

Referat af HMU-møde

Dato	14. juni 2017		<p>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.</p>
Tid	Kl. 9:30 – 12:00		
Sted	Frichsparken 1.86		
Mødeleder	Hosea Dutschke		
Referent	Lone Justesen		
Mødedeltagere	<p>Anette Samuelsen Anne-Mette Kallehaug Britha Lund Sørensen Hanne Svenning Hosea Dutschke Iben Lene Hansen Jytte Dylmer Kirsten Blåbjerg Pedersen Kirsten Møller Hansen Klaus Bach Trads Lasse Dahl Leon Kanstrup Maj Morgenstjerne Bek Trine Petersen Gitte Schneider Kirstine Markvorsen</p>	Forventning til mødedeltagere	<p>Deltagerne forventes aktivt og konstruktivt at bidrage til drøftelser og beslutninger ved at reflektere og videreformidle beslutninger og orienteringspunkter.</p>
Afbud	<p>Charlotte Storm Gregersen Jette D. Harreskov</p>		

	Dagorden	Tidspunkt
1	Godkendelse af referat, 4. april 2017	9.30 – 9.35
2	Godkendelse af dagsorden	
3	Ligestillingsredegørelsen 2017	9.35 – 9.45
4	God adfærd for ledere og medarbejdere i Aarhus Kommune	9.45 – 9.50
5	Nærhedsprincippet i Arbejdsmiljøorganisationen	9.50 – 10.05
6	Forflytningsvejlederordningen	10.05 – 10.20
	Pause	10.20 – 10.30
7	Afdelingernes budget og budgettemaer	10.30 – 11.20
8	BDO-analysen <ul style="list-style-type: none"> • Implementering af BDO anbefalinger på plejehjemmene 	
9	Status på områdernes økonomiske situation	
10	Evt.	11.20 – 11.30
10	Skriftlig orientering <ul style="list-style-type: none"> • Demensklyngen • Justering af organiseringen af Sundhed • Konkurs • Tv-overvågning i borgers hjem 	
12	Fælles frokost – og god sommer	11.30 – 12.00

Referat af HMU-møde den 14. juni 2017

Punkt 1: Godkendelse af referat, 5. april 2017

Referatet er godkendt

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

To punkter til eventuelt:

Beklædning

Uro i Gjellerup

Punkt 3: Ligestillingsredegørelse 2017 v/Steen Lee Mortensen

Ifølge Ligestillingsloven skal alle kommuner hvert 2. år indberette til Ligestillingsredegørelse.

Formålet er at gøre status på ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med kønsligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Rammen for spørgsmålene er udstukket af udenrigsministeriet, hvor ligestillingsområdet i dag sorterer under.

I MSO er indsatserne inden for de 10 definerede spørgsmål spredt ud over flere forvaltninger.

Drøftelse:

Der er enighed i HMU om, at besvarelser fremsendes som vedlagt i bilaget.

Der rejste sig flere principielle spørgsmål, som HMU ønskede at arbejde videre med, samt sende videre til relevante parter.

Temaerne er oplyst herunder:

Kønsligestilling

- Fuldtidsstillinger i forhold til køn og udvikling over tid
- Hvor meget bruger mænd sin barselsorlov

HR får til opgave at kommunikere ligestillingsperspektiverne stærkt og målrettet ind i relevante organer samt komme med bud på, hvorledes MSO fremadrettet kan arbejde videre med kønsligestillingsperspektiverne

Punkt 4: God adfærd for ledere og medarbejdere v/Steen Lee Mortensen

Aarhus Kommune ønsker at orientere og vejlede ledere og medarbejdere om god adfærd. Til det formål er udviklet en spørgsmål/svar guide, som medarbejdere og ledere kan støtte sig op ad. Spørgsmålet er, hvordan den gøres kendt af alle i organisationen?

Drøftelse:

I MSO, er der allerede udarbejdet en retningslinje, Takt og Tone, der i vid udstrækning tager højde for de værdimæssige aspekter i god leder- og medarbejderadfærd. Den anden del, der mere peger på regler for f.eks. modtagelse af gaver, ligger i et HR-spor.

HMU finder IKKE, at der er noget nyt eller overraskende i God leder- og medarbejderadfærd.

Det er vigtigt, at samtlige ledere og medarbejdere er bekendt med de regler, der er gældende for at være ansat i Aarhus Kommune. Svarene på denne type spørgsmål ligger allerede i dag i administrative systemer – og de skal være lette at finde. Det er HMU's opfattelse, at det er her ledere og medarbejdere vil søge svar på spørgsmål om god adfærd i denne sammenhæng.

