

# Referat

Dagsorden til HMU-møde			
<b>Dato</b>	21. juni 2018		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.
<b>Tid</b>	Kl. 12.30 – 15.00		
<b>Sted</b>	Frichsparken lokale 1.86		
<b>Mødeleder</b>	Hosea Dutschke		
<b>Referent</b>	Lone Justesen		
<b>Mødedeltagere</b>	Anette Samuelson Britha Lund Sørensen Charlotte Storm Gregersen Hosea Dutschke 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	<b>Forventning til mødedeltagere</b>	Deltagerne forventes aktivt og konstruktivt at bidrage til drøftelser og beslutninger ved at reflektere og videreformidle beslutninger og orienteringspunkter.
<b>Afbud</b>	Iben Lene Hansen		

	Dagsorden	Tidspunkt
<b>1</b>	Godkendelse af referat	12.30 – 12.35
<b>2</b>	Godkendelse af dagsorden	
<b>3</b>	Trivselsmålingen 2018	12.35 – 13.00
<b>4</b>	Retningslinje for vold, mobning og chikane	13.00 – 13.30
<b>5</b>	Procedure til "Håndtering og forebyggelse af video- og lyd overvågning af medarbejdere i private hjem"	
<b>6</b>	Årlig arbejdsmiljødrøftelse – Overordnet tidsramme	
<b>7</b>	Arbejdstilsynets besøg i Område Syd	
<b>8</b>	Sygefraværsprojekt	13.30 – 13.40
<b>9</b>	Opsamling på FMU-HMU-uddannelsesdagen 20. marts 2018	13.40 – 13.50
<b>10</b>	LMU-Sekretærnetværket	13.50 – 13.55
<b>11</b>	Orientering Mundtlig orientering om sommerarrangementet v/Laila Mikkelsen	13.55 – 14.00
<b>12</b>	Eventuelt	

## Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Godkendt

## Punkt 2: Godkendelse af referat

Godkendt

## Punkt 3: Trivselsundersøgelsen 2018 v/Rikke Stephensen

I efteråret 2018 gennemføres Medarbejdertrivselsundersøgelse i hele Aarhus Kommune. Trivselsmålingen udgør det for den psykiske APV og gennemføres hvert 3. år.

Rammerne for den kommende Trivselsmåling er beskrevet i vedlagte notat.

Idet målingen gennemføres i et samarbejde på tværs af magistratsafdelinger, er de fælles rammer vedtaget i FMU.

I MSO gennemføres målingen internt, som ved social kapitalmålingen i 2017, og i MED-systemet drøftes hvordan dataindsamlingen og den efterfølgende opfølgning kan understøttes bedst muligt.

Vedlagt er en guide til LMU og ledere om "Systematisk opfølgning på medarbejdermålinger", med tips til hvordan man både i MED-systemet og lokalt kan arbejde vedvarende og insisterende med trivsel hele året.

### **Drøftelse:**

I efteråret skal alle i Aarhus kommune svare på en trivselsmåling, der udsendes direkte til samtlige ledere og medarbejdere på alle niveauer i organisationen. Det er vigtigt, at alle LMU'erne tager fat på opgaven om at få en succesfuld gennemførelse af trivselsmålingerne, således arbejdspladserne får værdifulde data at arbejde videre med.

Som udgangspunkt er det MED-systemet, der ejer trivselsmålingerne, men der ligger opgaver og ansvar på alle niveauer i organisationen. Det betyder, at MED-udvalgene skal påtage sig opgaven, og gå forrest i arbejdet med trivselsmålingerne.

Når rapporterne udkommer, skal alle i organisationen modtage resultaterne. Derfor skal der i guiden om trivselsmålingen indarbejdes et afsnit om Takt og Tone. Dette er såvel ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og TR'er forpligtede til at tage op med deres respektive baglande. Dette gælder specielt. Det der skrives i kommentarfeltene.

I guiden skal det ligeledes præciseres, at opgaven ikke alene ligger hos ledelsen, men også i samarbejdet mellem TR, AMR og ledelsen. Det der nogen steder kaldes TRIO-samarbejdet. Der er altså en fælles opgave og ansvar i at få resultaterne sat i spil på en konstruktiv måde i de enkelte teams, samt at de processer der sættes i gang sker i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Ansvaret for det samlede arbejdsmiljø ligger stadig hos ledelsen.

Der blev rejst et spørgsmål, om anonymitet. Selvom det er ét internt team (analyseteamet), der står for udarbejdelse af rapporterne til arbejdspladserne garanteres der anonymitet. Arbejdet med data er i vid udstrækning automatiseret.

