

Udkast til referat den 15. november 2018

Tilstede:

Medarbejdersiden:

Anette Samuelsen, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Kirsten Møller Hansen, Klaus Bach Trads, Laila Mikkelsen,, Mette Sørensen, Vicky Mamohato Vindelbo Dannemand, Lasse Elmer Nielsen, Jeanette Vrønding Drasbæk

Ledersiden:

Hosea Dutschke, Charlotte Storm Gregersen, Jette D. Harreskov

Afbud:

Medarbejdersiden:

Britha Lund Sørensen, Lasse Dahl, Iben Lene Hansen

Ledersiden

Kirstine Markvorsen, Maj Morgenstjerne, Trine Petersen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat den 27. september 2018
3. Budget 2019
 - 3.1. Velfærdsteknologi
 - 3.2. Reduceret dokumentationstid i CURA
 - 3.3. Omlægning af hjemmeplejens telefoni
4. Procedure for vold, mobning og chikane
5. Introduktion af nye medarbejdere
6. TRIO-arrangement i januar
7. Sygefraværprojekt – nedsættelse af styregruppe
8. Fokus 19
9. Trivsel og arbejdsmiljø i det sygeplejefaglige felt
10. Skriftlig orientering
 - 10.1. Statusnotater i forhold til budgetforliget
 - 10.2. Forventet regnskab
 - 10.3. Forankring af kollegial psykisk førstehjælp og risikostyring af alenearbejde
 - 10.4. Opsamling på HMU's tamadrøftelse af Kurs, koordinering og commitment.
11. Eventuelt

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 10.4

Opsamling – HMU-temadrøftelse inkl. referat tages med på dagsordenen den 10. januar 2018

Punkt 2: Godkendelse af referat

Skabelon implementeres fra 15. november.

Rettelser til referatet indarbejdes.

Punkt 3: Budget-behandling

3.1 Velfærdsteknologi v/Ivan Kjær Lauridsen

Byrådet har vedtaget et Fælles velfærdsteknologisk sparekatalog for 2029 – 2022, som indeholder otte indsatser, som Center for Frihedsteknologi er ansvarlige for.

Flere af indsatserne forudsætter, at der gennemføres et udbud vedrørende den teknologiske løsning, der skal implementeres, og her vil der blive inddraget medarbejderrepræsentanter til udarbejdelse af krav og ønsker.

Drøftelse

For at høste gevinsten i den velfærdsteknologiske spareplan er der flere nedslag, der skal sættes fokus på. For det første og det vigtigste at den enkelte medarbejder se meningen med teknologien og aktivt arbejder med. Det forudsætter at implementeringsdelen er stærk helt ude hos den enkelte medarbejder – også i forhold til nye medarbejdere.

For det andet skal der tages hånd om de eventuelle arbejdsmiljømæssige aspekter, hvorfor HMU skal inddrages i vurderingen af de enkelte løsninger samt inden implementeringsplanen sættes i søen.

Det er ligeledes vigtigt, at alle forstår, hvorfor de nye teknologier skal implementeres, dette skal HAU trykprøve.

HMU er lovet en tilbagemelding i forhold til de enkelte udbud.

I forhold til skulder træning er der lige nu et projekt i gang om effekten af skuldertræning. Resultaterne af dette bør indgå i det fremadrettede arbejde.

Det er ene generel holdning, at teknologierne ikke tages i stordrift før det viser sig om det dur – her skal HAU også med i loopet.

Selve supporten omkring de forskellige teknologier skal være klar. Det betyder, at har medarbejderne problemer med noget, skal det stå klart, hvor man kan få hjælp.

Det er endvidere vigtigt at LMU'erne får en betydelig rolle, når den lokale implementering skal finde sted.

Konklusion:

HMU ønsker en årlig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. implementering af velfærdsteknologi i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Center for Velfærdsteknologi skal samarbejde med HAU i såvel udbudsdelen som implementeringsdelen, således der sikres et stærkt arbejdsmiljøaspekt.

HMU orienteres om vindere af de forskellige udbud.

Pointer fra drøftelsen indarbejdes i Chefteamindstillingen til mødet den 27. november.

3.2 Reduceret dokumentationstid i CURA v/ Poul Martin Christensen

I budgetforliget er det besluttet, at der skal høstes en besparelse på 3 mio. kr. i 2020 stigende til 6,5 mio. kr. i 2022 som følge af reduktion i tider anvendt på dokumentation.

