

Aarhus Kommune

Sundhed og Omsorg

HMU-referat den 27. juni 2019

Tilstede:

Medarbejdersiden:

Anette Samuelsen, Britha Lund Sørensen, Iben Lene Hansen, Hanne Riber Skovgaard, Jeanette Vrønding Drasbæk, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Kirsten Møller Hansen, Laila Mikkelsen Lasse Dahl, Margit Johansen, Vicki Dannemand

Ledersiden:

Hosea Dutschke, Charlotte Storm Gregersen, Jette D Harreskov, Kirstine Markvorsen, Trine Petersen, Vibeke Sjøgreen

Afbud:

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat den 2. maj 2019
3. Opsamling på fællesmødet med mellem HAU og HM
4. Arbejdsmiljø – tilbagemeldinger:
 - 4.1. Beklædning
 - 4.2. Arbejdsmiljøorganisationen 1:1-princippet
 - 4.3. Tilbagemeldinger fra ekstern audit
5. Evaluering af LMU-Sundhed
6. Ledetrådene
7. Ressourcestyring og planlægning i hjemmeplejen og Opus vagtplan
 - 7.1. ressourcestyring og planlægning i hjemmeplejen
 - 7.2. Opus Vagtplan
8. MSO forenkler
9. Nedsætte arbejdsgruppe – ny forretningsorden til HMU
10. Ansættelse på skinner
11. Orientering
12. Eventuelt

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden – med kommentarer

Godkendt

Punkt 2: Godkendelse af referat

Godkendt

Punkt 3: Opsamling fra Fællesmødet mellem HMU og HAU

Punktet er sat på for at sikre, at eventuelle hængepartier fra fællesmødet mellem HAU og HMU formelt kan samles op.

Alle opgaver i den fælles drøftelse er der taget hånd om

Punkt 4: Arbejds miljø – tilbagemeldinger

4.1 Beklædning

Baggrund:

I april 2018 blev der indført fælles beklædningsløsning i MSO. Der har efterfølgende været mange klager vedrørende beklædningen og hvert lokalområde besvarede spørgsmål, der blev drøftet d. 28.marts i HMU. I forlængelse af mødet bad HMU, HAU arbejde med de arbejdsmiljømæssige forhold vedrørende arbejdsbeklædning i MSO.

HAU dannede en arbejdsgruppe, der har lavet en opsamling på svar fra lokalområderne

Drøftelse:

Arbejdsgruppen har samlet de vigtigste punkter fra LMU'ernes tilbagemeldinger. Generelt kan punkterne deles i tre overordnede punkter:

Lokale drøftelser i LMU:

LMU skal drøfte omklædningsfaciliteterne. Flere steder i MSO lever omklædningsfaciliteterne ikke op til reglerne. Dette skal der tages hånd om lokalt.

Der skal nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Fællesfunktionen, Gitte Schneider, næstformand i HAU, Laila Mikkelsen fra HMU samt Helle Zanchetta Jensen, ledelsesrepræsentant, HAU.

Opgaven med at indkalde til det første møde ligger i fællesfunktionen.

Følgende temaer skal behandles

- Beklædning ikke rent efter vask
- Lange ventetider, når tøj skal tilrettes eller ændres pga. overfølsomhed
- Uklarhed omkring antal af fleecetrøjer pr. medarbejder
- Stropper på ærmer og bukser hænger fast i ting (kørestol, håndtag, cykelsadlen), hvilket udgør en risiko for ulykker - kan udformning af strop/ knapfunktion ændres?
- Bomuld der ligner nattøj – findes mere professionelle alternativer?
- Leggings/ elastiske benklæder/ Stumpbuks – kan det indgå, hvor der er vurderet bevægeindskrænkning, der hindrer hensigtsmæssige arbejdsbevægelser.
- Der er en særlig udfordring for personale i køkkenerne. De har ikke mulighed for at skifte til eget tøj, når det er varmt.
- Oplyse om mulighederne vedr. vask af tøj (smitteposer mm)

Det blev oplyst, at kontrakten med Berendtsen kører i 6 år, det vil sige, at den udløber om 4½ år.

HMU takker arbejdsgruppen for et arbejde.

Konklusion:

Der nedsættes en arbejdsgruppe med medlemmer fra HMU og HAU, der sammen med Fællesfunktionen arbejder med ovenstående udfordringer. Arbejdsgruppens opgave er indenfor rammerne at justere så godt som overhovedet muligt.

