

# Udkast til Referat af HMU-møde den 27. september 2018

## Tilstede:

### Medarbejdersiden:

Anette Samuelson, Britha Lund Sørensen, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Kirsten Møller Hansen, Klaus Bach Trads, Laila Mikkelsen, Lasse Dahl, Mette Sørensen, Vickey Mamohato Vindelbo Dannemand, Lasse Elmer Nielsen, Jeanette Vrønding Drasbæk

### Ledersiden:

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

## Afbud:

### Medarbejdersiden:

Iben Lene Hansen

## Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat den 6. september 2018
3. Opsamling af konklusioner på baggrund af formiddagens arbejde med KKC  
Og drøftelse med FMU's repræsentanter
4. Kanalstrategi
5. Beklædning
6. Revitalisering af strategien (ledetrådene)
7. Strategi og datainformeret ledelse i MSO
  - a. Medarbejdersurvey
  - b. TR- AMR-uddannelse
8. Årlig arbejdsmiljødrøftelse
9. Rekruttering og fastholdelse
10. Sygefravær i MSO
11. Orientering om budgetforlig
12. Studietur til København
13. Skriftlig orientering
- 14.** Eventuelt

## Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Godkendt

## Punkt 2: Godkendelse af referat

Referatet godkendt med indsendte kommentarer.

## Punkt 3: Opsamling og konklusioner på formiddagens arbejde med KKC

Pointer og centrale temaer drøftes på baggrund af formiddagens arbejde med KKC, HMU's møder og mødeform, det der sker mellem møder mm samt Lotte Bøgghs oplæg om ledelseskommisionens anbefalinger i forhold til MED-samarbejdet.

### Drøftelse:

Der er afbud fra de to FMU-repræsentanter.

## Punkt 4: Kanalstrategi

Aarhus Kommunes forrige kanalstrategi udløb ved udgangen af 2017, og Direktørgruppen har besluttet at igangsætte udarbejdelse af en ny - Kanalstrategi 3.0.

Borgerservice er tovholder på opgaven på vegne af Digitaliseringsstyerggruppen.

Strategien er en rammestrategi for Aarhus Kommunes håndtering af henvendelser til og fra borgere, foreninger og virksomheder.

I løbet af efteråret 2018 bringes Kanalstrategi 3.0. op til drøftelse på FMU og HMU.

### Drøftelse:

Chef for Borgerservice Lene Hartig Danielsen gav en kort orientering om Kanalstrategi 3.0, der er en ramme-strategi for Aarhus Kommunes håndtering af henvendelser til og fra borgere, foreninger og virksomheder. Strategien anviser de overordnede retninger inden for fire hovedspor som har størst strategisk betydning i forhold til at fremme de bedste, billigste og mest sikre henvendelsesformer.

De fire hovedspor er:

1. Digitale kanaler
2. Analoge kanaler
3. Videreudvikling af servicekultur
4. Ledelsesinformation

For hvert hovedspor skal der være en række indsatsområde i hver magistratsafdeling.

Kanalstrategien er ikke alene effektiviseringer det er samtidigt en forbedring af servicen for borgerne.

I MSO arbejdes der bl.a. med én indgang for borgerne. I MSO er der digitale løsninger, der er svære for borgerne at finde ud af, løsninger der ikke dur – DET skal gøres brugervenligt. Løsningerne skal tænkes fra borgernes perspektiv – sekundært for MSO.

Det er hensigten, at så meget som muligt skal digitaliseres.

I Aarhus Kommune arbejdes der med at skabe fælles platforme på tværs af kommunen.

HMU i MSO giver stor anerkendelse af, at der arbejdes med det fælles for at sikre en mere ensartet måde at arbejde på tværs. Et stort aspekt i digitaliseringen er at sikre data, så det udelukkende er de personer der har brug for data, der har adgang til dem. Det er ikke uproblematisk.

Borgerne har stor indflydelse på, hvorledes designet af platformene kommer til at se ud.

