

Referat af HMU-møde

Dato	23. august 2017		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 – 12:00		
Sted	Frichsparken 1.86		
Mødeleder	Hosea Dutschke		
Referent	Lone Justesen		
Mødedeltagere	Anette Samuelson Anne-Mette Kallehaug Britha Lund Sørensen Charlotte Storm Gregersen Hanne Svenning Hosea Dutschke Iben Lene Hansen Jette D. Harreskov Jytte Dylmer Kirsten Blåbjerg Pedersen Kirsten Møller Hansen Klaus Bach Trads Lasse Dahl Leon Kanstrup Trine Petersen Gitte Schneider	Forventning til mødedeltagere	Deltagerne forventes aktivt og konstruktivt at bidrage til drøftelser og beslutninger ved at reflektere og videreformidle beslutninger og orienteringspunkter.
Afbud	Kirstine Markvorsen Maj Morgenstjerne Bek		

	Dagorden
1	Godkendelse af referat, 14. juni 201
2	Godkendelse af dagsorden
3	HMU-følgegrupper til implementering af effektiviseringer på plejehjemmene
4	Sygefravær i MSO 1. halvår
5	Social kapital
6	Personaleredegørelsen 2016
7	Rettidig information
8	Velfærdsteknologi i plejehjem
9	MED-uddannelse <ul style="list-style-type: none"> • FMU-fortolkning af MED-grunduddannelse • HMU's kompetenceudvikling • LMU'ernes kompetenceudvikling
10	HMU – mødeplanlægning og sammenhæng med HAU og LMU
11	Beklædning
12	Start dagen ved borgeren
13	Mundtlige orienteringer: <ul style="list-style-type: none"> • Valg til LMU-HMU efteråret 2017 • Budget – mundtlig orientering
14	Skriftlig orientering <ul style="list-style-type: none"> • HAU's kommissorium (udsnit af referat) • Halvårsregnskab • Ansættelse af sundhedschef • Forskningsprojekt vedr. frivillighed i ældreplejen
15	Eventuelt

Referat af HMU-møde den 23. august 2017

Punkt 1: Godkendelse af referat, 14. juni 2017

Godkendt

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Punkt 3: HMU-følgegrupper til implementering af effektiviseringer på plejehjemmene

Baggrund:

Chefteamet har besluttet, at Sundhed og Omsorg i første omgang skal implementere seks af BDO's ti anbefalinger: Derudover er det besluttet, at Sundhed og Omsorg skal have ekstern hjælp til implementeringen. Implementeringen af de seks anbefalinger er derfor sendt i udbud før sommerferien, med frist 21. august. Der er tale om tre udbud, som er forankret i hver sin forvaltning på følgende måde:

Økonomi

- Forbedret arbejdstilrettelæggelse
- Generel tilpasning af personaleforbruget

Strategi og Udvikling

- Effektivisering af mødeaktivitet og mødeafholdelse
- Forbedring af den strategiske planlægning

Sundhed

- Bedre udnyttelse af sygeplejefaglige ressourcer
- Træningsfagligt personale og rehabilitering

Der kommer derfor til at være en miniarbejdsgruppe eller tovholder i hver forvaltning, som sikrer kontakten med de konsulenter, der vælges til opgaven.

Der bliver koblet en følgegruppe på hvert af de tre implementeringsspor. I følgegrupperne er der foruden de to HMU-repræsentanter også en ledelsesrepræsentant, samt tovholderen for implementeringen.

Drøftelse:

Medarbejdersiden ønsker alene at deltage følgegruppen under Sundhed, med:

- Kirsten Blåbjerg Pedersen
- Kirsten Møller Hansen

Ledersiden er endnu ikke udpeget. Der bliver efter al sandsynlighed ikke følgegrupper for indsatserne, der ligger under Strategi og Udvikling samt Økonomi.

Punkt 4: Sygefravær i MSO, første halvår 2017

Baggrund:

To gange om året modtager HMU en opgørelse af udviklingen sygefravær og arbejdsulykker.