HMU tilslutter sig anbefalingerne i notatet:

Dvs. nuværende aftaler omkring arbejde i eget tøj + individuelle hensyn/tilpasninger fastholdes i RisiKataloop (HR Arbejds miljø) [Arbejdsbeklædning | RisikataLoop](#)

Arbejdsgruppen sender oplysninger om de Enheder (Område niveau), hvor omklædningsfaciliteter stadig ikke var i orden til HR-Arbejds miljø, som sender en vejledning til LMU-formandskabet.

4.2 Arbejds miljøorganisationen – et overblik

Baggrund:

HMU har bedt om at få et organisationsdiagram af arbejds miljøorganisationen. Arbejds miljøgrupperne er optalt under hvert LMU. Eventuelle afvigelser fra 1:1-princippet i uddybet på side tre i plancherne. Der er 123 arbejds miljøgrupper i MSO.

Konklusion:

HMU finder, at det udarbejdede materiale giver et godt overblik, der er understøttet af oversigten, der beskriver afvigelserne fra de overordnede beslutninger.

Ændringer i strukturen vil fremover komme til orientering og drøftelse i HMU, efter LMU har godkendt de lokale ændringer.

4.3 Ekstern Audit

Baggrund:

Sundhed og Omsorg er arbejds miljøcertificeret og der er gennemført ekstern audit med henblik re-certificering. Særlige fokuspunkter for audit var:

- Opfølgning på Trivselsmåling 2018: TRIO's rolle, arbejdet med de indkomne resultater
- Ulykker: praksis omkring anmeldelse, analyse og opfølgning på ulykker

Konklusionen på ekstern audit er (se Bilag 1 – Hovedrapport):

Styringsgraden af de to fokusområder er 4 på en skala fra 1-5, hvilket er en forbedring i forhold til sidst. Samlet set blev der givet: a) én afvigelse, b) 13 bemærkninger, c) 15 forbedringsmuligheder, d) 25 rosværdige tiltag.

HR Arbejds miljø & Sygefravær har udarbejdet en opsamling, som drøftelserne i hvert LMU og AMG kan tage afsæt i. Dette planlægges sammen med kontaktpersonen i hvert område med henblik på at koble fund op på allerede eksisterende indsatser og drøftelser. Områderne modtager eller har modtaget

Drøftelse:

Det eksterne auditfirma har givet MSO mange positive tilbagemeldinger i forhold til arbejdet med trivselsmålinger og inddragelse af medarbejderne. Dette arbejde blev sat i gang med det store fælles arrangement for TRIO'erne den 8. januar 2019.

Der bliver ligeledes arbejdet konstruktivt med anmeldelse og analyse af arbejdsulykker. Dette ligger fint i tråd med de drøftelser, HMU og HAU har haft i forhold til registreringspraksis og analyse af ulykkerne.

Hvis der er nogen der ønsker at få baggrundsdata, kan man henvende sig til Anette Østergaard.

Konklusion:

Orienteringen er taget til efterretning

Punkt 5: Evaluering af LMU-Sundhed

Baggrund:

HMU godkendte 15. december 2017 ny MED-struktur i Sundhed med bemærkning om at evaluere strukturen med fokus på 1) Styrker og svagheder, 2) Sammenhæng til det lokale, 3) Effekt.

Processen for evalueringen involverede LMUs egne medlemmer og særligt samarbejdet mellem ledelse og tillidsvalgte. Afslutningsvis afholdt LMU en tema-formiddag, hvor alle input drøftedes mhp. at formulere anbefalinger til HMU omhandlende LMU Sundhed fremadrettet. – Se bilag 1: LMU Sundhed – evaluering og anbefaling til det fremadrettede.

Konklusion:

LMU-Sundhed fortsætter som ét udvalg, hvor det målrettede samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte fortsætter.

Punkt 6: Ledetrådene

Baggrund:

Ledetrådene har i 10 år udgjort vores fælles strategi i Sundhed og Omsorg, og det er vi stolte af. Intentionen med Ledetrådene er, at de skaber fælles retning, refleksion og dialog.

Med Ledetrådene i hånden ønsker vi fortsat et stærkt fokus på de faglige indsatser i samspil med den værdi der opstår- fagligt og personligt mellem mennesker.