En besparelse på 3 mio. kr. svarer til en reduktion af dokumentationstiden på ca. 1 %.

Drøftelse:

Der er grundlæggende to spor for at nå målet med reduktion af dokumentationstiden.

- 1) Udviklingen af et CURA, der er nemt og effektivt.
- 2) Undervisning, vejledning og støtte til medarbejderne, så de ved præcis hvor og hvordan man dokumenter hvad.

Der opleves en meget forskelligartet dokumentationspraksis, som er forudsat for at besparelserne kan komme i hus. Generelt er der store udfordringer i, at få den lokale support til at fungere optimalt.

CURA er et dokumentationssystem – men hvad er korrekt dokumentation. Det bør der fremadrettet sættes fokus på. Nogle skriver romaner, andre kort og præcist. Der bør være en ensartet dokumentationspraksis i MSO for hvad er rigtigt, og hvad der er forkert.

Det oplyses, at tovholderfunktionen i øjeblikket evalueres.

Det oplyses endvidere, at der i nogle team gennemføres dobbeltregistreringer. Det skal ophøre med det samme.

Herudover er det upraktisk, at der skal åbne flere systemer, for at gennemføre simple handlinger – det opleves som tidsspilde. Alle arbejdsgange bør kunne udføres i én arbejdsgang og på tablets.

Der bør endvidere tages hånd om den problematik, at nogle medarbejdere har vanskeligt ved at formulere sig. Dette bør der kunne findes tekniske løsninger for.

Systemet fungerer heller ikke altid som det bør. Nogle medarbejdere har oplevet, at dokumentationen ikke bliver gemt, hvilket betyder, at opgaven skal løses to gange. I praksis betyder det også, at mange vælger at samle dokumentationen til de sidder ved computeren, og ikke hos borgerne som det er tiltænkt.

Det er vigtigt at systemmæssige fejl indrapporteres med det samme til Digitalisering, for at fejl og mangler kan rettes.

Det foreslås, at nye guidelines udvikles sammen med praksis, herunder at diverse lovgivninger overholdes.

Konklusion:

HMU's bemærkninger indarbejdes i det videre arbejde.

Der udarbejdes konkrete målepunkter i forhold til dokumentation for at se om vi er på rette vej.

Der må IKKE ske dobbelt registreringer sted på nogen arbejdspladser. Det betyder, at der registreres ét sted og ingen andre steder.

Medarbejderne skal melde uhensigtsmæssigheder og fejl ind til Digitalisering

3.3 Omlægning af Hjemmeplejens telefoni v/Poul Martin Christensen

I budgetforliget er det besluttet, at der skal høstes en besparelse på 2,5 mio. kr. fra 2021 og de efterfølgende år. Besparelsen skal opnås ved at samle de telefoniske indgange til hjemmeplejen i de enkelte områder i Linjen/Én Indgang.

Drøftelse:

Fremover til telefonbetjeningen i hjemmeplejen fortsat være lokal mellem kl. 8.00 – 12.00 og fra 12.00 – 15 samlet i linjen.

Medarbejdersiden er bekymret over om det lokale kendskab bliver sat over styr med den samlede linje om eftermiddagen. Herudover, er det vigtigt at sikre en grundig overlevering af de henvendelser der ikke er klareret om formiddagen til den samlede enhed. Der skal være fokus på ikke at sende borgerne rundt i systemet.

Det er vurderingen, at der er flest lokale henvendelser om formiddagen.

Selvbetjeningsløsningerne sættes i gang, og den eneste mulighed der er for at afprøve det, er at gøre det.

Konklusion:

Processen fortsætter som planlagt.

Evalueringen af telefonien forelægges HMU, hvis der er udfordringer.

3.4 Spørgsmål til Forventet regnskab og statusdokumenterne v/Charlotte Storm Gregersen

Ingen spørgsmål

Punkt 4: Procedurer for vold, mobning og chikane

Fælles MED har revideret den fælles *Retningslinje for Forebyggelse og Håndtering af vold, mobning og chikane*, og HMU har vedtaget Procedure for Vold, trusler og Chikane fra borgere den 21. juni 2018.