Drøftelse:

Sygefravær ligger på omtrent på sammen niveau som sidste år. Opgørelsen viser, at SOSU-personalets fravær er steget en smule, hvorimod sygeplejerskerne og terapeuternes er faldet. Der blev spurgt om, hvad er årsagen til, at SOSU-personalet er mere syge end sygeplejersker og terapeuter, og om der kan drages læring ud af dette til gavn for andre arbejdsområder. Opgaven sendes videre til Klyngen for Arbejds miljø og sygefravær

Elevernes fravær er faldet, og ligger nu under gennemsnittet for fravær i MSO. Der er ikke en éntydig forklaring på faldet i fraværet, men kan skyldes, at SOSU-skolen og Områderne i MSO har fået en fælles forståelse for, at nærvær i praktikperioderne er vigtige i forhold til den samlede uddannelse.

Antallet og typer af arbejdsulykker blev ligeledes gennemgået. Antallet af ulykker er steget kraftigt i nogle områder. Dette vil der blive arbejdet med lokalt i arbejdsmiljøgrupper og i LMU'erne.

Opgørelsen giver endvidere anledning til, at nogle ulykkeskategorier skal undersøges noget mere. Det drejer sig bl.a. om de fysiske ulykker, som dækker et stort område. Vi skal have afdækket årsager til ulykkerne. Denne opgave sendes videre til HAU.

Set over en årrække er MSO på rette vej. Ulykkerne er i en nedadgående retning de seneste tre år, hvilket er glædeligt. MSO vil fortsat arbejde på at bringe antallet af ulykker ned, til gavn for medarbejderne og i sidste ende borgerne.

Der blev stillet spørgsmål til om alle ulykker bliver anmeldt.

Punkt 5: Social kapital og trivsel i MSO – opfølgning på årets indsatser

Baggrund:

I april blev HMU præsenteret for resultaterne af årets social kapital måling. Her drøftede HMU hvilke trivsels- og Social kapitalindsatser HMU og HAU ønsker at sætte fokus på i 2017. HAU tog drøftelsen videre og udvalgte tre primære fokusområder for HMU/HAU i 2017.

- 1) Hjemmeplejens arbejdsglæde
- 2) Herunder arbejdsvilkår og arbejdsglæde for lederne i hjemmeplejen
- 3) Samarbejdet mellem hjemmeplejen og sundhedsenhederne

Med denne indstilling får HMU en kort status med eksempler på hvor i organisationen, der i øjeblikket arbejdes med at understøtte disse indsatser – på den fælles bane. Hvordan der arbejdes med indsatserne lokalt, vil der blive gjort status på efter årlig arbejdsmiljødrøftelse i efteråret.

Drøftelse:

HMU tog status for de fællesindsatser, som HMU pegede på i forbindelse med behandling af Social Kapitalmålingen i april 2017, til efterretning. Status for indsatserne fortæller udelukkende noget om de indsatser, der er igangsat på den fælles bane i MSO.

LMU'ernes bidrag kommer i forlængelse af de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

HMU's medarbejderside spurgte om, genmålingen af udvalgte team var færdig. Dette kunne der svare bekræftende på. Involverede team samt direktionserne har fået tilbagemeldingerne.

Det blev besluttet, at LMU'erne skal behandle deres egne resultater. Samt at HMU på det kommende møde skal have et overblik over de samlede resultater samt opfølgningerne herpå.

Der er ikke et éntydigt billede af resultaterne. Nogle steder er resultaterne forbedret – andre steder er det status quo. Det er vigtigt, at såvel arbejdsmiljørepræsentanterne som TR inddrages i det lokale arbejde. Der blev fra ledelsesside appelleret til tålmodighed. Kulturforandringer tager tid.

Klyngen for Arbejdsmiljø og Sygefravær har til opgave, at gøre LMU'erne opmærksom på deres forpligtelse om at tage resultaterne op i LMU samt udarbejde et overblik af genmålingerne til HMU.

Plancher medsendes.

