

**Aarhus Kommune**

Sundhed og Omsorg

# HMU-referat den 2. maj 2019

## Tilstede:

### Medarbejdersiden:

Anette Samuelsen, Britha Lund Sørensen, Iben Lene Hansen, Hanne Riber Skovgaard, Jeanette Vrønding Drasbæk, Kirsten Blåbjerg Pedersen, Kirsten Møller Hansen, Lasse Dahl, Margit Johannesen, Vicki Danne-  
mand

### Ledersiden:

Hosea Dutschke, Charlotte Storm Gregersen, Ulla Reintoft Henriksen, Kirstine Markvorsen, Trine Petersen,  
Vibeke Sjøgreen

## Afbud:

### Medarbejdersiden:

Laila Mikkelsen

## Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat den
3. MSO forenkler

Tema:

4. Revitalisering af ledetrådene
5. Arbejdsmiljømål
6. Budgetmål
7. Uddannelsesdag og studietur
8. Opsamling på FMU-HMU-uddannelsesdag
9. Skriftlig orientering

## Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Vedr. de to skriftlige orienteringspunkter:

HMU ønsker, at Ansættelses på Skinne kommer på næste HMU møde til drøftelse

Medarbejdersiden pointerer, at HMU burde have været inddraget tidligere i forhold til BDO-analysen. Det er ikke tilstrækkeligt, at FTR'erne er orienteret.

## Punkt 2: Godkendelse af referat

Vedr. punktet om Rekruttering og fastholdelse.

Det er antallet af ledige stillinger, der skal tages forbehold over, ikke at der er en stigning i vakante stillinger.

TRIO:

Der er enighed om, at FTR'erne også skal ind over denne drøftelse. Punktet tages på HMU møde sammen med HAU i juni måned.

## Punkt 3: MSO forenkler

Chefteamet har i 2018 besluttet et tværgående program med fokus på afbureaukratisering i Sundhed og Omsorg. Programmet hedder *MSO forenkler* og består af en række projekter og indsatser, der (blandt andet) skal gøre det enklere at være ansat eller borger i MSO. Seneste trivselsmåling har vist, at ansatte i MSO generelt oplever, at der er et stort forenklingspotentiale, hvad angår arbejdsgange og arbejdsopgaver.

En særlig proces under programmet har sat fokus på at samle forslag til forenkling fra ansatte i MSO og fra borgere med tilknytning til MSO. HMU præsenteres for de overordnede tendenser i disse forslag, og på mødet drøfter HMU perspektiverne i disse forslag. Forslagene behandles efterfølgende i relevante sammenhænge for at vurdere, hvilke muligheder der er for at arbejde videre med dem, inden de præsenteres på Strategisk møde d. 4. juni.

### Drøftelse

Der har været en indsamling af data, der har været forankret i de enkelte LMU'er, da tilbagemeldingerne i trivselsmålingerne var, at knap 50% af medarbejderne mente, at de lavede opgaver, der er overflødige. På nuværende tidspunkt er der indsendt over 100 velkvalificerede forslag til forenklinger. Deadline er endnu ikke overskredet, hvorfor der mangler oplysninger fra enkelte LMU'er.

Sideløbende indsamles der informationer og forslag fra borgerne. Denne indsamling af oplysninger løber frem til midten af maj måned.

Generelt kan man sige, at forslagene fra medarbejderne er meget konkrete og forslagene fra borgerne er mere udviklingsorienterede.

En stor andel af medarbejdernes konkrete forslag omhandler CURA.

Medarbejdernes forslag omhandler i hovedoverskrifter CURA, IT, opgavefordeling, udstyr og arbejdsgange. En lang række af disse forslag skal behandles og iværksættes lokalt.

Det kan være vanskeligt at få øje på overflødige arbejdsgange i hjemmeplejen, man mangler opgavelister i lighed med dem der er på plejehjem.

Der bør være opmærksomhed på, at hjælpe arbejdspladserne på vej, således der ikke skal bruges tid på at opfinde den dybe tallerken alle steder. Videndeling på tværs af organisationen bliver helt centralt, så alle får del i de lavt hængende frugter.

Der bør ligeledes være opmærksomhed på, at opgaveforenklinger ét sted kan give meropgaver et andet sted i organisationen.