Lederne vil blive introduceret til dette på introduktion for lederen og det er den enkelte leders ansvar at bringe informationerne videre til deres medarbejdere. Dette kan gøres på f.eks. personalemøder. Det kræver dialog og åbenhed for at tale om såvel Takt og Tone som god adfærd for ledere og medarbejdere.

Dog faldt der en bemærkning om nødvendigheden af, at man med jævne mellemrum præcisere problematikken omkring ansættelse af familie.

HR kommer med et bud på, hvor den logiske placering af spørgsmål-svar skal ligge på medarbejderportalen samt udarbejdet et indlæg til "Fagligt hjørne".

Det vil være oplagt at tage god leder og medarbejderadfærd op på LMU sammen med drøftelserne om implementering af Takt og Tone.

Punkt 5: Nærhedsprincippet i Arbejdsmiljøorganisationen v/Anette Østergaard

Tilbagemeldingerne fra områderne på de Årlige Arbejdsmiljødrøftelser 2016 og ekstern audit viser, at der kan være udfordringer omkring nærhedsprincippet i den nuværende arbejdsmiljøorganisation.

Der er valg til arbejdsmiljøorganisationen i efteråret, og som en del af forberedelsen til valget, er de foretaget en vurdering af den nuværende arbejdsmiljøorganisation. LMU'erne har i april-maj drøftet hvilke principper skal være de bærende for organisering af arbejdsmiljøet fra 2018. Ud fra LMUernes drøftelse er der udarbejdet et Forslag til princip for justeret Arbejdsmiljøorganisation i MSO.

Der er stor overensstemmelse mellem områdernes tilbagemeldinger om organiseringen af arbejdsmiljøorganisationen. Det overordnede princip er 1:1, hvilket betyder én arbejdsmiljørepræsentant pr. forstander/leder i hjemmeplejen /leder i sundhedsenhed.

Formålet med princippet er, at repræsentanterne i arbejdsmiljøgrupperne får et tættere dagligt samarbejde og kommer tættere på de borgernære opgaver, der skaber grundlag for at arbejde proaktivt med forebyggelse og risikostyring af arbejdsmiljøet/trivsel og fravær.

Der lægges op til at LMU'erne får kompetencen til at lave lokale tilpasninger. Det drejer sig om der skal være flere eller færre, hensyn til specialiserede fagområder, vagtlag, antal af medarbejdere og homogenitet samt hensyn i forhold til geografi, lokalitet og nærhed. 1:1-princippet kan ikke fraviges, med mindre LMU i enighed finder det hensigtsmæssigt.

Drøftelse:

HMU tilslutter sig det generelle 1:1-princippet for organiseringen af arbejdsmiljøorganisationen, samt at LMU afklarer lokale forhold om være flere eller færre, hensyn til specialiserede fagområder, vagtlag, antal af medarbejdere og homogenitet samt hensyn i forhold til geografi, lokalitet og nærhed. Er der spørgsmål der falder udenfor denne ramme skal det drøftes i HMU.

Samtidigt blev det præciseret, at undersøgelsen af arbejdsmiljøorganisationen (2012), påpegede behovet for at arbejdsmiljørepræsentanterne også har et vist volumen i opgaverne for at opnå den nødvendige professionalisering.

De administrative funktioner (forvaltninger og i områderne) er ikke beskrevet. Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær er ansvarlig for, at der bliver taget højde for udfordringerne i den administrative del.

Efter behandlingen i HMU sendes principperne til Direktionerne med henblik på, at sætte arbejdsmiljøorganiseringen på dagsorden i LMU. Organiseringen af arbejdsmiljøorganiseringen kræver konsensus i LMU. Tvister skal i HMU.

Lokale tilpasninger, der falder indenfor det de beskrevne principper, ligger kompetencemæssigt i LMU.

Der er et opmærksomhedspunkt i forhold til sundhedsambassadørerne, der skal uddannes i hele MSO. Som beslutningen er lige nu skal samtlige arbejdsmiljørepræsentanter uddannes som sundhedsambassadører, og det er vigtigt at tænke sammenhængskraften ind i de tiltag der foregår – også på arbejdsmiljøområdet. Området "Sundhed" er i øjeblikke i gang med at forme den fremadrettede struktur. Når den er klar skal struktur og organisering på HMU.

