

Referat

Hoved MED Udvalg (HMU)

Dato: 28. marts 2019
Tid: 12:30 - 15:00
Sted: Frichsparken 1.86
Deltagere: Hosea Dutschke
Britha Lund Sørensen
Anette Samuelsen
Kirsten Blåbjerg Pedersen
Kirsten Møller Hansen
Iben Lene Hansen
Lasse Dahl
Kirstine Markvorsen
Thune Korsager
Charlotte Storm Gregersen
Trine Petersen
Margit Elise Johansen
Nina Søgaard Knudsen
Vicki Dannemand
Jeanett Pia Vrønding Drasbæk
Laila Westergaard Mikkelsen
Vibeke Sjøgreen
Hanne Riber Skovgaard

Afbud: Klaus Bach Trads, Jette D. Harreskov

Fraværende:

Bemærk:

1 Godkendelse af dagsorden

Mødet indledes med at byde ordinære og suppleanter i HMU.

Mette Nissen Sørensen har fået nyt arbejde i Syddjurs kommune, hvorfor hun udtræder af udvalget. Tak for samarbejdet og arbejdsindsatsen.

Der bør gå en information ud til organisationen vedr. sygefraværprojektet.

2 Godkendelse af referat den 10. januar 2019

Godkendt

3 TEMA-DRØFTELSE Rekruttering og fastholdelse

På mødet gav Helle Rasmussen, HR en status på enkelte af de igangværende initiativer med henblik på at HMU får mulighed for at give input til det videre arbejde.

Følgende nye initiativer er blandt andet:

- Uddannelsestilbud til ufaglærte medarbejdere
- Model Tid til uddannelse
- Fritidsjobs
- IGU

Der er 114 ledige stillinger indenfor SOSU og sygeplejerskeområdet – tallet skal tages med forbehold, i det der ikke er fuld besvarelse fra alle ledelsesområder. Men antallet af ledige stillinger er stigende.

Der skal tages forbehold for antallet af vakante stillinger, ikke stigningen af vakante stillinger.

Antagelsen om rekrutteringsudfordringerne bygger på, at der kommer flere ældre og de bliver ældre samt at den gennemsnitlige alder for de nævnte arbejdsgrupper er høj

For at få "ram" på rekrutteringsudfordringerne er vigtigt at gentænke hele området, hvilke styringsmekanismer understøtter de gode jobs, hvordan kan arbejdsmiljøområdet løftes, hvordan får medarbejderne en sammenhængende arbejdsdag med flow.

Det er vigtigt at fastholde de medarbejdere vi har, og derfor anbefales arbejdspladserne at have fokus på fire ting:

Introduktion af nye ansatte, MED-systemet herunder TRIO, opgaver og kompetencer samt tid – forstået som den oplevede tid til opgaverne.

HMU arbejdede i herefter i to grupper, der skulle komme med idéer til konkrete initiativer.

Uddannelse

Opsamling af drøftelserne i gruppen om spor 1:

- Vi skal fremover tiltrække endnu flere unge og voksne til SOSU-uddannelserne og til sygeplejerskeuddannelsen, da antallet af pladser på uddannelserne øges
- Det er vigtigt at have uddannelsestilbud til vores ufaglærte medarbejdere og vigtigt at vi tilbyder SOSU-hjælpere videreuddannelse til SOSU-assistent. Men disse tilbud øger ikke det samlede antal af medarbejdere
- Gode arbejdsforhold og godt arbejdsmiljø er de afgørende faktorer, når det handler om at kunne tiltrække flere unge til uddannelserne.
- Det er vigtigt at arbejde med forebyggelse af frafaldet på uddannelserne

Andre veje til rekruttering

Opsamling af drøftelserne i gruppen om spor 2:

- Ufaglærte og vikarer; målrette rekruttering til fagområdet
- Bruge overenskomstkrav om uddannelse af ufaglærte
- Overveje hvordan vi indtænker ressourcestærke unge som en rekrutteringskilde
- En generel synliggørelse af jobmuligheder i Sundhed og Omsorg for unge (ex. gymnasieelever, sabbatår mv)
- Fokus på andre faggrupper ex. sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter.

Stillinger, opgaver og kompetencer

Tid til uddannelse - om at efteruddanne sig i sin fritid og få løn for det, samt at prøve, hvordan det er at arbejde lidt flere timer om ugen

Konceptet indeholder følgende

- Efteruddannelse udenfor arbejdstiden
- Ekstra indkomst for den tid der bruges til efteruddannelse*
- Ingen fravær på arbejdspladsen (= ingen vikarer)
- Afprøvning af øget arbejdstid*
- Udgiftsneutralt (næsten) for kommunen jf. VEU-godtgørelse (kun erhvervsuddannede) og evt. andre tilskud
- Individuel kompetenceudvikling der understøtter strategien

Herudover skal MSO fremover ALTD undersøge, om der findes Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) inden vi selv udvikler en uddannelse.