Chefteamet ønsker med de reviderede Strategi - Ledetrådene, at fremme adfærd og opbygge relationelle kompetencer, hos ledere og medarbejdere, der gør borgerne i stand til at gøre mere for sig selv og hinanden. Det er vigtigt at ledere og medarbejdere er gode til at lytte og være nysgerrige, ledere og medarbejdere der lyser af liv og bobler af glæde, som forudsætning for at skabe velfærd- ikke levere velfærd (ydelse)

Drøftelse:

HMU så som de første de færdigt redigerede ledetråde. Ledetrådene er i trykken lige nu, og det planlægges, at de sendes ud ultimo august måned.

Det er de lokale LMU'er, der skal arbejde med at få strategien helt ud i organisationen.

HMU kan se et behov for, at lederne bliver klædt på til at kunne forklare forskellen mellem de nye og gamle ledetråde. Ligeledes vil det være hensigtsmæssigt, at såvel TR som arbejdsmiljørepræsentanterne får et "forklaringsmateriale", der hjælper de tillidsvalgte til at afklare spørgsmål og sætte drøftelser i gang.

Konklusion:

Ledetrådene udsendes efter sommerferien ultimo august.

Der udarbejdes et materiale til lederne og et til TR og Arbejdsmiljørepræsentanterne.

Punktet dagsordensættes med henblik på HMU's rolle i at understøtte implementeringen af ledetrådene den 15. august 2019.

Punkt 7: Ressourcestyring og planlægning i hjemmeplejen og Opus vagtplan

7.1 Ressourcestyring og planlægning i hjemmeplejen

Baggrund:

I Fokus 19 har Chefteamet prioriteret hjemmeplejen som tema. Et af sporene i temaet er "Ressourcestyring og planlægning i hjemmeplejen".

Chefteamet har den 28. maj 2019 besluttet, at vi i MSO skal implementere en fælles praksis ift. planlægning i hjemmeplejen (Særligt ruteplanlægning, vagtplanlægning og samarbejde mellem hjemmeplejelederne og

ressourcekoordinatorerne) inden udgangen af 2019. Heri indgår, at der på en række områder **skal** være en fælles praksis – f.eks. ens anvendelse af vejtid i Cura Plan. Den fælles praksis er besluttet på baggrund af analysen af planlægningen i hjemmeplejen og drøftelser/input på områdechefmødet d. 28. maj 2019.

Derudover afholdes der i juni og juli måned workshops med alle ledere i hjemmeplejen og ressourcekoordinatorerne ift. at finde de bedste metoder i planlægningen, som efterfølgende skal omsættes til arbejdsgangs- og metodebeskrivelser. Her involveres ledere og ressourcekoordinatorer også. I september 2019 skal alle hjemmeplejeteams udarbejde handleplaner med henblik på at overgå til den nye fælles planlægningspraksis inden udgangen af 2019.

Det planlægges, at der også skal implementeres en fælles planlægningspraksis i Sundhedsenhederne i 2020 baseret på erfaringerne fra hjemmeplejen.

Drøftelse:

HMU blev orienteret om ressourcestyring og planlægning i hjemmeplejen med en gennemgang af de områder hvor der skal skabes fælles praksis på tværs af MSO. Det drejer sig om:

- Rute- og vagtplanlægning skal varetages af Ressourcekoordinatorerne
- Faste dialog- og netværksmøder mellem hjemmeplejeledere og ressourcekoordinatorerne.
- Ens anvendelse af vejtid i CuraPlan.
- Systematisk deling af medarbejderressourcer.
- Et samlet kursusprogram.

HMU udtrykker tilfredshed med, at der nu tages hånd om en ensartet styring af f.eks. vej-tid.

Konklusion:

HMU inddrages i det fremadrettet, hvis det er relevant. Projektledelsen koordinerer løbende med HR ift. sikring af, hvorvidt der er tale om emner, som skal køres i forhandlingsspor.

LMU'erne inddrages i de lokale processer.

7.2 Opus vagtplan

I Fokus 19: Særlig udfordring med rekruttering – er et af sporene: Arbejdstidsplanlægning der gør vores arbejdspladser attraktive. Chefteamet har den 31. januar 2019 besluttet, at KMD's nye vagtplansystem, Opus Vagtplan, skal implementeres i MSO. Teams i område Nord, Viby-Højbjerg og Vest har testet systemet. De tre områder færdiggør implementeringen ultimo 2019. I resten af MSO implementeres Opus Vagtplan i 2020. Chefteamet skal beslutte en implementeringsplan den 28. juni 2019.