Punkt 6: Forflytningsvejlederordningen v/Cecilie Høegh Langvad

Projekt Sunde Forflytninger fremlagde i foråret 2016 en række anbefalinger, der blev drøftet og godkendt i HAU, HMU og Chefteamet. Herunder etablering af en fælles forflytningsvejlederordning.

Næste skridt er at etablere den fælles forflytningsvejlederordning i MSO, der sætter rammerne for ledere og forflytningsvejledere, hvor der samtidigt gives plads til et lokalt råderum.

På foranledning af HMU d. 9.12.16, præsenteres HMU hermed for den fælles forflytningsvejlederordning.

Det primære i forflytningsvejlederordningen er at give forflytningsvejlederne konkrete opgaver og rammer til at udføre dem i, samt ledelsesmæssig opbakning. Forflytningsvejlederne skal især have fokus på nyansatte medarbejdere, da nyansatte har størst risici for forflytningsulykker. Forflytningsulykker har ofte store personlige omkostninger for den ansatte og kan være forbundet med sygefravær.

Forflytningsvejledernes indsats er desuden et vigtigt element i at skabe en sund og proaktiv arbejdsmiljøkultur samt at styrke risikovurdering og risikostyring i hverdagen.

Forflytningsvejlederne er uddannede SOSU-hjælpere eller -assistenter, der har ekstra kompetencer indenfor ergonomi og forflytninger. Deres opgave er at vejlede deres kolleger, ansvaret for arbejdsmiljøet er placeret hos lederen.

Drøftelse:

Det er vigtigt, at der er en vis ensartethed i organiseringen af forflytningsvejlederordningen i områderne, så der ikke opstår syv forskellige måder at arbejde på. Måske kunne direktionsteam tænkes ind som dem der binder områderne sammen på tværs, da der er mange aktører på banen.

For at der kan skabes en vellykket implementering af forflytningsvejlederordningen er der især to ting der springer frem: Ledelsesopbakning og tid og prioritering af opgaven.

Der blev sat spørgsmål ved, at hvorfor uddannelsen varer 5 dage, eller om det er udtryk for en traditionel tænkning at en uddannelse varer en uge.

Det er et særligt opmærksomhedspunkt, at de selvejende institutioner skal arbejde efter de samme principper som ansatte i Aarhus Kommune. Der skal endvidere ses på aftalerne i forhold til private leverandører. Opgaven med at se på de kontraktmæssige forhold mm. sendes videre til forvaltningen – gennem Maj Morgenstjerne Bek.

Slutteligt blev der spurgt om der er taget højde for for medarbejdere, der har udfordringer med at læse (f.eks. gennem hjælpeværktøjer)

Med disse kommentarer sendes arbejdet med implementering af forflytningsvejlederordningen videre til implementering.

Punkt 7: Afdelingernes budget og budgettemaer v/Jakob Amtorp

Dette punkt er til orientering. I følgeskrivelsen til afdelingernes budget er der optegnet en række af de udfordringer, som Sundhed og Omsorg står overfor i den kommende budgetperiode. Herudover blev der givet en kort orientering omkring udvalgets arbejde med budgettemner. HMU blev orienteret om budgetprocessen for budget 2018-2021 på mødet 5. april og HMU gav input til underoverskrifter og konkrete budgettemner inden for de tre budgettemaer; *frihed, lighed og kærlighed*. Det er bl.a. disse input, som udvalget har arbejdet videre med på deres møde 4. maj og som er afsluttet på mødet 12. juni.

MSO står overfor en række udfordringer i fremtiden, heraf er de væsentligste:

- Voksende antal færdigbehandlede patienter, heraf skyldes 69% af færdigbehandlingsdagene manglende korttidspladser => behov for flere korttidspladser.
- Opgaveglidning fra sygehusene: færre indlæggelser og kortere liggetid, flere ambulante besøg, ældre borgere har fortsat behov for hospitalshjælp, men bliver hjemme => Øget pres på MSO
- Budgetudfordringer - ældre med handicap
- Budgetudfordringer - ny aftale om respiratorpatienter øger MSO's udgifter
- Samlet medfører budgetudfordringerne effektiviseringskrav udover sparerunder i budgetperioden.

Udfordringerne i MSO's økonomi kan særligt henvises til udefrakommende bevægelser, som vi ikke kan påvirke.

Budgetprocessen er en politisk proces. Udvalget arbejder indenfor tre hovedtemaer Frihed, Lighed og Kærlighed.

