværende ledelse og et ledelsesspænd, der gør aktiv ledelse mulig. Betingelserne for at skabe gode resultater for borgerne skal være til stede. Der skal være plads til ledelse - og til ledere, som er synlige både indadtil og udadtil.

Sundhed og Omsorg ønsker at forbedre rammevilkårene for ledelsen af hjemmeplejen ved at mindske ledelsesspændet. Det skal ske ved at omdirigere ledelsesressourcer direkte hertil.

Som konsekvens heraf justeres direktionsmodellen for de syv direktioner, således at den nuværende model med en områdechef og to viceområdechefer ændres til en direktion bestående af en områdechef og en viceområdechef. Ændringen træder i kraft pr. 1. januar 2019.

Referat:

Formålet med den justerede direktionsmodel er at mindske ledelsesspændet i hjemmeplejen. Det betyder, at der fra 1. januar 2019 er én viceområdechef og én område chef pr. område. Konkret vil den justerede direktionsmodel betyde, at der maksimalt vil være 40 medarbejdere pr. leder i hjemmeplejen (vejledende). Der er i modellen indlagt, at der ikke kommer overskydende ledere.

Der er meget kort frist for viceområdecheferne til at aflevere deres ønsker til fremtidigt arbejde, hvor skemaerne udsendes den 3. oktober til aflevering den 4. oktober – og en individuel dialog med Kirstine Markvorsen den 8. oktober. Den 9. oktober orienteres viceområdecheferne, hvorefter HMU orienteres skriftligt. Den 12. oktober orienterer chefteamet hele MSO. Afklarede samtaler med nuværende viceområdechefer,

der ikke fremover indgår i direktionerne vil ske mellem den 22. og 26 oktober. Den ny organisering træder i kraft 1. januar 2019.

Viceområdecheferne blev lovet, at de blev inddraget i arbejdet med udfærdigelse af skemaer.

Der blev forespurgt om man kunne dele processen i to, således man udpegede de syv viceområdechefer og derefter tog fat i de viceområdechefer, der skal omplaceres.

Lederstillingerne er ikke omfattet af retningslinjen så, der vil formelt ske en opsigelse med opsigelsesvarsel på seks måneder, hvorefter chefer og ledere indplaceres på løn svarende til deres stillinger.

Det er vigtigt, at kommunikationsplanerne er stærke, således at der informeres intent før informationer går eksternt.

Der blev spurgt til, hvilke overvejelser der er i forhold til klyngeansvaret og hvorledes opgaver skal løses fremadrettet. Til dette blev der svaret, at feltet skal re-tænkes, men at der ikke er klare svar lige nu. Det får konsekvenser, når organisationen ændres.

Konklusion:

HR tager overvejelserne med tilbage i det videre arbejde.

HMU godkender Hovedprincipperne, samt Tids- og handleplan.

Punkt 11: Ledelsesudvikling

Chefteamet har besluttet at styrke hele Sundhed og Omsorgs arbejde med strategi og datainformeret ledelse. Samarbejdet skal hjælpe os med at styrke chefer, ledere og konsulenter kompetencer på de områder, som Ledelseskommisionen lægger størst vægt på. På helt kort form handler det om både at mestre en stærk formidling af organisationens *visioner, mål og strategi*, et stærkt fokus på *effekt for borgerne* og en *datainformeret og lærende* tilgang. MSO gør det i samarbejde med Center for Offentlig Ledelse ved Aarhus Universitet – ud fra en fælles interesse i at blive klogere på, hvad der virker bedst, når man via ledelse vil skabe motiverede medarbejdere, som arbejder målrettet på at skabe effekt for borgerne – og lykkes med det.