I forbindelse med "Tid til uddannelse", er det vigtigt også at have fokus på de fuldtidsansatte. De skal også have muligheden fog at uddanne sig.

Konceptet rummer mange spændende elementer, men man skal være opmærksom på, at mange af de deltidsansatte allerede arbejder på fuld tid, fordi de bliver bedt om at tage ekstra-vagter.

Det er vigtigt, at der er en mangfoldighed at uddannelsestilbud, så der er noget at vælge mellem.

Det sidste punkt, der blev drøftet, havde overskriften, er der noget vi mangler eller har overset.

HMU's tilbagemeldinger var,

- at mentorerne skal tættere på for at understøtte processerne på arbejdspladsen.
- Vi skal turde - turde
- Der skal mere selvtilrettelagt tid ind i arbejdet
- Det er vigtigt at spørge et udsnit af medarbejderne om hvad de opfatter som en god arbejdsplads

HR i MSO går netop nu i gang med at spørge seniorerne (+55) hvad der skal til for at de bliver lidt længere på arbejdsmarkedet.

Konklusion:

HR arbejder videre med tilbagemeldingerne. HMU får en orientering om Rekruttering og fastholdelse sidst på året.

4 Opsamling på KKC-dagen i september

Drøftelsen var delt op i fem overskrifter:

1. Vi skal videreudvikle dagsordenen HMU skal drøfte, hvad der "skal" på dagsordenen

Det betyder:

HMU's dagsorden:

Strategiske drøftelse, hvor HMU inddrages tidligt i processen for at komme på forkant med emner, hvor der kan komme APSA problematikker.

Ved udarbejdelse af dagsorden tager vi stilling til om, der er behov at den ansvarlige konsulent deltager i HMU mødet, formødet eller slet ikke.

MED-aftale:

Emner der skal på iflg MED aftalen.

Årshjul emner – det vedlagte årshjul vedlægges som skriftlig orientering til alle møderne.

Orientering – Skriftligt

Frihedsgrader til at tilrettelægge dagsorden, så vi får det bedst mulige møde i fht formen.

2. Der skal være en tydelig retning (kurs) for MSO til gavn for borgerne OG Have flere temadrøftelse

Det betyder:

Formålet med HMU er forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Temadrøftelser er som udgangspunkt max 1 pr møde.

3. Vi skal nytænke formøderne Formål – deltagerkreds og prøvehandling OG Hilse på hinanden

Formøde I andet lokale

Det betyder:

Målet er et bedre HMU-møde med god og fri dialog

Formødet skal være i et andet lokale.

Vi giver hånd til hinanden inden møde start.

Vi starter med en fællessang i resten af 2019 (næste gang Anette og Trine)

Ingen faste pladser – vi blander os.

Alle er ansvarlige for en god takt og tone på mødet

4. Vi skal arbejde mere mellem møderne - nedsætte relevante arbejdsgrupper

Det betyder:

Ved strategiske drøftelser er temaejeren forpligtiget på at tage kontakt til minimum 2 HMU deltagere for at få input til drøftelsen.

Tænk i nedsættelse af ad hoc arbejdsgrupper, der kommer med bud på det HMU skal beslutte.

HMU skal gøre den lokale ledelse opmærksom på at medarbejdere, der er valgt til HMU har HMU relaterede opgaver udover møderne, som kræver arbejdstid.

5. Vi skal danne makkerpar bl.a. til forberedelse af punkter til dagsordenen med udgangspunkt i APSA

Derudover kan der til temadrøftelser tænkes i at give HMU medlemmer en rolle i at indlede et punkt ud fra deres vinkel – eventuelt i makkerpar.

Konklusion:

HMU tilsluttedes sig alle punkterne og de er gældende fra næstkommende møde.

5 Opfølgning på HMU-mødet den 10. januar 2019

5.1 Arbejdsmiljøorganisationen i MSO

Materialet har ikke en ensartet struktur, men generelt er det glædeligt, at 1:1-princippet er ved at slå igennem.

Der skal være obs. på, at der er kommet flere arbejdsmiljøgrupper qua organisationsændringen pr. 1. januar 2019.

HMU synes der er mange vakante arbejdsmiljørepræsentantpladser, hvilket kan skyldes organisationsændringen. I nogle områder er der valg lige nu.

Konklusion:

HAU bedes udarbejde et ensartet struktur for arbejdsmiljøorganisationen.

Hvis der sker organisatoriske ændringer, der får betydning for arbejdsmiljøorganisationen, skal dette drøftes i LMU og til godkendelse i HMU.

5.2 Beklædning

HMU takker for alle svarene fra områderne.

Processen omkring beklædningen har været lang og omstændig.

Konklusion

HAU bedes gå ind i de arbejdsmiljømæssige perspektiver i forhold til beklædning og omklædningsfaciliteter. Der er en del ting, der skal følges op på. Det er endvidere vigtigt, at forholde sig til Arbejdstilsynets bestemmelser vedr. velfærdsforanstaltninger. Taskeskabe kan ikke opfattes som tøjskabe.

