

Referat fra HMU-møde

Dato	8. februar 2017	Mødeformål	HMU har til opgave at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Sundhed og Omsorg, så vi sammen sikrer, at borgerne får et bedre liv.
Tid	Kl. 9:30-11:30		
Sted	Rådhuset, lokale 381		
Mødeleder	Hosea Dutschke		
Referent	Katrine Vasegaard		
Mødedeltagere	Anette Samuelsen Anne-Mette Kallehauge Britha Lund Sørensen Hanne Svenning Hosea Dutschke Iben Lene Hansen Jette D. Harreskov Jytte Dylmer Kirsten Blåbjerg Pedersen Kirsten Møller Hansen Kirstine Markvorsen Klaus Bach Trads Lasse Dahl Trine Petersen	Forventning til mødedeltagere	Deltagerne forventes aktivt og konstruktivt at bidrage til drøftelser og beslutninger ved at reflektere og videreformidle beslutninger og orienteringspunkter.
Afbud	Charlotte Storm Gregersen Gitte Schneider Leon Kanstrup Maj Morgenstjerne Bek		

Punkt 1 – Godkendelse af referater

Referaterne fra det ordinære HMU-møde 9. december og det ekstraordinære HMU-møde 21. december om "Start dagen hos borgeren" blev godkendt.

Punkt 2 – Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 3 – Årsopgørelse for ulykker og fravær

Baggrund

HMU modtager den årlige opgørelse af arbejdsulykker og sygefravær. Orienteringen kobles til den årlige arbejdsmiljødrøftelse som indledende oplæg til opfølgningen på arbejdsmiljømålene 2014-2016:

- Andelen af medarbejdere, der oplever arbejdsglæde i team er steget til 80 % (strateginotat)
- Sygefraværet er faldet til 9,5 arbejdsdage pr. ansat (budgetmål)
- Antallet af ulykker overstiger ikke 574 (budgetmål)

Formål

Orientering. HMU:

- Skal orienteres om årsopgørelsen af sygefravær og arbejdsulykker i MSO i 2016.
- Skal tage orienteringen til efterretning i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Kan pege på opmærksomhedspunkter, som HMU ønsker uddybet.

Drøftelse

Indledningsvist blev det bemærket, at den nye opgørelsesmetode for sygefravær bør komme på et senere HMU-møde til drøftelse i forhold til incitamentsstrukturen i forhold til opfølgning på sygefraværet.

I forhold til sygefravær blev det bemærket, at der er tilfælde, hvor medarbejdere kaldes til en samtale, når de har for mange "barnets første sygedag", og at der er forvirring, om barnets sygedag er en mulighed eller en ret. Der blev spurgt ind til, hvad forskellen er på grupperne "ukendt" og "øvrige", og det blev bemærket, at gruppen "visitorer" ikke er en betegnelse, der findes, og at det vær hedde "borgerkonsulenter", ligesom sosu-personale bør deles op i "assistenter" og "hjælpere". Der blev spurgt ind til, om der er noget, vi kan blive klogere på i forhold til forskellen på kort og langt fravær mellem de forskellige faggrupper, f.eks. muligheden for at arbejde hjemmefra.

I forhold til sygefraværet blandt de faggrupper, hvor der er en stor procentdel af medarbejdere ansat via det "sociale kapitel". Har det en indflydelse på sygefraværet?

Det blev bemærket, at faldet i voldsepisoder kan skyldes, at det ikke registreres, hvis der f.eks. spyttes på dem, da det er besværligt at gøre. HMU efterlyste, at det ikke er så omstændeligt at registrere en voldsepisode. Det skal være enkelt. Det blev besluttet, at lade HAU arbejde med nul-tolerance i forhold til vold.

Det blev påpeget, at Sundhedsudvikling er faldet ud af opgørelserne, hvorfor den fremsendes til HMU efterfølgende.

Det blev efterspurgt, at opgørelserne laves procentvis i stedet for i tal, så man bedre kan sammenligne på tværs af områder.

