

Aarhus Kommune

Sundhed og Omsorg

Referat fra HMU-møde den 10. januar 2019

Tilstede:

Medarbejdersiden:

Anette Samuelson, Britha Lund Sørensen, Iben Lene Hansen, Jeanette Vrønding Drasbæk, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Laila Mikkelsen, Lasse Dahl, Mette Sørensen, Monika Peterson Ekström, Margit Johannesen

Ledersiden:

Hosea Dutschke, Jette D. Harreskov, Kirstine Markvorsen, Maj Morgenstjerne Bek, Trine Petersen

Afbud:

Medarbejdersiden:

Vicki Dannemand, Kirsten Møller Hansen, Klaus Bach Trads, Lasse Elmer Nielsen,

Ledersiden

Charlotte Storm Gregersen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat:
 - a. HMU-referat den 15. november
 - b. Opsamling på temadrøftelse den 27. september 2018
3. Beklædning
4. Trivselsundersøgelsen 2018
5. Boligplan
6. Frivillighed og Medborgerskab 2019
7. Personaleredegørelsen 2017
8. Kompetenceudvikling i MED-udvalgene
9. MUS og TUS i MSO
10. Eventuelt

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Punkt 2: Godkendelse af referat

Referat fra HMU-mødet den 15. november og opsamling fra HMU-temadrøftelsen den 27. september

Temadrøftelsen i den 27. september sættes på næstkommende dagsorden sammen med det fremadrettede perspektiv – med henblik på, hvordan vi kommer videre.

Arbejdsgruppe: Maj morgenstjerne, Laila Mikkelsen og Mette Sørensen

Punkt 3: Beklædning

Der er indført uniformspligt i MSO. Efter ibrugtagning af de nye uniformer er der de sidste måneder indløbet forskellige typer af klager over de valgte uniformer.

Drøftelse:

Der opleves stadig mange udfordringer med beklædningen.

Konklusion:

Der nedsættes en arbejdsgruppe, bestående af Briitha Lund Sørensen, Maj Morgenstjerne og Lone Elleberg Justesen, der skal formulere spørgsmål, som LMU'erne skal sørge for bliver besvaret gennem arbejdsmiljøgrupperne. LMU'erne sender et områdevis svar på spørgsmålene.

HMU skal behandle tilbagemeldingerne på førstkommende møde den 28. marts 2019.

Herudover sendes spørgsmål vedr:

- Langsom vaskerotation
- Mangel på fleecetrøjer i den kolde tid
- Termotøj

videre fællesfunktionen i MSO – ligeledes til afklaring den 28. marts.

Spørgeramme til Arbejdsmiljøgruppen samt revideret beklædningsplan udsendes sammen med referatet.

Punkt 4: Trivselsundersøgelsen 2018

I Aarhus Kommune gennemføres medarbejder trivselsmåling hver 3. år.

Formålet med medarbejdermålingerne er primært at give den enkelte arbejdsplads et værktøj til at arbejde med arbejdsmiljøet og trivslen på arbejdspladsen. Samtidig dækker trivselsmålingen også kortlægningskravet i forbindelse med gennemførelsen af APV på det psykiske arbejdsmiljø.

MSO's hovedrapport viser tendenser og fællestræk på tværs af MSO. De overordnede tendenser blev fremlagt for HMU og HAU d. 19. december.

På MSO-niveau er opfølgningen forankret hos chefteamet og i HMU.

Drøftelse:

Genmåling:

HMU drøftede fordele og ulemper ved genmålingerne. HMU ønsker generelt mere dialog om mindre måling.

Konklusion:

Der er ingen obligatoriske genmålinger, men der er et tilbud om en genmåling i maj 2019 og vil bestå af et spørgeskema på ca. 15 spørgsmål. Nærmere tidsplan meldes ud i løbet februar.

Målingen giver mulighed for en midtvejs-temperaturmåling for teamet, fx hvis der er sket store ændringer i et team i form af omorganisering, ny leder, nye opgaver eller større trivselsindsatser.