Samarbejdet med Aarhus Universitet indebærer dels, at de bidrager med træningsforløb for chefer, ledere og konsulenter i MSO. Desuden gennemfører Aarhus Universitet den følgeforskning, som skal gøre både os og dem klogere på, hvad der virker bedst. Følgeforskningen kræver, at chefer, ledere og medarbejdere besvarer to spørgeskemaer – ét ved processens begyndelse og ét ved dens afslutning. Aarhus Universitets spørgeskema til medarbejdere er vedlagt (bilag 2) med henblik på en drøftelse af, om hjælpeteksterne kan forbedres yderligere, samt en drøftelse af, hvordan HMU gerne vil inddrages i MSOs tolkning af resultaterne ved følgeforskningens afslutning.

Referat:

Spørgsmålene i spørgeskemaet ligger fast, og dem kan vi ikke ændre på. De samme spørgsmål indgår i en længere række af øvrige undersøgelser, Center for Offentlig Ledelse gennemfører i andre offentlige organisationer – og det specifikke sæt af spørgsmål til medarbejdere i MSO er pilottestet blandt SOSU'er i Aalborg kommune. Der kan til gengæld rettes i hjælpeteksten, der er til de enkelte spørgsmål. Undersøgelsen indgår dels med data i et større forskningsmateriale og sætter samtidig MSO's ledere i stand til at få målrettede oplysninger, som lederne kan bruge til at styrke deres ledelseskompetencer og ledelsesstil med blik for egen medarbejdergruppe. Der vil være fuld fortrolighed omkring medarbejdernes besvarelser. Dvs. at Aarhus Universitet anonymiserer alle besvarelser og fremstiller dem som samlede gennemsnit på tværs af alle besvarelser. Dermed vil ingen enkeltindivider fremgå i tilbagemeldingerne til lederne.

HMU's ønske om at der udarbejdes en kommunikation omkring følgeforskningen, som beskriver den grundlæggende teori, der ligger til grund for spørgeskemaet, imødekommes og præsenteres på næstkommende HMU-møde.

Der er mange spørgeskemaer, der skal besvares hen over efteråret, og fra medarbejdersiden er der en vis skepsis over, om alle spørgeskema-undersøgelserne flytter praksis. Dette var ledelsessiden ikke enig i. Data er et af værktøjerne til at blive en bedre leder.

HMU gav tilbagemeldinger på hjælpeteksterne.

Konklusion:

På næste HMU-møde fremlægges hjælpetekster til den generel kommunikation omkring undersøgelsen.

Her skal det fremgå, hvad undersøgelsen skal bruges til og hvordan, så kollegaerne svare på et oplyst grundlag, samt det skal fremgå, at det er frivilligt at indgå i et forskningsprojekt.

Hvis der er yderligere input, kan Ina Bøge Eskildsen kontaktes.

Desuden lægges op til en drøftelse af, hvor vidt HMU vil inddrages i MSOs tolkning af resultaterne, når følgeforskningen er afsluttet.

Punkt 12: Budget

Der skal i Aarhus Kommune gennemføres besparelser for at skabe balance i kommunens budget. For Sundhed og Omsorg er der fremlagt et sparekatalog på 90,4 mio. kr. i 2019 stigende til 106,9 mio. kr. i 2022.

Sparekataloget indebærer nedlægnings af 153,0 stillinger i 2019 stigende til 247,5 i 2022. De personalemæssige konsekvenser vil i videst mulige omfang blive forsøgt håndteret via den almindelige medarbejderomsætning.

Der skal udarbejdes et høringssvar.

Konklusion:

HMU fremsendte et enigt høringssvar:

Høringssvaret kan læses her:

<https://aarhus.dk/media/14613/mso-hmu.pdf>

Punkt 12: Skriftlig orientering

12.1 BDO-analyse – hjemmeplejen

12.2 Halvårsregnskab

12.3 Kvalitetsaftale om bachelors uddannelsesforløb

12.4 Status på Start dagen hos borgeren

12.5 Trivselsmåling 2018

12.6 Tilkøbsydelse

- Det er et Frikommuneforsøg, der skal starte op den 1. oktober? Det handler om §83 i serviceloven. Forsøget skal kommunikeres ud.

Punkt 13: Eventuelt

Beklædning kommer på til det kommende møde