HMU opfordrer til at man har øje for kompetenceudvikling – dels af de borgere, der skal anvende systemerne dels af de medarbejdere, der skal bruge systemerne. Det kræver meget at få organisationens medlemmer i en anden retning – herunder er ledelseskulturen vigtig for at sikre opbakning, vedligeholdelse og adfærd vigtige elementer for at digitalisering bliver en succes. Ledelsen skal endvidere have øje for, hvilke medarbejdere der har behov for ekstra uddannelse for at sikre at organisationens ansatte er i stand til at løfte opgaven. Det er endvidere vigtigt at have øje på aflæring af arbejdsrutiner for at en ny arbejdsrutine kan opstå.

I MSO arbejder man med borgere, for hvem digitalisering i sig selv kan være en stor udfordring, derfor kompetenceudvikling et særligt issue her.

Der opfordres endvidere til, at der til stadighed er øje på vedligeholdelse af systemerne, således der kontinuerligt samles op på problemer og at de bliver løst med det samme.

#### **Konklusion:**

HMU's bemærkninger går videre til Borgerservice, der samler op på de samlede tilbagemeldinger fra Magistratsafdelingerne.

## **Punkt 5: Beklædning**

En ny beklædningsordning er under implementering i MSO med rullende opstart:

D. 12. september 2018 er der udsendt en mail til Direktionerne der præciserer rammerne for implementeringen.

#### **Drøftelse**

Maj Morgenstjerne orienterede kort om de ledelsesmæssige tiltag, der er sendt ud i Direktionerne.

- Der skal være omklædningsrum
- Over 25 grader Kan eget tøj benyttes
- Der er igangsat en optælling undersøgelse af, hvor mange der konkret er skiftet til bommuldsuniformer pga. lægeerklæring
- Det præciseres overfor Berendtsen at der skal ske tilpasninger af uniformer fx oplæg

Medarbejdersiden ønsker, at der lokalt tages drøftelser af de lokale implementeringsløsninger og i den forbindelse også evt. gener i forbindelse med brug af beklædningen herunder pladsform og funktionalitet.

Der ønskes endvidere en ensartet kommunikation fra ledelsen – uanset hvor man arbejder i MSO.

Der blev forespurgt til vinterbeklædning herunder regnsæt. Dette spørgsmål tages tilbage til Fælles Funktionen.

#### **Konklusion:**

Den udsendte mail til direktionerne om kravene til omklædningsfaciliteterne skal iværksættes og overholdes.

Spørgsmålet vedr. vinterbeklædningen bringes tilbage til Fælles Funktionen.

HMU får en status på fremdriften på næste HMU-møde den 15. november.

## Punkt 6: Revitalisering af strategien

Chefteamet besluttede foråret 2018 at ledetrådene i Sundhed og Omsorg skal revitaliseres. Revitaliseringen af strategien i MSO handler i bund og grund om, at vi er enige om, i hvilken retning Sundhed og Omsorg skal.

### Drøftelse:

Strategien – de fem ledetråde skal understøtte den virkelighed vi lever i, det vil sige, at der nu – igen pustes liv i strategien. I oktober måned laves der en undersøgelse af, hvordan strategien lever i praksis. Derfor gennemføres der en række interview med leder og medarbejdere i MSO. Der ønskes samtidigt et interview med fire HMU-repræsentanter fra medarbejdersiden.

HMU mener, at det er vigtigt at oversættelsen af Ledetrådene er vigtig, netop for at retningen er forstået af alle i det yderste led af organisationen. Det er jo her, at strategien skal omsættes til praksis overfor borgerne og det er her strategien skal vise sit værd. Derfor er medarbejder-interviewene vigtige, så der også laves en butom-up proces.

HMU er enige i, at Ledetrådene skal være vores professionelle sprog i arbejdet. Det kræver, et kontinuerligt fokus på strategien, og at oversættelsen til den lokale kontekst er klar. HMU er endvidere enige i, at ledetrådene ikke skal ændres radikalt – de er gode som de er.