HMU opfordre til, at

- Nye ledere/nye teams deltager i genmålingen

HMU præciserer, at

- LMU inddrages i drøftelsen af hvilke teams, der skal deltage i genmålingen

Teams der skal følges særligt af LMU

HMU ønsker, at der er fokus på og særlige tilbud til de teams, der har et gennemsnit på 3,0 og derunder på spørgsmålet om 'Arbejdsglæde i teamet' i Trivselsmåling 2018.

Arbejdsglæde er et strategisk fokusområde i MSO. Arbejdsglæde øger trivslen, fastholder medarbejderne og øger kvaliteten i arbejdet.

HMU har besluttet, at:

- Teamet/teamene skal følges af jeres LMU, og hvordan I vil gøre det, besluttet i LMU.

Derudover skal det sikres, at teamets leder føler sig hjulpet i arbejdet med at skabe større arbejdsglæde i teamet.

Hvis der er behov, skal lederen tilbydes understøttelse i den lokale opfølgning til at kortlægge udfordringerne og igangsætte indsatser.

HMU's medlemmer for en oversigt over de mest belastede team.

Der er afsat et begrænset økonomisk beløb til konsulentbistand til de meste belastede team.

Drøftelse af HMU's fokuspunkter

HMU har drøftet de overordnede resultater af trivselsmålingen og har valgt særligt at interessere sig for følgende tre temaer:

1. Arbejdsmængde/arbejdstempo
2. Selvrapporteret stress
3. Ledelseskvalitet og samarbejde med nærmeste leder.

HMU vil bede LMU drøfte for hver af de tre temaer:

- Hvordan ser udfordringen ud i jeres område?
- Ser I nogle løsningsforslag/hvordan kan vi arbejde med temaer?
Både lokalt og på den fælles bane.

Tilbagemeldingerne drøftes på HMU-mødet den 28. marts.

Efter HMU har aftalt mednæstformanden i HMU, at drøftelsen af HMU's 3 fokusområder ikke bliver sendt til drøftelse i de lokale LMU'er inden næste HMU. Der er kun 1 eller 2 områder, der har LMU i denne periode.

I stedet tages punktet på som en del af Årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor der er inviteret repræsentanter fra hvert LMU. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse finder sted den 6. marts.

Punkt 5: Boligplan

Boligpolitikken er grundlaget for ombygning og nybyggeri af ældre- og plejeboliger i Aarhus Kommune. [Den seneste boligplan er vedtaget 13. december 2017](#)

Boligpolitikken skal sikre, at plejeboliggarantien hele tiden kan overholdes og at boligmassen løbende bliver tilpasset, så den svarer til det nuværende og forventede fremtidige behov. Afløseren for Boligplan 2017 vil bestå af to dele.

Det drejer sig for det første om en generel boligpolitik, som beskriver de principper, som lægges til grund, når boligmassen tilpasses og når der bygges nyt. Det kan fx dreje sig om generelle principper omkring indretning til demente, profilplejehjem osv.

Det drejer sig for det andet om en mere konkret boligplan, som beskriver dimensionering, placering og finansiering af nybyggeri og evt. ændringer af eksisterende byggeri.

Der efterspørges på nuværende tidspunkt input til boligpolitikken, som skal drøftes i Sundheds- og Omsorgsudvalget i februar.

Drøftelse:

Bygningschef Marianne Weberg gav en kort status og strukturen for arbejdet med boligpolitikken og boligplanen samt et overblik over processen. Boligplanen opdateres ca. hvert andet år for at sikre, at boliggarantien kan overholdes.

Prognosen viser, at der ved uændret visitationspraksis er behov for yderligere 380 plejeboliger om 10 år. Heraf er de 250 ikke finansieret i den nuværende boligplan.

De 5 generelle principper i boligplan 2017, nærhedsprincip, hjemliggørelse, generationsbyg, samspil og økonomi fortsætter.

Visionen for Boligplanen 2019 er at sikre, at udbuddet af ældre- og plejeboliger hele tiden matcher behov og efterspørgsel.

Konklusion:

HMU opfordrer til, at der sættes fokus på APSA-perspektiverne (arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i det fremadrettede arbejde. Herunder de særlige problematikker, der kan opstå i et-rumsboliger.

Der skal desuden være en særlig opmærksomhed på, at de lokale arbejdsmiljøgrupper inddrages i de konkrete byggeprocesser tidligt, så de har indflydelse på udformningen af boligerne.