### **Konklusion:**

Der indkaldes til et fællesmøde mellem HMU og HAU i december, hvor resultaterne på den MSO-niveauet drøftes og rammerne for HAU's videre arbejde med indsatsområder bliver fastlagt. Herefter drøftes trivselsmålingen grundigt i HAU – hvorefter det kommer tilbage til HMU til beslutning.

Trivselsmålingens resultater sendes samtidig til ledere, TR, arbejdsmiljørepræsentanter og MED-repræsentanter – og herefter inden for få dage til de øvrige ansatte. Dette for at lederne kan nå at læse rapporten

igennem selv, før de evt. skal besvare spørgsmål fra medarbejderne. Det samme gælder for medarbejderrepræsentanterne. De får også rapporterne tidligt, så de kan være forberedte hvis medarbejderne kommer og spørger.

Kommentarerne fra HMU indarbejdes i guiden til trivselsmålingen.

Rapporterne om trivselsmålingerne sendes samtidigt til ledelse og medarbejdere.

Der skal afsættes tid til at besvare trivselsmålingerne i arbejdstiden. Det vurderes, at et tidsrum på 30 minutter er passende. Om der gives mulighed for at besvare spørgeskemaet hjemme, vurderes lokalt.

## **Punkt 4: Retningslinjen Vold, mobning og Chikane v/Anette Østergaard**

Fælles MED har revideret den fælles *Retningslinje for Forebyggelse og Håndtering af vold, mobning og chikane*. Retningslinje + notater skal nu udmøntes i Sundhed og Omsorg. Det kræver en justering i de nuværende to retningslinjer om "Vold" og "Mobning", som HMU i Sundhed og Omsorg godkendte i juni 2012.

Der er udarbejdet et forslag til en revideret retningslinje i Sundhed og Omsorg, som fremover kan bestå af:

En fælles retningslinje, som gælder for alle medarbejdere i Sundhed og Omsorg (identisk med den fælles kommunale retningslinje). Denne underbygges af nedenstående:

1. En samlet MSO *Procedure* til forebyggelse og håndtering af vold, trusler og chikane fra borgere (denne erstatter MSOs retningslinje i vold)
2. Samlet MSO *Procedure* for forebyggelse og håndtering af mobning og chikane på arbejdspladsen (den erstatter retningslinjen for mobning og fremadrettet inkluderer seksuel chikane i kollegiale relationer)
3. I tilknytning til proceduren udarbejdes supplerende vejledning til konkret forebyggelse, håndtering og handling med link til aktuelle værktøjer (disse vil også kunne findes via RisikataLoop og/eller fremsøges på den nye portal)
4. Krav om lokal handleplan erstattes af et kort lokalt tillæg (pr Område/Enhed) om kommunikation, introduktion og beredskab for hver procedure

### **Drøftelse:**

FMU har vedtaget en retningslinje om vold, mobning og chikane. I Retningslinjen er definitionerne af vold, mobning og chikane klare og præcise. Det samme gælder roller og ansvar for såvel ledelsen, i det administrative system og de forskellige niveauer i MED-systemet. HMU's opgave er at sikre, at retningslinjen er effektiv og vurdere, om der skal tages initiativer i forhold til MSO's arbejdspladser.

Retningslinjen skal have sammenhæng med vores arbejdsmiljøledelsessystem, hvorfor der udarbejdes en borgerrettet procedure. Denne kobles (linkes) op på en fælles MSO-vejledning der findes i RisikataLoop.

Der er en oplevelse af, at hvert område har sin forståelse af den nuværende retningslinje. Derfor skal hvert LMU udarbejde et lokalt tillæg, der indeholder en konkret information til samtlige medarbejdere om det lokale konkrete beredskab. Hertil udarbejdes en skabelon til brug i LMU'erne.

Retningslinjen og tillæg drøftes i LMU'erne inden den sendes videre til medarbejderne i områderne. Tillægget vedtages på LMU-mødet.

Der er i HMU enighed om, at det en ensartethed i arbejdet med Retningslinjen vil være hensigtsmæssig.

AT-s vejledning anviser at man skal have et kollegialt beredskab for 'psykisk omsorg'. Dette er implementeret i Område Syd har og tilgang kan komme MSO, som helhed til gode. Dette undersøges af Klyngen for Arbejdsmiljø og sygefravær, men vil først være en indsats senere.

### **Konklusion:**

HMU tilslutter sig Aarhus Kommunes overordnede retningslinje om vold, mobning og chikane med ændring af dot 1 under mål, så sygefravær nedtones som afgørende parameter og inddragelse af forebyggelse af voldsepisoder i det hele taget.

HMU tilslutter sig proceduren om vold, trusler og chikane fra borgerne.

De nødvendige hjælpeværktøjer udvikles, således der kommer en ensartethed i forståelsen af retningslinjen og i måden at omsætte den på lokalt.