Kursen er altså sat gennem ledetrådene (strategien), hvilket betyder, at alle initiativer der igangsættes skal koordineres med ledetrådernes målsætninger. For at opnå commitment, er det vigtigt, at kompleksiteten tales ned, at medarbejderne kan se værdien i strategien i det daglige arbejde og at særligt nye medarbejders op-læres i strategiens tænkning.

### Konklusion:

HMU's bemærkninger indarbejdes i det videre arbejde. HMU vil høre om fremdriften i arbejdet sidst på året. HMU's medarbejderside udpeger fire medarbejdere til et fokusgruppe interview. Navnene sendes til Lone Hauberg Toft.

## Punkt 7: Strategi og datainformeret ledelse i MSO

Chefteamet har besluttet at styrke hele Sundhed og Omsorgs arbejde med strategi og datainformeret ledelse. Samarbejdet skal hjælpe os med at styrke organisationens kompetencer på de områder, som Ledelseskommissionen 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. Vi 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 som udgangspunkt dels, at de bidrager med træningsforløb for chefer, ledere og konsulenter i MSO. Desuden ønskes nu en HMU-drøftelse af et tilsvarende forløb for TR og AMR – dette som en løftestang for det lokale TRIO-samarbejde.

Endelig 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. På HMU-møde d. 6/9 drøftede HMU formidlingen af og hjælpeteksterne i spørgeskemaet til medarbejdere.

### Konklusion

Når det samlede resultat af spørgeskemaundersøgelsen kommer, skal det fremlægges i HMU, hvor HMU inddrages i tolkningen af resultaterne ved følgeforskningens afslutning. HMU skal drøfte og berige hvordan TRIO'erne understøtter implementeringen af organisationsudviklings forløbet.

Der gennemføres endvidere et træningsforløb for TR-AMR og ledere i januar måned, hvor det er det lokale TRIO-samarbejde, der sættes i fokus.

## **Punkt 8: Arbejdsmiljødrøftelsen 2018 v/Mette Møller Stenkjær**

Der skal gennemføres årlige arbejdsmiljø drøftelser i MED. Formålet er at gøre status på arbejdsmiljøindsatser og samarbejde i MED. Arbejdsmiljøloven sætter den overordnede ramme, som er:

- Hvordan er det gået i det seneste år?
- Hvor er vi nu?
- Hvad skal vi næste år; herunder formulering af fortsatte/nye indsatser og efterfølgende nye mål?

Ovenstående er en fælles og overordnet ramme for drøftelsen i hvert LMU. Den inddrager data og viden fra arbejdet med ulykker, sygefravær, handleplaner og konklusioner fra audits og påbud fra Arbejdstilsynet. Konklusionerne fra drøftelsen i hvert LMU indgår i grundlaget for den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse i HMU/HAU. På samme måde indgår konklusionerne fra HMU/HAU i FMU/FAUs Strategiske drøftelse.

### **Konklusion:**

Indholdet i arbejdsmiljødrøftelsen gøres så enkelt som muligt, således LMU'erne ved hvad de skal sende videre til HMU. Rammen og spørgsmål er godkendt af HMU.

## **Punkt 9: Rekruttering og fastholdelse v/Helle Rasmussen**

Sundhed og Omsorg har efterhånden igennem længere tid haft rekrutteringsproblemer. Rekrutteringsudfordringen vil fortsætte de kommende år. Årsagen er blandt andet et utilstrækkeligt optag på SOSU-uddannelserne og at en relativ stor gruppe medarbejdere snart forlader arbejdsmarkedet.

Det er nu et år siden, at vi igangsatte Program for rekruttering og fastholdelse. Programmet består af fem spor og 20 initiativer.

### **Drøftelse:**

Rekrutteringssituationen er fortsat alvorlig. Der er ikke ledige SOSU-assistentter til rådighed på arbejdsmarkedet.

Seneste initiativ er, om man kan rekruttere pædagogiske assistenter over på SOSU-området.