For at udmønte de konkrete risikostyrende handlinger mellem ansatte bliver retningslinjerne fra 2012 erstattet af "Procedure til håndtering og forebyggelse af Mobning, chikane og trusler mellem ansatte".

Drøftelse:

Det er en super god procedure, der giver arbejdsmiljøgrupperne konkrete handleanvisninger. Man kan med fordel arbejde den borgerrettede procedure sammen med denne.

Der opfordres til, at proceduren bliver let tilgængelig på MSO's intranet.

Konklusion:

Proceduren kan implementeres som den ser ud

Den borgerrettede procedure indarbejdes i materialet – ved at de to procedurer sammenskrives.

Punkt 5: Introduktion af nye medarbejdere

I Fokus '18, Program for rekruttering og fastholdelse er det besluttet, at der skal udvikles et introduktionsprogram for nyansatte social- og sundhedsfaglige medarbejdere. Afsættet for indsatsen er rekrutteringsudfordringer og et udtrykt behov for oplæring i MSO's praksis.

En arbejdsgruppe har udarbejdet et forslag til introprogram. Forslaget har været i høring i udvalgene for kvalitet og læring og drøftet med OC-kredsen og med CT.

Drøftelse:

I Fokus '18, Program for rekruttering og fastholdelse er det besluttet, at der skal udvikles et introduktionsprogram for nyansatte social- og sundhedsfaglige medarbejdere. Afsættet for indsatsen er rekrutteringsudfordringer og et udtrykt behov for oplæring i MSO's praksis.

En arbejdsgruppe har udarbejdet et forslag til introprogram. Forslaget har været i høring i udvalgene for kvalitet og læring og drøftet med OC-kredsen og med CT.

Drøftelse:

Tilbagemeldingerne blev givet i forhold til fasthold, udvikle og fase ud

HMU synes det er et rigtigt godt materiale, det er let at få overblik over og bør udvikles til også at indeholde den forvaltningsmæssige del af MSO.

Materialet er drøftet og udviklet med ledere, medarbejdere, konsulenter og "tryktestet" i to Udvalg for kvalitet og læring. Herefter er det kvalificeret og drøftet i alle udvalg for kvalitet og læring.

Følgende anbefales at udvikle:

- Der skal skabes opmærksomhed på, at arbejdsmiljødelen skal indarbejdes lokalt
- Læringsmakkere skal have uddannelse / kompetencer til at indgå i opgaven
- Der kan med fordel indgå et læringsmodul om at samarbejde med frivillige
- Sikkerhed for grundighed ifm. meritgivning
- Næste step er at udvikle et tilsvarende program for andre faggrupper

Der skal nu igangsættes et implementeringsarbejde i et tæt samarbejde mellem områderne og HR. LMU'erne er et væsentligt forum, hvor implementeringen kan understøttes.

Nogle områder har allerede i dag, en slags opsamlingsheat, der afklarer stort og småt i den lokale kontekst.

Konklusion

Introprogrammet lanceres i december, med virkning pr. 1. januar 2019.

HR arbejder videre med materialet og indarbejder HMU's bemærkninger.

Punkt 6: TRIO-arrangement i januar 2019

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 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.

Samarbejdet med Aarhus Universitet indebærer bl.a., at de bidrager med træningsforløb for chefer, ledere og konsulenter i MSO, samt et tilsvarende forløb for TR og AMR og ledere. TR- og AMR-forløbet tilrettelægges som en løftestang for det lokale TRIO-samarbejde.

Drøftelse:

Det er en rigtig god idé, at invitere de faglige organisationer til temadagen i TRIO'erne. Invitationerne bliver udsendt fra forvaltningen til de faglige organisationer, TR, AMR og ledere.

Det forventes, at man deltager på dagen, da det understøtter MSO's fælles mål.

I eftermiddagens TRIO-arbejde sættes der fokus på trivselsmålingen.

Konklusion:

Det er vigtigt, at dagen at bruge dagen træning fremfor tunge oplæg. Det er vigtigt, at dagen styres stramt.

Det giver rigtig god mening at arbejde med trivselsmålingen om eftermiddagen.

Lasse Elmer giver sparring på invitationen – over mail/telefon.

Det forventes, at TRIO'erne deltager på dagen.

Punkt 7: Sygefraværprojekt – nedsættelse af følgegruppe

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

Det blev på HAU den 10. oktober foreslået at de to medarbejderrepræsentanter kunne være én repræsentant fra HAU og én repræsentant fra HMU.