#### **Konklusion:**

Kommentarerne indgår i det fremadrettede arbejde.

### **Temadrøftelse:**

## **Punkt 4: Revitalisering af 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. Ledetrådene er vejen til ny velfærd.

I processen med revitaliseringen af Ledetrådene har udviklingsafdelingen gennem interviews, processer, feltarbejde og involvering af ledere og medarbejdere undersøgt, hvordan Ledetrådene forstås og anvendes i praksis.

På den baggrund anbefales det at skrue op for blusset på det grå kort, som har til formål at hjælpe ledetrådene på vej fra kendskab til mestring- og ” al magt til borgerne” og ” vi er sammen med borgerne. Det betyder at pejlemærker for aktiviteter der understøttes i de borgerrettede ledetråde fremstår tydeligere i de reviderede Ledetråde.

#### **Drøftelse:**

Ledetrådene lever, de har kant, der skal ikke laves for meget om, og vi er stolte af dem. Sådan lyder tilbagemeldingerne fra ledere og medarbejdere i MSO.

Der er særligt ét af ledetrådkortene, Al magt til borgerne, der bliver misforstået. Det er vigtigt at forholde sig til, at der er noget der er mere rigtigt end andet.

Vi skal arbejde videre med - fra kendskab til ledetrådene til mestring i MSO.

HMU kom med følgende input:

- Vi skal blive meget bedre til at fortælle alle de gode historier der findes i vores organisation
- Vi skal være opmærksomme på, at selv om vi har haft ledetrådene i snart 10 år, så er der en løbende udskiftning i medarbejderskaren – og de har jo ikke 10 års jubilæum.
- Lave en film/video, det giver en fælles forståelse af ændringerne – og at vores ledetråde er fyldt med dagligdags dilemmaer.
- Vi skal som organisation blive bedre til at starte vores arbejde hos borgerne med en forventningsafstemning sat respektere borgernes ret til selv at bestemme.
- Vi skal have en særlig opmærksomhed på de svageste borgere og
- Vi skal huske at lære og aflære.

#### **Konklusion:**

Kommentarerne indgår i det videre arbejde. Ledetrådene endelige udformning sættes på dagsordenen i juni måned

## **Punkt 4: Arbejds miljømål 2019-2021**

I perioden december 2018 – april 2019 har HMU og HAU

- Drøftet de væsentlige arbejds miljøforhold i MSO

- Udvalgt temaer som opfølgning på Trivselsmåling 2018 og opfølgning på Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2018.

I 2017-2018 havde vi fælles arbejdsmiljømål for ulykker, sygefravær og arbejdsglæde. Vi har ikke nået de fælles mål, men generelt arbejder vi os i den rigtige retning. For at kunne fortsætte den nuværende udvikling anbefaler HR Arbejdsmiljø, at

- De kommende arbejdsmiljømål bygger videre på de tidligere, så vi fastholder mål for følgende tre områder: ulykker, sygefravær og arbejdsglæde
- Arbejdsmiljømålene bliver suppleret med særligt prioriterede arbejdsmiljøindsatser under følgende overskrifter:
  - Ulykker: vold, trusler og chikane (dette vil også understøtte FMU's arbejde på dette område)
  - Sygefravær: langtidsfriske
  - Arbejdsglæde: balancen mellem krav og ressourcer og forebyggelse af stress

#### **Drøftelse af ramme:**

HMU's medarbejderside ønsker ikke at arbejde med begrebet langtidsfriske. Det kan misforstås. Det er klart, at det er vigtigt at man har fokus på de raske og vi kan som organisation lære noget af dem, det holder sig raske. HMU ønsker, at arbejde med kombinationen sygefravær, fastholdelse og sundhed.

#### **Konklusion:**

Rammen for HAU's arbejde med arbejdsmiljømål er godkendt med HMU's bemærkninger.