Punkt 4 – Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Baggrund

Der er afholdt årlige arbejdsmiljødrøftelser på alle niveauer af MED. Bidragene viser, at der er udfordringer, der kalder på et fælles og tværgående fokus omkring:

- Fortsat forankring af risikostyring

- Følelsesmæssige belastninger i forhold til grænseoverskridende opførsel fra borgere og familie/venner
- Særligt udfordrende rygerhjem

Udfordringerne er sammenfattet i bilag 1, og i bilag 2 er bidragene fra hvert LMU samlet. På den baggrund og med udgangspunkt i HAUS drøftelse d. 16. dec. er der udarbejdet to indstillingspunkter til HMU om, at MED i 2017 arbejder med følgende:

1. At HMU og HAU i 2017 har et fælles fokus på at sikre den fortsatte forankring af risikostyring og på samarbejdskulturen mellem AMR, TR og ledelse – i det daglige, i arbejdsmiljøorganisationen og i LMU. Det sker ved at -
 - a. Sætte gang i drøftelser om nærhedsprincippet i arbejdsmiljøorganisationen; herunder et eventuelt behov for justering af arbejdsmiljøorganisationen
 - b. Forberede valg til arbejdsmiljøorganisationen (efterår 2017)
2. HAU arbejder videre med fortsat udvikling og forankring af indsatser og udarbejder anbefalinger til HMU vedrørende -
 - a. En styrket rolle til AMR
 - b. Systematisk modtagelse og risikovurdering af nye opgaver, herunder akutoptager og delegerede opgaver
 - c. Forankring af risikostyring: ved forandringer og ved et styrket ledelsesmæssigt samarbejde omkring risikostyring; herunder fravær af nøglepersoner
 - d. Følelsesmæssig belastninger i forhold til grænseoverskridende opførsel fra borgere og familie/venner
 - e. Særligt udfordrende rygerhjem

Formål

Medbestemmelse og medindflydelse. HMU skal drøfte de to indstillingspunkter som er beskrevet i forrige afsnit med udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvilke samarbejdsrelationer kalder udfordringerne på, hvis samarbejdet skal styrkes?

Drøftelse

Indledningsvist blev det bemærket, at HMU ikke kun skal diskutere samarbejdsrelationer, men også nye opgaver og ressourcer, da det er en stor udfordring for flere faggrupper med flere opgaver og mindre ressourcer. I forhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse er det dog arbejdsmiljøet, og hvad vi allerede har af eksisterende muligheder, f.eks. samarbejdsrelationer, vi zoomer ind på.

HMU havde følgende refleksioner i en gruppedrøftelse:

Gruppe 1:

- For at få gode møder på LMU og HMU er det vigtigt at være godt forberedt, at få de rigtige dagsordener sat og at sortere i dagsordenspunkterne.
- Der skal fokus på det mellem møderne, og at der sker en tidlig inddragelse.
- Systematik og struktur er vigtig, f.eks. giver følgegruppe under HMU følgeskab, en stærk repræsentation og tæt kontakt til lokale ledere.

Gruppe 2:

- Temaeftermiddagen i december for TR og AMR var rigtig god, men det havde været godt, hvis lederne også havde været der. Det kan være svært at holde snakken i gang lokalt, fordi lederne ikke var med.

- Der skal fokus på, hvilke vilkår vi giver vores AMR, og hvordan vi giver dem mulighed for at gøre deres arbejde godt. Mange AMR dækker store teams og store geografiske områder. Så vil flere måske melde sig som AMR.
- Nærhedsprincippet er vigtigt. Nogle AMR repræsenterer op til 100 medarbejdere, og det er et problem, at AMR ikke er kendes af dem, de repræsenterer.
- Arbejdsmiljø skal gøres mere synligt og starte allerede, når eleven starter, så man mærker, at arbejdsmiljøet prioriteres.

Gruppe 3:

- Der bør ses på betydningen af leder- og medarbejderroller for TR og AMR.
- Ligeledes bør der ses på, hvad arbejdsmiljøgrupperne kan gøre bedre og mere af i forhold til at være mere synlige. Måske der skal være et lokalt arbejdsmiljøudvalg.
- Der bør være nul-tolerance i forhold til fysisk og psykisk vold, som HAU bør arbejde videre med.
- I forhold til ressourcer og opgaver peges der på et konkret projekt sammen med flådestyring. Da der er store muligheder i flådestyring, som kan udnyttes ved at lade programmet udregne og synliggøre nøjagtig køretid/transporttid, kan det afhjælpe de daglige udfordringer i hjemmeplejen, hvor transporttiden ikke altid er forenelig med den tid der normalvis bliver afsat. Der blev givet grønt lys for denne afprøvning.