Punkt 6: Personaleredegørelsen 2016

Baggrund:

Årets personaleredegørelse falder i to halvdele: første del er baseret på social kapital målingen på tværs af magistratsafdelinger. Anden halvdel er – som førhen - baseret på statistik i forhold til medarbejderne i Aarhus Kommune.

Drøftelse:

Da det er første gang, at Personaleredegørelsen er udarbejdet i denne form, skal den betragtes som en nul-punktsmåling. Allerede nu er der en række forbedringspunkter, der vil indgå i de kommende personaleredegørelser. F.eks. punktet om personaleomsætning, hvor elever indgår i den nuværende opgørelse. Derfor giver punktet ikke et retvisende indblik i, hvordan personaleomsætningen er blandt fastansatte.

Personaleomsætningen er dog - renset for elever stadig høj.

Det kunne fremadrettet være interessant om man kunne differentiere mellem faggrupper, alders- og kønfordeling. For at arbejde målrettet på at nedbringe personaleomsætningen er det nødvendigt at vide, hvor MSO skal sætte ind.

Endvidere blev det pointeret, at arbejdet med attraktive arbejdspladser ikke udelukkende skal være ord på papir. Attraktive arbejdspladser skal omsættes i det daglige arbejde. Vi har en relativ høj aldersprofil indenfor SOSU-grupperne, og set i lyset af rekrutteringsproblemer, kræver det en ekstra opmærksomhed. I den forbindelse blev det nævnt, at der måske skal gøres en særlig indsats for seniormedarbejderne.

10%-aktiveringen er skævt fordelt mellem personalegrupper. Det er efter HMU's vurdering nødvendigt at arbejde med et bredere koncept. Det er ikke omkostningsfrit at have så mange i aktivering. Det er endvidere nødvendigt at alle i Aarhus kommune hjælper hinanden med at løfte opgaven.

I forhold til ligeløn fandt HMU ikke statistikken anvendelig i forhold til det konkrete arbejde. Statistikken skal opdeles i undergrupper – f.eks. set i forhold til de enkelte faggrupper *og køn*.

Det er endvidere vigtigt, at alle faggrupper kan "finde sig selv" i Personaleredegørelsen. Som eksempel kan nævnes ernæringsassistenterne.

Evaluering

HMU finder, at designet er godt. Det kan blive et rigtigt godt udgangspunkt for strategiske drøftelser og indsatser i de enkelte magistratsafdelinger.

Social Kapital afsnittet er med til at understøtte den fremadrettede indsats. Der er dog tale om en 0-punktsmåling, så vi er kun lige begyndt. Vi øver os stadig. Men målingen skaber et bedre overblik i forhold til indsatsområderne og gør i det hele taget Personaleredegørelsen mere læsbar. Så den nye form giver god mening. Samtidig bliver HMU's medlemmer interesserede i at undersøge underliggende materiale, for at blive endnu skarpere på det fremadrettede arbejde.

Temaet vil være velegnet til en del af en uddannelsesdag i HMU.

HMU sætter generelt pris på, at ikke kun er statistik, men også peger på nogle fremadrettede initiativer

Punkt 7: Rettidig information i MED-systemet

Baggrund:

MED-aftalen, som er en-strengt, skal danne grundlag for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Aarhus Kommune og for fortsat udvikling af arbejdsmiljøet. Aftalen skal medvirke til at sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold (APSA). Der er stadig et behov for at styrke MED-systemet, blandt i at MED-udvalgene også er et arbejdsmiljøudvalg.

Der er behov for at få lys på, hvordan HMU kan hjælpe med at få udvalgene til at arbejde mellem møderne, og at temaer kommer rettidigt på dagsordenen, da det er nødvendigt, hvis vi skal kunne arbejde med den hastighed tingene udvikler sig. Det drejer sig bl.a. om:

- Arbejdstilsynsbesøg
- Tilsynsbesøg af forskellige karakter
- Økonomiopfølgning
- Sygefraværsopfølgning

Ovennævnte eksempler skal behandles i MED-systemet, da der er APSA vinkler på, og har den karakter, at der skal udarbejdes handleplaner.