#### **Drøftelse af mål:**

Se opsamlingskema næste side



Arbejdet med arbejdsmiljømål 2019-2021: sygefravær, ulykker og arbejdsglæde			
HMU	LMU	TRIO	AMG
Lave forebyggelse og benchmarking på tværs og gå på rov hos hinanden og find de gode cases			
Forbedringsmodel	Samle gode erfaringer i et inspirationskatalog, som kan give viden og in put til HMU hvis der er behov for at justering og/eller udvikling af et område/en indsats	Gode erfaringer med at involvere TRIO samles hos LMU	
Følger udviklingen  samarbejdet i TRIO	Dele konkrete udfordringer, indsatser og løsninger med hinanden	TRIO laver en vurdering, at hvilken betydning det har haft, at TRIO har været involveret	
Spreder de gode eksempler, som kommer frem via viden fra LMU – ser på data og går på rov	Spreder de gode eksempler, som kommer frem via viden fra LMU – ser på data og på de gode cases, der virker	Gode erfaringer med at dele læring på tværs i området (fx hvordan, hvem og hvor ofte?)	
Årlig Arbejds miljød røftelse <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikatorer på mål og indsatser (gerne benchmarking, hvis det giver mening)</li> <li>• Opsamling af gode ideer/erfaringer i forbindelse med</li> <li>• Vurdere behovet for justering</li> </ul>			
HMU formulerer spørgsmål som sættes til debat – først i LMU og derefter i TRIO			
HMU får data med fast interval, så udvalget kan følge målene			
HMU mødes med LMU og har dialog om konkrete udfordringer og konkrete løsninger (a la fælles Årlig Arbejds miljød røftelse 2018)			

## Kompetencekatalog:

### Konklusion:

HMU godkender overskrifterne i kompetencekataloget. Det ser spændende ud, og kunne overvejes til også at omfatte TR (så hele TRIO'en efteruddannes).

## Punkt 5: Budget proces

### Baggrund

FMU i Aarhus Kommune har besluttet, at hvert HMU skal fastlægge en plan for, hvordan HMU inddrages i budgetarbejdet. På HMU-mødet 28. marts blev der nedsat en arbejdsgruppe, som skulle komme med et forslag til inddragelsen af HMU

### Drøftelse:

De seneste år har den overordnede budgetproces været lagt til rette på samme måde. I denne proces er HMU blevet inddraget på følgende måde:

- Marts. HMU orienteres om budgetprocessen og kommer med input til de budgettemner, der fra HMUs synspunkt, er de mest centrale. HMU's input tages med til Sundheds- og Omsorgsudvalget og deres budgetarbejde.
- Juni. HMU orienteres om afdelingernes budget og økonomiaftalen mellem KL og Regeringen.
- Oktober. HMU orienteres om budgetforliget og konsekvenserne på Sundhed og Omsorgs område og hvordan budgetforliget implementeres. Hvis det er relevant, inddrages HMU i implementeringen af de dele af budgetforliget, der måtte have en APSA-vinkel (arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold).

Arbejdsgruppen foreslår, at den ovenstående involvering fastholdes i år og i de kommende år. Derudover foreslås det, at der indføres et ekstraordinært HMU-møde i august, hvor HMU kan komme med input til, hvordan Sundhed og Omsorg belyser de politiske budgetforslag. HMU's input vil naturligt koncentrere sig om de budgetforslag, der kan have forskellige APSA-vinkler.

Herudover foreslås det, at mødet lægges fast i HMU's mødekalender de kommende år, såfremt budgetprocessen fortsat ligner den nuværende.

#### **Konklusion:**

HMU tilslutter sig arbejdsgruppens forslag.

Mødet den 29. august fremrykkes til den 15. august.

Folketingsvalget den 5. juni gør måske, at tidsplanen ikke kan overholdes.

## **Punkt 7: Uddannelsesdag og studietur**

#### **Baggrund:**

På baggrund af HMU's behandling af punktet: Kompetenceudvikling i MED-systemet i MSO, ønsker HMU at sætte fokus på egen udvikling. På HMU-mødet den 28. marts blev der nedsat en arbejdsgruppe, der her kommer med et samlet forslag til uddannelse og studietur i 2019- 2020.

#### **Drøftelse:**

HMU ønsker i lighed med arbejdsgruppens forslag, at der skal være en rød tråd gennem 1. uddannelsesdag i efteråret 2019 og studietur i foråret i 2020 og efterbehandling i efteråret 2020.

Der blev fremlagt to spor – et indadrettet spor, hvor HMU sætter fokus på interne temaer og et udrettet spor, hvor formålet er at samle inspiration til at løse noget af de udfordringer er og kommer fremadrettet. HMU vælger det sidste.