Gruppe 4:

- Der skal fokus på, hvilke rammer HMU kan være med til at sætte.
- Det er en udfordring, hvis man skal være med i flere forskellige TRIO'er. Det kan måske løses, hvis opgaven deles ud på flere, så relationerne bliver tættere.
- Der bør være fælles rammer og vilkår for AMR og TR på tværs af områderne.
- I forhold til samarbejde om risikostyring bør man gentænke, om det er smart at centralisere funktionerne.

Derudover blev det bemærket, at tidlig risikostyring er det samme som tidlig opsporing. Det gælder om at løfte det i fællesskab, og det tætte samspil mellem leder, TR og AMR virker. Desuden er det vigtigt at holde tungen lige i munden i forhold til, hvor man har sin fag-TR-kasket på, mens vi er på den fælles bane i forhold til APSA-vinklerne. Der blev spurgt ind til, hvad man gør i de hjem, hvor der ryges hash.

HMU konkluderede, at der arbejdes videre med samarbejdsrelationer i HMU, og at HAU arbejder videre med de forhold, der blev nævnt.

Punkt 5 – Tidsplan for valg af AMR

Baggrund

Der skal være valg til arbejdsmiljøorganisationen i efteråret 2017. Denne indstilling beskriver forslag til:

- Overordnet tidsplan
- Forankring af opgaven

Formål

Medbestemmelse og medindflydelse. HMU skal drøfte og godkende:

- Den overordnede tidsplan og opgaveplan – se bilag
- At HAU udarbejder en anbefaling til organisering af opgaven. Anbefalingen kommer til godkendelse i HMU 5. april
- At medarbejdersiden i HAU bliver ansvarlig for planlægning og beskrivelse af valg til arbejdsmiljøorganisationen, herunder at beskrive forankring i hvert område (i samarbejde med Klynge for Arbejdsmiljø & Sygefravær)

Drøftelse

Det blev bemærket, at det er vigtigt at tænke fremad i forhold til at forudse, om vi skal tænke anderledes, da CURA, forløbsmodellen og opbruddet mellem faggrupperne, hvor der skal samarbejdes om opgaverne på andre måder, også har betydning for arbejdsmiljøet.

Vi skal være opmærksomme på, at vi skal have en arbejdsmiljøorganisering, der tager udgangspunkt i nærhedsprincippet. Den skal være på plads til sommerferien, så det skal vi være opmærksomme på i forhold til tidsplanen. HMU konkluderede, at organisationen skal på plads først, og at medarbejdersiden i HAU er tovholder. Diskussionen kommer på skiftevis HMU og HAU i løbet af foråret.

Punkt 6 – Flådestyring

Baggrund

Byrådet besluttede i 2012, at MSO skal gå foran i anskaffelsen af elbiler. MSO råder til dato over 57 elbiler (ud af 164 hjemmeplejebiler). MSO ønsker at udskifte flere benzindrevne biler til elbiler, men kun der hvor det er fordelagtigt. Desuden ønsker MSO at undersøge muligheden for udskiftning af biler til cykler/elcykler. For at kunne kortlægge kørselsforbrug og kørselsmønstre, kræver det andre værktøjer end de nuværende. Dette kan ske ved at indføre flådestyring. Flådestyring er et GPS-system, som registrerer kørselsforbruget, og som dermed kan bidrage til at optimere vognparken til kørselsbehovet.

Formål

Medindflydelse. HMU skal drøfte, hvilke ønsker og opmærksomhedspunkter der er til implementeringsfasen.

Drøftelse

Marianne Weberg lagde ud med at fortælle om erfaringer fra Holbæk Kommune, hvor systemet er en win-win-situation. Det skal ikke bruges til overvågning, men til planlægning og optimering af kørselsruter.

Det blev bemærket, at hvis man får et kald i Holbæk kan man se, hvilken bil der er tættest på, så man ikke forstyrrer de andre kolleger. I forhold til trafik kan man se, om det skal være en cykelrute frem for en bilrute, ligesom det kan give et billede af, hvad den reelle køretid er. Der blev stillet spørgsmålstejn ved, om man kan sammenligne Aarhus og Holbæk, da Holbæk har en større vognpark end MSO og flere til at planlægge. Samt de signaler i MSO, hvor der lægges op til at opsigte div. Leasingsaftaler af biler. Hvad kommer i stedet?