Punkt 6: Fokus 19

I januar 2018 besluttede Chefteamet at sætte en fælles kurs for Sundhed og Omsorgs strategi, Ledetrådene og udpege en række prioriterede temaer og særlige udfordringer – også kaldet Fokus 18. Ved slutningen af året 2018 er der blevet gjort status på Fokus 18 og med afsæt heri peget fremad mod 2019 og de prioriterede temaer og særlige udfordringer, der skal indgå i Fokus 19.

Drøftelse:

Udviklingschef Maj Morgenstjerne gennemgik Chefteamets fælles kurs og udpegede prioriterede temaer og særlige udfordringer.

Konklusion:

I forhold til drøftelsen om, hvorvidt Forløbsmodellen kan udgå af Fokus 19 mener HMU, at der er for tidligt at slippe Forløbsmodellen som program. Der er stadig behov for at følge implementeringen tæt bl.a. med en opmærksomhed på koblingen af BDO-rapporten og brug af indirekte tid.

Forløbsmodellen bør derfor fortsætte blandt de særlige udfordringer, der har ledelsesmæssig bevågenhed.

HMU mener herudover, at rekrutteringsudfordringen er særdeles vigtig.

HMU vil gerne sikre at de inddrages i programmerne når der er APSA vinkler, og de skal inddrages inden der træffes CT beslutninger. Det har programejerne sammen med PMO (Project Management Office) en rolle i at sikre.

Derudover får HMU en status midt på året.

Punkt 7: Frivillighed og Medborgerskab 2019

I november 2017 besluttede direktioner og Chefteam at etablere en midlertidig klynge for frivillighed og medborgerskab (frivilligkonsulenterne) og at arbejde med 4 fokusområder og indsatser i 2018. Nogle af indsatserne retter sig udad mod at styrke samarbejdet med aktive medborgere, frivillige og foreninger. Andre retter sig indad mod at styrke vores egen kultur og tilgængelighed.

Drøftelse:

Det fremadrettede arbejde med Frivillighed og medborgerskab er ikke fastlagt endnu, derfor bedes HMU komme med input til fokusområder.

I nogle dele af MSO arbejdet med frivillige en integreret del af arbejdet, men f.eks. på hjemmeplejeområdet er det et ubetrådt land.

HMU anførte, at erfaringer fra studieturen i Barcelona er vigtige at inddrage i det fremtidige arbejde, herunder uddannelse af frivillige. HMU finder det endvidere vigtigt, at der på arbejdspladserne er en "kontaktperson", der koordinerer indsatsen. Det kan ikke forventes, at den enkelte medarbejder har overblikket over frivillige-indsatsen.

Det er vigtigt at signalere, at det er godt at have frivillige på arbejdspladsen, men det er lige så vigtigt, at det er OK at sige fra under særlige omstændigheder.

Det kræver tid og overskud at få frivillige ført godt ind i arbejdet.

Konklusion:

HMU foreslår:

Der skal arbejdes videre med kommunikation og kendskab til frivillige og medborgerskabsområdet.

At arbejdet med uddannelse af medarbejderne og introduktion af frivillige udvikles

Bemærkningerne indarbejdes i det videre arbejde.

Punkt 8: Personaleredegørelsen

Personaleredegørelsen er den årlige afrapportering til Aarhus Byråd. Den laves af Borgmesterens Afdeling og belyser en række forhold om medarbejderne i Aarhus Kommune ved hjælp af beskrivende tekster og statistikker. Det drejer sig om medarbejdernes antal, fordeling, alder, mangfoldighed, lønudvikling, sygefravær, omsætning, etc.

Drøftelse:

HMU drøftede personaleredegørelse om ønsker i løbet af 2019 at have fire temadrøftelser i relation til Personaleredegørelsens temaer.