#### **Konklusion:**

Datoerne til hele forløbet sættes i kalenderen nu, så der er mulighed for at langtidsplanlægge.

Arbejdsgruppen arbejder videre med en mere konkret forslag, der sættes på dagsordenen i den 26. september.

HAU inviteres, såfremt det giver mening.

## **Punkt 8: Opsamling på FMU-HMU uddannelsesdag**

#### **Baggrund:**

HMU deltog den 4. april i en fælles uddannelsesdag for HMU'er og FMU i Aarhus Kommune. Som afslutning på dagen skrev HMU's medlemmer de vigtigste indtryk ned fra de forskellige workshops (bilag 1)

Den nedsatte arbejdsgruppe har afholdt et skypemøde som forberedelse til punktet

#### **Drøftelse:**

#### **Skypemøder:**

HMU understøtter, at vi fremadrettet skal øve os i at afholde korte møder, med få personer over skype (max. 4-5 personer). Skypemøder er bedst til møder der omhandler opsamlings, afklaringer og dagsordener der har en klar retning. Skypemøder ikke egnede til forbedre relationer.

#### **Konklusion:**

Digitalisering skal give et fort "kursus" i anvendelse af Skype-møder og der skal indkøbes headsæt til HMU's medlemmer.

### **Datainformeret samarbejde:**

Vi arbejder allerede med datainformeret ledelse, hvor TRIO'erne har været indkaldt til et fælles arrangement 8. januar 2019. Der skal komme en opfølgning på dette.

#### **Konklusion:**

Temaet dagsordensættes til den 15. august 2019.

### **Grib fremtiden**

Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice har gennemført et forløb, der ruster medarbejderne til en forandringsfuld hverdag.

#### **Konklusion:**

Inden der sættes noget i gang skal temaet bearbejdes ind i en MSO-kontekst. HR sættes på opgaven.

### **Digitale frontløbere**

Digitalisering og teknologi får et større og større indflydelse på vores praksisnære arbejds hverdag.

#### **Konklusion:**

En idé til en inspirationstur er at besøge DOKK1.

### **Digitalisering og mennesker**

Nå der tales om digitalisering – skal der samtidigt tales etik.

#### **Konklusion:**

Temaet hænger sammen med den overordnede strategiske udvikling FMU har lagt i deres strategiske målformulering.

Temaer indarbejdes i MSO's mål og gennem HAU.

I MSO's on-boarding arbejdes der allerede med digitale løsninger. De digitale løsninger fra Musikhuset kan måske give inspiration til MSO's on-boarding.

Opgaven sendes videre til HR og Digitalisering.

### **Digital chikane**

#### **Konklusion:**

Temaet sendes videre til HAU, der vurderer, hvordan vi kan arbejde vider med temaet.

### **Det grænseløse arbejde**

Det grænseløse arbejde har mere betydning for nogle medarbejdergrupper en andre.

#### **Konklusion:**

De LMU'er der er særligt udfordret af det grænseløse arbejde opfordres til at temasætte punktet på deres LMU-møder.

Temaet sendes endvidere til HAU, der skal se på det grænseløse arbejde i forhold til Stress-forebyggelse.

### **Risikovurdering på strategisk niveau**

Børn og Unge arbejder med strategisk risikovurdering. Der ligger mange spændene elementer i emnet.

#### **Konklusion:**

Temaet sendes videre til HAU, der bedes om at komme med et bud om, hvad der ligger i strategisk risikovurdering. Der bør skelnes mellem små og store arbejdsmiljøprojekter samt at vi skal arbejde i et fremadrettet perspektiv.

### **APV – digital kompetenceudvikling**

Vi skal være opmærksomme på, at det digitale ikke bliver kerneopgaven i sig selv, men at det er et redskab til at styrke/hjælpe medarbejdere og ledere, som har borgerkontakt.

**Konklusion:**

Der skal være en særlig opmærksomhed på introduktion af nyt personale – sendes til HR og Digitalisering

**Punkt 9: Skriftlig orientering**

Se kommentarer under godkendelse af dagsorden.

**Punkt 10: Eventuelt**

Intet