Drøftelse:

HMU fik en orientering om Opus vagtplan og Vagtplan Web. Tilbage i 2015 gjorde vi de første erfaringer med systemet, som løbende er blevet forbedret. Vi har evalueret på brugernes tilfredshed, og Opus Vagtplan er ønsket og efterspurgt i områderne.

Med Vagtplan Web vil medarbejderne kunne se deres egen og kollegaernes vagtplan på pc, smartphone eller tablet. I Vagtplan Web kan medarbejderne tildeles adgang til at tidsregistrere afvigelser, acceptere udbudte tjenester samt ønske og bytte på 'min plan'. I MSO skal vi tage stilling til, hvad medarbejderne skal kunne i Web, og vi skal lave spilleregler på tværs af MSO som understøtter en god kultur for arbejdstidsplanlægning, så vagtplan Web bliver en succes.

Nord færdigimplementerer Opus Vagtplan som det første område i oktober 2019, og dernæst følger Viby-Højbjerg og Vest i november 2019. Erfaringerne fra de tre områder skal komme resten af MSO til gode. HMU skal have en opsamling efter at Nord er overgået til Opus Vagtplan med det formål at forbedre de processer, som har betydning for implementeringen i 2020.

Der planlægges uddannelse i systemet på flere niveauer i organisationen for vagtplanlæggere, ressourcekoordinatorer, lønsagsbehandlere, ledere medarbejderrepræsentanter og medarbejdere. Det skal overvejes,

om der er afsat nok tid (2 timer + e-læring) til at medarbejderrepræsentanterne kan få tilstrækkelig viden om systemet (primært det medarbejdervendte modul Web).

Spørgsmål fra HMU – undersøgt efter mødet

Hvordan får TR adgang til varslingsfrister? I dag kan vi følge det med blyants ændringer på papirudgaven i personalestuen. TR kan få adgang til Vagtplan Web, hvor de kan se teamets vagtplan. Skemalægger kan bruge standardrapport 'Mødeskema' som dokumentation af, hvor der er registreret. Der er indlagt en arbejdstidskontrol i systemet. Efter at skemalægger har klikket på 'Kør kontrol' af arbejdstidsregler, vises eventuelle brud på arbejdstidsreglerne med gul eller rød ramme om tjenester, hvor der er sket et brud. Ved mouseover på én af de markerede tjenestebrikker vises en boks med beskrivelse af bruddet på arbejdstidsreglen. Skemalægger skal rette vagtplanlægningen, så der ikke er brud på arbejdstidsregler. Dette tjekkes ved ny 'Kør kontrol' og rammer forsvinder, hvis der ikke længere er brud på arbejdstidsregler. Kontrol af arbejdstidens og hviletidens længde kan udføres af skemalægger via standardrapport for alle eller udvalgte medarbejdere pr. enhed.

Jf. arbejdstidsaftalen skal vagtplanen godkendes 4 uger frem og 4 uger før at den første uge starter. I uge 5-8 skal der være en drøftelse med medarbejderne uagtet, at der ikke skal betales for det. Løsning: vi laver et sæt spilleregler, der er fælles for alle.

Konklusion:

HR-udvikling tager kommentarerne med i det videre arbejde

Punkt 8: MSO forenkler

Baggrund:

MSO har i foråret 2019 gennemført to indsamlinger af forslag til forenkling af arbejdsgange og arbejdsopgaver i forbindelse med afbureaukratiseringsprogrammet MSO forenkler. Formålet er at få konkrete forslag til, hvordan vi kan gøre noget enklere for i stedet at bruge tiden sammen med borgerne, sætte fagligheden forrest og udvikle samarbejdet mellem MSO og borgere.

Den ene indsamlingsproces er forslag fra ansatte i MSO, hvor vi har modtaget knap 200 gode forslag. Forslagene behandles nu i de relevante styre- og arbejdsgrupper, og temaer i forslagene præsenteres kort på mødet.

Den anden indsamlingsproces er "Rejsen ud i det besværlige", hvor designer Mette Mikkelsen har interviewet borgere og pårørende omkring deres oplevelser af "bøvl og besvær" i samarbejdet med MSO. Mettes opsamling er vedlagt som bilag og præsenteres på mødet. Der bliver mulighed for at arbejde videre lokalt med de udviklingspunkter, som borgernes forslag peger på.