Konklusion:

Medarbejder siden ønsker disse repræsentanter i følgegruppen:

Jeanette Vrønding Drasbæk, Mette Sørensen samt Margit Johansen

Punkt 8: Fokus 18-19

I januar 2018 besluttede Chefteamet at sætte en fælles kurs for Sundhed og Omsorgs strategi, Ledetrådene og udpege en række programmer - 6 prioriterede temaer og 5 særlige udfordringer - som sætter kursen for Ledetrådene.

Temaerne og udfordringerne er ikke nye indsatser, men de skal ses som en tydelig prioritering fra Chefteamet og en klar forventning om, at alle arbejder tæt sammen for at sikre fremdrift på disse punkter

Drøftelse:

Det ønskes, at HMU bliver inddraget tidligt i processen for at idéer kan komme med i CT's drøftelser senere i november måned.

HMU finder ikke, at der er grund til at der sker revolutionerende ændringer, da alle prioriterede temaer stadig er aktuelle – det samme ælder de fem udfordringer.

Der er dog nogle temaer, der gerne må fremgå.

- Datainformeret ledelse. Det er en kæmpe indsats i MSO, der kræver meget tid og mange kræfter. Det vil være hensigtsmæssigt, at "forskningsåret" markeres som et prioriteret område.
- Revitalisering af ledetrådene. Det er 10-året for ledetrådene. Der er i øjeblikket et arbejde i gang med at reformulere ledetrådene. Herefter skal de ud at leve.
- Rygning i borgernes hjem – sammenhængen med sundhedspolitikken.

Konklusion:

Bemærkningerne indarbejdes i det videre arbejde.

Punkt 9: Trivsel og arbejdsmiljø i det sygeplejefaglige felt

Projektet er igangsat af HMU som en del af den samlede opfølgingsindsats af trivselsmålingen fra 2016 samt tidligere trivselsmålinger. HMU ønskede en undersøgelse af hvad der kunne ligge til grund for sygeplejerskernes manglende trivsel. Konkret har projektet fokuseret på at identificere og give anbefalinger til det videre arbejde med at styrke rationelle, sunde og sikre arbejdsrutiner. Ydermere skulle projektets analyse afdække og beskrive hvordan man systematisk kan styrke og understøtte både 'egenomsorg' ind i rutiner, samt den relationelle koordinering omkring arbejdsmiljø og trivsel i det sygeplejefaglige opgavefelt.

Projektet har konstateret tre temaer, som har indflydelse på arbejdsmiljøet set fra et sygeplejefagligt perspektiv. Herudover er der udarbejdet fem anbefalinger fra projektet. De tre temaer er:

- Samarbejde og relationel koordinering, herunder kommunikation
- Krav og rolle som sygeplejerske, herunder opgaveglidning og opgaveophobning
- Risikovurdering, herunder det fysiske arbejdsmiljø

Orientering:

HMU tog orienteringen til efterretning med følgende opmærksomhedspunkter:

- Det er vigtigt, at følge op på, at de ophæng, der er i organisationen også fortsat har fokus på sygeplejerskernes trivsel og arbejdsmiljø.
- En opmærksomhed på, at projektets resultater skal ud i organisationen at arbejde.

Ovenstående spørgsmål sendes videre til HAU.

Punkt 10: Skriftlig orientering

10.1 Statusnotater i forhold til budgetforliget

10.2 Forventet regnskab

10.3 Forankring af kollegial psykisk førstehjælp og risikostyring af alenearbejde

10.4 Opsamling på HMU's tamadrøftelse af Kurs, koordinering og commitment.

Punkt 11: Eventuelt

Ansættelse på skinner på HMU's møde i januar – herunder ledelseskommisionens anbefalinger om ansættelsesudvalg til drøftelse i første kvartal 2019.

Hvordan går det med afholdelse MUS- og TUS-samtaler i MSO – en opgørelse på et HMU-møde i første kvartal 2019, bliver de afholdt, hvad er forholdet mellem MUS og TUS

Aarhus kommunes Personaleredegørelse udsendes til HMU medlemmer. Formandsskabet vurderer på baggrund heraf, om der temaer der skal drøftes på HMU.

De medlemmer af HMU, der ikke har adgang til en telefon, skal kontakte sekretæren for udvalget.