Spor 4: En attraktiv og bæredygtig arbejdsplads er et af de vigtige spor. I øjeblikket sættes der på nogle arbejdspladser fokus på, om arbejdsplanlægningen kan gøres mere fleksibel, så den enkelte medarbejder får mere indflydelse på sin egen arbejdstid. HMU foreslår, at nogle medarbejdere interviewes for at høre, hvad de mener, er vigtigt at sætte fokus på i forhold til en attraktiv arbejdsplads.

Der sættes endvidere fokus på, om vi kan arbejde mere aktivt med medarbejdernes livsfaser, herunder om nogle af de medarbejdere, der kan på pension, kan blive lidt længere. Derfor skal seniorsamtalerne naturligvis bruges med henblik på fastholdelse fremfor afvikling.

Alle muligheder skal afprøves, f.eks. om delestillinger mellem magistratsafdelingerne, mellem Aarhus kommune og Region Midtjylland eller andre kombinationer vil være attraktiv for nogen.

Medarbejdersiden opfordrer til, at der inviteres til et samarbejde med det faglige organisationer.

### **Konklusion:**

Der arbejdes videre med HMU's kommentarer, og HMU hører om rekruttering og fastholdelsesindsatsen om maksimalt et halvt år igen.

## Punkt 10: Sygefravær v/Aycan Yigen og Louise Christensen

HMU får løbende status på sygefraværet i MSO. Orienteringen danner baggrund for drøftelsen af HMUs involvering i det kommende sygefraværprojekt.

HMU blev i juni orienteret om at Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær har sendt en ansøgning til puljen Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Ansøgningen indeholder en procesplan for en analyse af sygefraværet samt forslag til indsatser.

HMU blev ligeledes orienteret om at såfremt ansøgningen imødekommes præsenteres projektet på HMU til september, hvor der også vil blive nedsat en styregruppe, der skal følge og sikre fremdriften i projektet.

### **Drøftelse:**

HMU drøftede hvordan det kunne være, at der fortsat er så mange arbejdsulykker i MSO, og at arbejdsmiljøgrupperne må sidde inde med de mest kvalificerede svar på hvorfor antallet af ulykker ikke falder. Billedet viser dog også positive tendenser. Der er et fald i ulykker på det ergonomiske område. Det kunne tyde på, at den massive indsats der er gjort på forflytningsområdet har effekt. Det er meget glædeligt.

Den næste indsats der tages fat på er vold og de psykiske belastninger. Dette kommer der et mere kvalificeret oplæg på senere.

På sygefraværsområdet blev det bemærket, at akademikernes sygefravær er steget eksplosivt. Det arbejdes der med særskilt i forvaltningernes LMU'er.

Medarbejdersiden i HMU efterlyser tal, der viser, hvor mange der henholdsvis bliver fastholdt/afskediget pga. sygefravær.

MSO har fået tildelt små 2. mio. kr. til sygefraværprojektet, der blev orienteret om før sommerferien 2018. Tilbage meldingen er kommet den 25. september – altså tre dage før HMU's møde.

Der skal nedsættes en styregruppe. For bordenden sidder Maj Morgenstjerne På ledersiden sidder ti ledere og derudover skal der sidde én til to medarbejderrepræsentanter. Næstformanden melder tilbage til Klyngen for arbejdsmiljø og sygefravær.

### **Konklusion:**

Der fremsendes uddybende materiale på sygefraværsområdet til HMU når det foreligger.

Næstformanden ønsker punktet på dagsordenen i november, hvor navne på følgegruppemedlemmer er fundet.

## Punkt 11: Orientering om budgetforlig

Charlotte Storm Gregersen orienterede mundtligt om budgetforliget.

### **Konklusion:**

På næste HMU-møde den 15. november 2018 drøftes udmøntningen af budgetforliget.

## Punkt 12: Studietur til København

Orientering taget til efterretning

## Punkt 13: Skriftlig orientering

13.1 Stillingbeskrivelser for sygeplejersker

## Punkt 14: Eventuelt