Orientering:

HMU blev orienteret om borgernes perspektiver i forhold til forenklinger i arbejdsgange og arbejdsopgaver. borgerne peget på fire hovedkategorier:

- tid
- når hjemmet bliver en arbejdsplads
- mødet med kommunen
- borgerens rejse.

Gennemgang af temaerne har vist, at vi allerede har en række indsatser og projekter, hvor der arbejdes med de nævnte udviklingsmuligheder. Blandt andet Strategien/Ledetradene, Forløbsmodellen og hjemmepleje-programmet. Derfor igangsættes der ikke nye indsatser på baggrund af Rejsen ud i det besværlige.

Punkt 9: Nedsætte arbejdsgruppe- ny forretningsorden

Baggrund:

HMU's forretningsorden trænger til et serviceeftersyn. Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der kan komme med et forslag til ny forretningsorden i efteråret 2019.

Konklusion:

Der nedsættes en arbejdsgruppe, der udarbejder et forslag til godkendelse i HMU. Arbejdsgruppen består af: Briitha Lund Sørensen, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Lasse Dahl. Og Lone Justesen

Punkt 10: Ansættelse på skinner

Baggrund:

Den 2. maj var ansættelse på skinner på HMU som et orienteringspunkt, da der var lavet en ændring om at tillidsrepræsentanter ikke automatisk skal deltage i ansættelsessamtaler. Det vurderer medarbejdersiden er en væsentlig ændring, der skal drøftes på HMU.

På den baggrund er der behov for at fastslå, hvad der er redigeringer og hvad der er ændringer. Samt en afklaring af hvor ligger kompetencen til at foretage henholdsvis redigeringer og ændringer.

Mange tillidsrepræsentanter oplever at implementeringen af ansættelse på skinner ikke er i mål, da de beskrevne procedurer ikke konsekvent overholdes. Det ser vi eksempler på, på tværs af organisationen og på tværs af fagområder. Særligt opleves der udfordringer i forhold til rettidig inddragelse af tr i ansættelsesprocessen, fastsættelse af lønniveau inden stillingsopslag samt ved forhandling af løn.

Drøftelse:

Medarbejdersiden oplever, at formuleringen i "Nedsætte et udvælgelses- og et ansættelsesudvalg": *"Både udvælgelses- og ansættelsesudvalget består af repræsentanter for ledelsen samt medarbejderrepræsentanter eller evt. TR (i de relevante situationer)"*, er dybt problematisk.

Der er stor forskel på rollen som medarbejderrepræsentant og TR. I mange tilfælde kræver det, når TR ikke deltager i ansættelsesproceduren, en stor mængde ekstra-arbejde. Det vil sige, at man i organisationen flytter den tidsmæssige arbejdsbelastning fra lederne til TR

TR oplever, at formuleringen gør, at man lederne lokalt ikke inddrager TR i mange tilfælde.

Hensigten med formuleringen er ikke, at udskrive TR fra ansættelsessamtaler, men at sikre ansættelserne kan foregå fleksibelt i dagligdagen.

Medarbejdersiden ifølge en aftale fra 2017 skal administrative ændringer til orientering i HMU, hvorimod meningsændringer skal til drøftelse.

Ændringen i forhold "Nedsætte et udvælgelses- og et ansættelsesudvalg" har en stor betydningsmæssig ændring, og skal derfor drøftes i HMU inden der træffes beslutning.

Medarbejdersiden oplever ikke, at ansættelsessamtalerne kører efter bogen. I de tilfælde opfordres TR til at kontakte HR-chefen. Inden henvendelsen skal der dog være en dialog med lederen.

Medarbejdersiden opfordrer til, at ansættelsessamtaler finder sted tidligt på måneden, således der er mulighed for at forhandle løn, opsige sin gamle stilling i god ro og orden.

Konklusion:

HR-chefen retter henvendelse til CT om, at den sproglige formulering ikke forstås efter hensigten i MSO.

Når der opleves uregelmæssigheder i ansættelsesprocedurerne, kan HR-chefen kontaktes, når TR har haft en samtale med den stedlige leder.

Punkt 11: Orientering

Budget (mundtligt)

Forudsætningerne for budgetforhandlingerne er ikke plads, pga. folketingsvalget, men budgetprocedurene i Aarhus kommune fortsætter.

HMU får fremsendt det notat, der er sendt til Sundhed- og Omsorgsudvalget.

Punkt 12: Eventuelt

Intet