Der er endvidere udfordringer med nøglerne til skabene. Denne problematik skal der tages hånd om.

Det HAU ikke kan arbejde videre med skal sendes Fællesadministrationen til videre behandling.

5.3 Kompetenceudvikling af MED_organisationen

På baggrund af HMU's behandling af punktet: Kompetenceudvikling i MED-systemet i MSO den 10. januar, at modtage tilbagemelding om planerne for kompetenceudvikling i 2019

Konklusion:

Alle LMU'erne har givet en tilbagemelding om, hvordan og hvilke temaer de ønsker at sætte fokus på i 2019.

HMU slutter op om FMU's opfordring til at uddanne sig, således vi får et stærkt og veludviklet MED-system. LMU'erne er tiltænkt en vigtig rolle i det lokale arbejde.

HMU-uddannelsesdag:

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af: Lasse Dahl, Kirsten Møller Hansen, Vibeke Sjøgreen og Lone Elleberg Justesen

Studietur:

Samme arbejdsgruppe kommer med forslag til studietur indeholdende tema og forslag til tema. Et forslag kan være at se på sammenhængskraften mellem primær og sekundær sundhedsvæsen.

5.4 MUS i MSO

MUS er en særlig kontekst, hvor lederen og medarbejderen har mulighed for at sætte fokus på medarbejderens udvikling. I den forbindelse er MUS en del af den indsats, der gør. At MSO kan fastholde og udvikle attraktive arbejdspladser.

Det ser umiddelbart ud til, at der mangler tilstrækkelig systematik i afviklingen af MUS i nogle områder, andre steder er der en meget systematisk tilgang til samtalerne. Det er vigtigt at pointere, at medarbejderne har ret til en årlig MUS.

I flere LMU'er er der taget tiltag til at systematisere MUS-samtalerne, hvor LMU'erne for systematiske tilbagemeldinger årligt. Dette finder HMU er en god måde at følge op på lokalt.

En af årsagerne til at der ikke har været afholdt MUS i nogle områder er vakante lederstillinger samt omorganiseringen i hjemmeplejen.

Der er udviklet et meget brugbart MSU-koncept for MSO, som er en nyttig "skabelon" i afvikling af samtalerne.

HMU vil gerne takke LMU'erne for tilbagemeldingerne.

Konklusion:

HMU opfordrer til, at MUS-samtalerne gøres til et årligt tilbagevendende tema på dagsordenen.

6 Økonomi

HMU er orienteret om regnskab 2019. Powerpoint er udsendt til medlemmerne af HMU.

Drøftelse:

Nedsætte en arbejdsgruppe, der arbejder med den interne MSO- inddragelse jf. FMU's nye Procedureretningslinje.

Konklusion:

Der er nedsat en arbejdsgruppe, der på HMU-mødet den 2. maj kommer med et forslag til hvordan MSO omsætter Procedureretningslinjen for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, samt følgebrev, til udmøntning via HMU'erne.

Arbejdsgruppen består af: Jens Trads, Britha Lund Sørensen og Kirsten Blåbjerg Pedersen

7 Sygefravær og arbejdsulykker

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Vibeke Sjøgreen og Britha Lund Sørensen med henblik på, at kvalificere punktet.

Konklusion:

Der er nedsat en arbejdsgruppe der kommer med input til drøftelsen.

8 Skriftlig orientering

8.1 Kørselsanalyse

8.2 Praksisændring 6. ferieuge – for alle administrative medarbejdere i forvaltningen og områderne.

9 Eventuelt

Spørgeskema vedr. sygefravær

Torsdag d. 4. april bliver der sendt et spørgeskema til de medarbejdere, der enten havde over 30 dages sygefravær eller mere end 5 perioder med sygdom i 2018. Medarbejderne er anonyme, når de besvarer spørgeskemaet. Spørgeskemaet bliver sendt ud af [Cabi](#) (eksternt konsulentfirma), og ingen ansatte ved Aarhus Kommune får adgang til svarene.

Når medarbejderne besvarer spørgeskemaet, bliver vi klogere på, hvordan vi som arbejdsplads kan medvirke til at forebygge, at medarbejdere bliver syge, og ikke mindst hvordan vi kan bidrage til, at sygemeldte medarbejdere kan vende hurtigere og bedre tilbage til jobbet.

Nyheden udsendes i Ledelsesnyt, hvor lederne skal orientere de medarbejdere, der bliver berørt af undersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelsen er en del af projekt Nye veje til nærvær

TRIO'erne

Der skal udarbejdes nogle guidelines for TRIO-arbejdet. Vi skal sammen finde et ståsted for TRIO-samarbejdet, og drøftelsen skal også inde over FTR'erne. Vibeke Sjøgreen samler op.