Medarbejderne i Holbæk kommune har størst gavn af systemet i aften – og nattevagt i forhold til at finde den rigtige kollega og vide, hvor hinanden er.

Der blev gjort opmærksom på, at der også er lagt en besparelse ind her. Forudsætningen for tryghed blandt medarbejderne er, at der skal være klare retningslinjer for, hvem der har adgang til data

Det blev bemærket, at "Start dagen hos borgerne" også kan få indflydelse på flådestyringen. Desuden er det et opmærksomhedspunkt at undersøge, hvor mange km der køres i henholdsvis flåden og i folks egne biler.

Punkt 7 – Revideret stillingsbeskrivelse i oplevelesklyngen

Baggrund

Oplevelesklyngen skal grundet sparekataloget reduceres fra de nuværende 12 medarbejdere til 7 medarbejdere i 2018. Denne proces er allerede i gang, og næste skridt er sparring med jer omkring den nye stillingsbeskrivelse for de 7 oplevelsesmedarbejdere, der skal bestride stillingerne i 2018.

Formål

Medindflydelse. HMU skal drøfte stillingsbeskrivelsen og komme med input til denne samt processen, jf. tids- og hand-
leplanen.

Drøftelse

HMU spurgte ind til, hvad der sker med de oplevelsesmedarbejdere, der bliver til overs. Lene Offersen svarede, at de behandles efter reglerne for organisationsændringer. Der er ved at blive lavet et kompetenceafklaringskema til oplevelsesmedarbejderne, og alle regler overholdes naturligvis. Det blev påpeget, at det virker som, at oplevelsesmedarbejderne både skal have lokalt kendskab og en tværgående funktion, og der blev spurgt ind til, om de nuværende 12 oplevelsesmedarbejdere ikke matcher profilen. Hosea Dutschke svarede, at dette ikke er udgangspunktet.

Afslutningsvist blev det bemærket, at "andre magistrater" skal rettes til "andre magistratsafdelinger".

Punkt 8 – Stillingsbeskrivelse for kvalitetskonsulent

Baggrund

Kvalitet og Borgersikkerhed blev pr. 1. september 2016 organiseret med direkte reference til Sundheds- og Omsorgs-
chefen og blev derved en selvstændig afdeling i Sundhed. Ved ansættelse af kvalitetskonsulenter er der behov for en
stillingsbeskrivelse, som hermed forelægges HMU til kvalificering forud for godkendelse. Stillingsbeskrivelsen for kvali-
tetskonsulenter er udarbejdet med afsæt i rammerne for kvalitetsarbejdet i Sundhed og Omsorg, jf. virkeliggørelse af
Kærlig Kommune, samt med afsæt i stillingsbeskrivelse for kvalitetsudvikler i lokalområder.

Formål

Medindflydelse. HMU skal kvalificere stillingsbeskrivelsen for kvalitetskonsulent forud for endelig godkendelse.

Drøftelse

Ingen bemærkninger.

Skriftlig orientering

Punkt 9 – Evaluering af psykologordningen

Det blev bemærket, at flere medarbejdere er frustrerede over, at man ikke længere har muligheden for psykolog-
hjælp, og der blev spurgt ind til, hvad man sætter i stedet. AMR er ikke orienteret om, at ordningen ophører.

Hosea Dutschke påpegede, at det er politisk bestemt at lukke psykologordningen, men at lederne stadig kan tilbyde
medarbejderne psykolog efter en individuel vurdering. De konkrete erfaringer fra pilotprojektet omkring fastholdelse i
forhold til arbejdsrelaterede problematikker bruges i en fremadrettet forebyggelses-/stressindsats, der er på trap-
perne.

Punkt 10 – Program til TR-dag 27. februar 2017

Punkt 11 – Start dagen hos borgeren

Det endelige resultat skal forbi HMU, inden det sendes til LMU'erne.

Punkt 12 – Brugertilfredshedsundersøgelsen (BTU)

Punkt 13 – Status på klyngerne

Punkt 14 – Omorganisering i Sundhed

Punkt 15 – Evt.

Der blev givet ros til Kirstine Markvorsen for organisationsændringen i Sundhed. Kirstine oplyste, at der vil blive kigget på LMU-strukturen i Sundhed fremadrettet, hvorefter HMU hører nærmere.

HMU takkede Katrine Vasegaard, der har fået nyt job, for hendes arbejde som HMU-sekretær.