Sundhed- og omsorgsudvalget har talt om følgende under hvert tema er:

Frihed

- Investeringsmodeller på overførselsområdet
- Imødekomme af opgaveflytning fra region til kommune
- Pårørende
- Demens

Lighed

- Korttidspladser
- Forebyggelse
- Målttede sundhedsforløb i udfordrede boligområder

Kærlighed

- Sundhed og ernæring
- Initiativer i frivillighedsåret

- Styrkelse af fællesskabet
- Flere varme hænder

Punkt 8: BDO-analyse v/Jens Trads

Chefteamet har på mødet 16. marts 2017 besluttet, at Sundhed og Omsorg i første omgang skal implementere seks af BDO's ti anbefalinger. I den forbindelse skal HMU komme med input til implementeringen af de seks anbefalinger. De seks anbefalinger er:

1. Forbedret arbejdstilrettelæggelse (Økonomi)
2. Effektivisering af mødeaktivitet og mødeafholdelse (Strategi og Udvikling)
3. Generel tilpasning af personaleforbruget (Økonomi)
4. Bedre udnyttelse af sygeplejefaglige ressourcer (Sundhed)
5. Træningsfagligt personale og rehabilitering (Sundhed)
9. Forbedring af den strategiske planlægning (Strategi og Udvikling)

På grund af anbefalingernes forskellighed kræves der forskellige implementeringsstrategier. Chefteamet har besluttet, at der søges om ekstern konsulentbistand til implementeringen af alle anbefalinger. Opgaverne skal i udbud.

Herudover har Chefteamet besluttet, at implementeringen af tiltag varetages af Sundhed og Omsorg, således at initiativerne internt er organiseret i afdelingerne i parentes.

I forlængelse af udsendelsen af rapporten har BDO fået til opgave at besøge hver enkelt område, hvor de præsenterer rapporten og dens konklusioner for direktionslederne og forstanderne, samt øvrigt personale som direktionslederne finder nødvendigt. Konkret er det foreslået at LMU kan deltage. Herudover er det planen, at relevante personer fra de afdelinger, som kommer til at indgå i implementeringen, ligeledes deltager på et enkelt af disse præsentationsmøder.

Slutteligt har Chefteamet besluttet, at visse af BDO's analyser gentages ultimo 2017 for at se om implementeringen er lykkedes. Denne opgave vil ligeledes skulle udbydes.

Drøftelse:

Der er generelt brug for, at BDO analysen bliver oversat i organisationen. Der er mange medarbejdere der allerede har læst den eller dele heraf. Det har medført utryghed og vrede blandt nogle. Blandt andet set i lyset af signalet fra BDO om, at man kan sætte medarbejderne ned i timetal. Samt at man kan tilrettelægge vagter på 6 timer og derunder, så man ikke behøver at planlægge med pauser. Man foreslår, at møder holdes stående og at man kan flytte opgaver til nattevagten uden man har undersøgt opgaveporteføljen i nattevagten. Det kalder på, at chefteamet skal forholde sig til den personalepolitiske vinkel.

Det er rigtigt godt initiativ, at områderne får mulighed for at blive orienteret om analysen og det er derfor også ærgerligt, at LMU'erne ikke alle steder er indbudt til den præsentation og BDO analysen, fordi det så havde været muligt for medarbejderrepræsentanterne at afklare spørgsmål og rette misforståelser. Økonomi følger op på sagen.

På et spørgsmål om, der allerede nu lokalt kunne tages fat i rapportens anbefalinger var svaret ja. En leder har til enhver tid ansvar for at drive en afdeling bedst muligt – det gælder også økonomisk.

BDO analysen skal ses som en "gennemsnitsmodel", i det der er nogle områder der har arbejdet med en eller flere indsatser og andre har ikke gjort det.

Medarbejdersiden i HMU finder det er ønsker at der sker en præcisering i forhold til hvilken status "arbejdsgrupperne" får samt et kommissorium for arbejdet inden de melder sig ind i arbejdet. De giver endvidere udtryk for, at de gerne ser, at der er to medarbejderrepræsentanter i hver gruppe.

En nærmere præcisering af temaer under hvert initiativ kan ikke fremlægges, da det er noget af det man skal arbejde med i grupperne.

Punkt 9: Status på områdernes økonomiske situation v/Jakob Amtorp

Medarbejdersiden i HMU har ønsket en orientering om lokalområdernes økonomi i forlængelse af, at der i flere områder har været behandlet økonomiske handleplaner i de lokale MED-udvalg.