Konklusion:

Rekruttering og fastholdelse:

HMU ønsker at drøfte:

- gerne se nærmere på udfordringen ift. specifikke faggrupper samt geografiske områder
- aldersprofiler på faggrupper
- personaleomsætning – også på faggrupper
- optag til relevante uddannelser. Hvad ved vi om forhindringer (f.eks. boglige krav)

- hvor mange opsiges pga. sygdom

I forhold til fastholdelse ønsker HMU at blive klogere på medarbejderomsætningen

Beskæftigelse af ekstraordinært ansatte

HMU ønsker at vide:

- Hvordan MSO bruger beskæftigelse af ekstraordinært ansatte i et rekrutteringsøjemed?
- Fritidsjobbere – hvordan ser fremtiden ud for ordningen og er der basis for fremtidig rekruttering?

Arbejds miljø

HMU ønsker at dykke ned i

- Forebyggelse af sygefravær – hvordan er det gået med diverse indsatser?
- Registrering af arbejdsskader og langtidssygefravær
- Hvor mange medarbejdere opsiges i MSO grundet sygefravær?

Seniorer/Livsfase

HMU ønsker at drøfte:

- hvilke muligheder ser vi for fastholdelse af vores medarbejdere gennem en aktiv livsfasepolitik?
- hvad gør vi med seniorsamtalerne?
- Særlige skånehensyn, der belaster resten af organisationens medlemmer

Punkt 9: Kompetenceudvikling af MED-systemet

Ifølge Aarhus kommunes MED-aftale er det obligatorisk for nye medlemmer at deltage på grunduddannelse. Samtidig er der i MED-rammeaftalen indføjet en rettighed, der giver MED-udvalgsmedlemmer ret til supplerende uddannelsesdage – og at disse kan spares op. Derfor er det vigtigt, at de enkeltes MED-udvalg årligt drøfter deres uddannelsesbehov.

I Aarhus kommune har der ikke været den efterspørgsel på supplerende uddannelse – i daglig tale kaldet Klippekort som forventet. I MSO har 4 ud af 10 LMU'er deltaget i et klippekort i 2018. Herudover har HMU haft 1½ uddannelsesdag i 2018.

Drøftelse:

Den lokale uddannelse giver LMU'erne ulighed for at dykke ned i konkrete udfordringer eller udviklingstiltag på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt at LMU'erne griber muligheden for at temasætte lokale problematikker/udfordringer, der i det daglige arbejde ikke er mulighed for at komme i dybden med.

Konklusion:

HMU ønsker en tilbagemelding om:

1. Hvilken kompetenceudvikling (indhold) planlægger LMU i 2019 og hvornår?

Punktet skal på igen dagsordenen den 28. marts, hvor HMU's kompetenceudvikling også inddrages.

Punkt 10: MUS og TUS i MSO

HMU drøftede på HMU-mødet den 15. november under punktet: Eventuelt MUS og TUS samtaler i MSO. Medarbejdersiden i HMU ønskede en opgørelse over afholdte samtaler gennemført i MSO.

For at gøre LMU drøftelserne mere præcise og kvalificerede skal HMU drøfte hvilken indfaldsvinkel og hvilke oplysninger der vil være gavnlige for HMU's videre drøftelser

Drøftelse:

Der er en oplevelse i medarbejdersiden i HMU, at MUS-samtalerne ikke bliver afholdt i tilstrækkelig omfang i MSO, derfor ønskes en status på området.

For at få et mere fast grundlag at agere ud fra ønsker HMU at vide:

1. Hvor mange medarbejdere har gennemført en MUS-samtale i 2018?
2. Hvordan vil man sikre, at alle medarbejdere tilbydes MUS-samtaler i 2019?

Svarene på spørgsmålene skal give HMU et grundlag for at drøfte MUS i en mere strategisk kontekst.

Konklusion:

Spørgsmålene sendes til LMU'erne sammen med en kort rammebeskrivelse (Aftalegrundlaget).

Temaet skal på næste HMU-møde den 28. marts.

Punkt 11: Eventuelt

Der er sket en del ændringer arbejdsmiljøorganisationen som følge af organisationsændringerne i MSO. Det betyder generelt, at der er kommet flere arbejdsmiljøgrupper i Områderne.

LMU'erne skal drøfte arbejdsmiljøorganisering. Arbejdsmiljøorganiseringen skal besluttes i HMU. Skal på HMU den 2. maj. Afrapporteringen skal fremsendes i form af organisationsdiagrammer.