Der skal sættes fokus på den lokale introduktion af alle medarbejdere i forhold til retningslinjen. Senere skal det ind i forhold til introduktionsprogrammet af nyansatte.

Opsamlingen af vold, mobning og chikane indarbejdes i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Der skal sættes fokus på kompetenceudvikling inden for retningslinjens fokusområder af ledere, TR'er og arbejdsmiljørepræsentanter.

## **Punkt 5: Procedure til "Håndtering og forebyggelse af video- og lyd overvågning af medarbejdere i private hjem" v/Anette Østergaard**

Fælles MED har revideret den fælles *Retningslinje for Forebyggelse og Håndtering af vold, mobning og chikane*. Med materialet er fremsendt notater om overvågning. Notaterne vedr. overvågning gør, at Sundhed og Omsorgs nuværende vejledning skal revideres.

Denne indstilling vedrører arbejdet omkring håndtering og forebyggelse af video- og lyd overvågning af medarbejdere i private hjem. HAU havde en drøftelse om overvågning på sit møde d. 2. maj, og indstillingen er udarbejdet med afsæt i HAU's drøftelse. Proceduren beskriver, hvordan vi handler, når overvågning i private hjem opstår.

HAU anbefaler, at:

- Den nuværende vejledning ændres til en procedure og indgår i en samlet revision af Sundhed og Omsorgs retningslinjer på vold, mobning og chikane, hvor Aarhus Kommunes fælles *Retningslinje for Forebyggelse og Håndtering af vold, mobning og chikane* udgør overlæggeren (Dette er et selvstændigt punkt på HMU 21. juni 2018).
- Der bliver udarbejdet informationsmateriale til borgere om rammerne for video- og lyd overvågning
- HAU drøfter om afsnittet "Handleplan ved kendskab om overvågning" skal udgøre en særskilt vejledning (HAU 30. august)

Indholdet relaterer sig til en opdateret AT-vejledning (D.4 3-4, februar 2018), som sætter fokus på arbejdsgivers forpligtelse til at forebygge og håndtere vold mod medarbejdere i og udenfor arbejdstiden.

### **Drøftelse:**

Som udgangspunkt er proceduren for video- og lydovervågning er godt værktøj. Medarbejdersiden i HMU ønsker dog, at første dot i handleplanen ændres, således at det, at det er medarbejdernes pligt at melde til lederen, hvis der registreres uoplyst overvågning sted i borgenes hjem.

Rent praktisk, er det ledelsens pligt at orientere borgerne og deres pårørende om reglerne og rettigheder for lyd- og videoptagelser.

HMU finder det er godt, at der skiltes i hjemmet om lyd- eller billedovervågning. Umiddelbart er det vanskeligt at dokumentere, om det er et stort eller mindre problem med lyd- og billedoptagelser, Der findes ingen tal på området.

### **Konklusion:**

HMU tilslutter sig udkastet til "Håndtering og forebyggelse af video- og lyd overvågning af medarbejdere i private hjem" med rettelserne om at det er medarbejderens pligt at melde til ledelsen, hvis der registreres overvågning i borgenes hjem, og at det herefter er ledelsens pligt at agere efter handleplanen.

På baggrund af HMU's kommentarer tilrettes proceduren. Denne udsendes til HMU's medlemmer, hvorefter den udsendes til LMU'erne sammen med retningslinjen, der blev behandlet i punkt 5.

## **Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018 – overordnet tidsramme v/ Mette Møller Stenkjær**

Planlægningen af den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse er gået i gang. Den proces involverer som udgangspunkt hvert LMU, HAU og HMU i Sundhed og Omsorg og efterfølgende FAU og FMU på kommuneniveau.

For at understøtte en enkel og smidig proces, der giver plads til forskellighed i områdernes mødeplaner, er der udarbejdet et udkast til fælles tidsplan – se nedenfor.

Evaluering af mål for arbejdsmiljø 2017-2108 indgår som et element i den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse 2018.

Kontaktpersonerne i Arbejdsmiljø & Sygefravær samarbejder med områderne om udarbejdelse af den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse 2018, herunder kommunikation om deadlines i den samlede tidsplan.

Den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse tager afsæt i aktuelle målinger statistikker, intern og ekstern audit, arbejdsmiljøgennemgang. Det overordnede indhold er:

- Hvordan er det gået i det seneste år? Fokus på indsatser og samarbejde
- Hvor er vi nu? (efteråret 2018) Fokus på udfordringer og forbedringsmuligheder
- Hvad skal vi i 2019? Fokus på fortsatte og kommende indsatser og samarbejdsrelationer

I forbindelse med den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse 2017 blev det aftalt, at HMU og HAUs medlemmer tager på besøg hos hvert LMU. En planlægning af den besøgsrække vil indgå i den overordnede ramme og tidsplan.