Orientering:

Der forventes merudgifter på 42,2 mio. kr. i områderne i 2017 (beregnet ultimo april 2017). Heraf udgør 15 mio. kr. brug af opsparing i driften, hvorfor der forventes reelle merudgifter på 27,2 mio. kr.

Der forventes merudgifter i driften på i alt 9,8 mio. kr., når der korrigeres for brug af opsparing på 15,0 mio. kr. Merudgifterne i driften skyldes især udfordringer i Sundhedsenhederne, hvor der forventes merudgifter på i alt 20,7 mio. kr.

- Merudgifterne i Sundhedsenhederne skyldes primært merudgifter i forhold til sygeplejen på 20,4 mio. kr. og kørselsordningen på 5,7 mio. kr.
- Merudgifterne til kørsel er en hovedforklaring på forværringen i Sundhedsenhederne fra Regnskab 2016 til Forventet Regnskab 2017. Stigningen i udgifterne i den nye kørselsordning skyldes primært, at prisen pr. tur er steget med ca. 50 %.

Der er mindredgifter på de øvrige driftsområder på 16,8 mio. kr. når der tages højde for brug af opsparingen i Administrationen på 15,0 mio. kr.

På bestillerbudgettet er der merudgifter på i alt 17,4 mio. kr. Disse merudgifterne kan primært forklares med, at budgettet for 2017 er reduceret med 19,2 mio. kr. i forhold til budget 2016, og at afregningen ikke forventes at falde tilsvarende i 2017, men derimod er stigende pga. et øget plejebæhov hos borgerne. Af de 19,2 mio. kr. udgør effektiviseringerne fra sparekataloget 2016-2019 11,1 mio. kr.

Der er afholdt kvartalsmøder med lokalområderne i april måned 2017, og der er aftalt udarbejdelse af handleplaner i de områder, hvor der er merudgifter. Herudover afholdes der ekstra kvartalsmøde i tre områder i juni måned, hvor der følges op på udarbejdelsen af handleplanerne.

De økonomiske udfordringer kam medføre, at der iværksættes ansættelsesstop inden for nogle faggrupper. Der blev spurgt ind til, hvor vidt det kan medføre opsigelser.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at nogle LMU'er ikke er blevet forelagt budgettet og de budgetmæssige udfordringer, som de har ret til. HMU vil på mødet i august have en drøftelse af "rettidig information" (arbejdstitel).

Punkt 10: Skriftlig orientering

- Guidelines til klyngesamarbejdet om demens

- Justering af organiseringen af Sundhed
- Konkurs
- Videoovervågning af i borgers hjem
 - Der blev opfordret til nul-tolerance på samme måde som ved chikane, trusler og vold, og overveje at politianmeldelse er nødvendig i forhold til behandling af psykiske arbejdsskader. Det blev endvidere oplyst, at der i øjeblikket ved at blive udarbejdet en retningslinje om vold, mobning og chikane i FMU (FællesMED-udvalget), da det er en problematik, der er generel og vedrører samtlige magistratsafdelinger. Retningslinjen forventes at blive behandlet på FMU i september måned.
Overvågning af personalet er en stor arbejdsmiljømæssig belastning for medarbejderne, og det er vigtigt, at såvel nye som "gamle" medarbejdere kender til de regler der er indenfor dette felt. Temaet skal tages op løbende. Når situationen opstår, fylder de meget og der opstår meget hurtigt myter og utryghed. Derfor er åbenhed vigtig.

Punkt 11: Eventuelt

Beklædning

Der rejst en række tvivlsspørgsmål i forhold til beklædning. Det blev aftalt, at spørgsmål sendes til Jacob Nielsen med henblik på at komme med en status på næste HMU-møde i august.

Bandeuro i Gjellerup

Den aktuelle bandeuro i Gjellerup skaber utryghed blandt medarbejderne i området.

Det blev oplyst, at der er et tæt samarbejde med politiet og at alle medarbejdere har fået informationer om situationen.

Medarbejdersiden opfordret til, at medarbejderne inddrages og at der, når arbejdssituationen ændres så vel fysisk som psykisk udarbejdes en risikovurdering (APV) for arbejdsfunktionerne.

Er der yderligere oplysninger eller problemstillinger der skal tages hånd om, så kontakt Kirstine Markvorsen, direktionen i området eller klyngen for arbejdsmiljø og sygefravær.