### **Drøftelse:**

HMU tilslutter sig tidsplanen samt at HAU udarbejder en skabelon til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Punkt 7: Arbejdstilsynets besøg i Område Syd v/Morten Ilsø og AMR**

Mundtlig orientering.

Punktet udsættes

HMU problematisere, at der ikke kan sendes en henvendelse fra arbejdstilsynet frem til HMU's medlemmer, da HMU jo også er et arbejdsmiljøudvalg. Derfor tusses de personhenførbare data i materialet over, hvorefter det fremsendes til HMU. Samtidig rettes der en henvendelse til Arbejdstilsynet, hvor problematikken med personhenførbare data problematiseres.

## **Punkt 8: Sygefraværprojekt 2018-2020 v/ Maj Morgenstjerne, Aycan Yigen, Louise Christensen**

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har oprettet en ny pulje med det formål, at forebygge sygefravær og begrænse længden af sygdomsperioder blandt ansatte i ældreplejen. Puljen retter sig mod kommuner med ønske om at mindske sygefraværet i egen ældreplejesektor.

<https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyheder/2018/3/ny-pulje-nedbringelse-sygefravaer-aeldreplejen/>

Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær har den 31. maj sendt en ansøgning til puljen, der bl.a. indeholder en procesplan for en analyse af sygefraværet samt forslag til indsatser.

Såfremt ansøgningen imødekommes i starten af juli præsenteres projektet på HMU til september hvor der også vil blive nedsat en styregruppe, der skal følge og sikre fremdriften i projektet.

### **Konklusion:**

HMU inddrages i projektet såfremt projektet bliver til noget. HMU for tilsendes projektbeskrivelsen.

## **Punkt 9: Opsamling - FMU-HMU uddannelsesdag v/Laila Mikkelsen, Kirsten Blåbjerg Petersen og Nina Broe**

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. Arbejdsgruppens forslag blev drøftet den 31. maj. Arbejdsgruppen kommer nu med en lang række forslag til at forbedre HMU's arbejde.

### **Konklusion:**

Der arrangeres en halv temadag for HMU med fokus på det interne samarbejde i HMU. Elementerne fra arbejdsgruppens arbejde indgår i planlægningen af dagen.

## **Punkt 10: LMU-sekretærnetværket v/Lone Elleberg Justesen**

LMU-sekretærnetværket (incl. HAU-sekr.) har afholdt et par møder siden nedsættelsen i efteråret 2017. Det er gavnligt for alle parter – dels er det lettere at sende informationer "op og ned" i organisationen, og dels fungerer netværket som hinandens sparringspartnere.

Der har vist sig et behov for, at LMU-sekretærene sætter fokus på deres egen rolle som sekretærer i MED-systemet, og der har rejst sig en række spørgsmål om hvordan sekretærene bedst respekterer "systemet" og samtidigt kan være med til at understøtte MED-processerne før mødet under og efter LMU-mødet.

Samtidigt er det blevet klart, at LMU-HMU/HAU årshjulene med fordel kan gennemtænkes, således vi ikke kommer til at presse hinanden unødigt i organisationen.

Sekretærnetværket holder derfor et arbejds møde på en halv dag med fokus på egen rolle, årshjul og et mere målrettet MED-system.

HMU har mulighed for at kvalificere indholdet på dagen, fordi det er et tiltag, som alle i MED-systemet vil blive berørt af.

### **Drøftelse:**

Det er en rigtig god idé at klæde sekretærene endnu bedre på til opgaven som sekretærer i MED-systemet.

Det har samtidig den sideeffekt, at sammenhængskraften bliver styrket i MSO, idet opgaverne mellem de forskellige niveauer bliver styrket og der bliver sat fokus på APSA-vinklerne (arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene).

Derudover er det en god idé at arbejde med et fælles årshjul på de temaer, vi ved er tilbagevendende i organisationen. Det kunne dreje sig om den årlige arbejdsmiljødrøftelse, budgetter, de seks prioriterede temaer eller opgaver der sendes til LMU fra HMU til drøftelse, hvor HMU forventer en tilbagemelding. Et årshjul kan afhjælpe en udfordring, at vi internt kommer til at presse os selv på tid, og dermed skabe mere flow i arbejdet.

Et andet fokus er, at der skal sættes mere fokus på drøftelser og mindre på orientering i MED-systemet.

### **Konklusion:**

HMU støtter op om en uddannelsesdag for sekretærnetværket, således der kommer en større sammenhængskraft i MSO, at sekretærene får en rolle i at understøtte at det er APSA-vinklerne der skal i fokus på MED-udvalgenes møder.

## **Punkt 11: Orienteringspunkter**

Mundtlig orientering om sommerarrangement v/Laila Mikkelsen

## **Punkt 12: Eventuelt**