Drøftelse:

Medarbejdersiden i HMU finder, at arbejdet i LMU'erne i nogen udstrækning bære præg af orientering og ikke drøftelse. Herudover er arbejdsmiljødelen ikke tilstrækkeligt prioriteret i LMU'ernes arbejde.

HMU drøftede, muligheder for at understøtte LMU'ernes arbejde.

Et par områder har gode erfaringer med at inddrage en AMR i planlægningen af dagsordenen. Det sikrer, at relevante arbejdsmiljøudfordringer kommer på dagsordene til drøftelse.

Ledelsen foreslog at der skal oprettes en netværk for sekretærer fra henholdsvis LMU og HMU.

Der udarbejdes en overordnet tids/proceslinje for HMU og LMU. Hermed menes, at det vil være godt, at Budget, social kapital, årlig arbejdsmiljødrøftelse ligger på samme tidspunkt i alle LMU'er, så man husker det.

Det blev endvidere besluttet, at LMU- og HMU-sekretæren danner et netværk i et netværk med henblik på at understøtte MED-systemet. (ansvarlig HMU-sekretæren)

LMU'erne kan med fordel udarbejde et årshjul. Der ligger op ad HMU's årshjul (se pkt.10)

HMU udsender et brev til alle LMU'er med baggrund i denne drøftelse. I tilbagemeldingen skal LMU'erne tage stilling til, hvordan de fremadrettet vil sikre sig, at MED-medlemmerne inddrages rettidigt i MED relevante drøftelser, herunder hvordan arbejdsmiljø-spørgsmål kan indarbejdes mere i LMU'ernes arbejde. Opgaven ligger ved HMU-sekretæren.

Tilbage melding på HMU-mødet i den 7. november 2017

Punkt 8: Velfærdsteknologi i plejehjem

Baggrund:

Program for 'Mere velfærdsteknologi i plejehjem' (VT plejehjem) blev igangsat af chefteamet i 2015. Visionen er at fremtidssikre plejehjemmene i kraft af en ambitiøs velfærdsteknologisk indsats. Indsatsen er finansieret af godt 50 mio. kr. ledige KB-midler og 60 mio. kr. fra Byrådet i 2018/-19. Fra efteråret 2015 blev en alsidig pakke af velfærdsteknologi testet på plejehjemmet Trøjborg og evalueret i efteråret 2016, bl.a. af medarbejdere. Evalueringen viste, at de afprøvede teknologier har positive effekter på borgernes livskvalitet og medarbejdernes arbejdsmiljø. Visse af teknologierne indeholder desuden et driftsmæssigt effektiviseringspotentiale, som CT har besluttet at udbrede (10.11.2016). Der er overvejelser om en slutevaluering for at følge, om de forventede effekter kan indfris i praksis. Styregruppen for Økonomi har tilsluttet sig, at de centrale KB-midler finansierer indkøb af teknologier. Udgifter til drift/vedligehold og genanskaffelse afholdes lokalt (30.3.2016). Derfor må man også forudsætte, at teknologierne i større eller mindre grad kan komme til at erstatte personaleressourcer.

Implementeringen kræver en mærkbar kulturforandring for at lykkes. CFT understøtter lokalområderne med rammer for en grundig og involverende implementeringsproces. Der tilføres midler til lokalområdernes implementering for at sikre tid og opmærksomhed til ændring og tilpasning af arbejdsgange. Vi har erfaret, at det er vanskeligt at fastholde effekter, når hverdagen atter melder sig. Derfor arbejder vi også med at finde svar på spørgsmål som: Hvordan sikres ledelseskraften? Hvilket behov er der for medarbejder(e) med særligt ansvar for VT? I hvilken form kan netværk bedst sprede viden om VT? Hvordan fornyes og vedligeholdes kompetencer?

Drøftelse:

Formålet med velfærdsteknologi på plejehjemmene er, at have fokus på borgernes liv samt at forbedre medarbejdernes arbejdsmiljø. Det er et projekt, der kræver ændring af kulturen på arbejdspladserne, der kommer til at tage tid.

Medarbejdersiden efterlyser data fra de pilotprojekter der er kommet frem i pilotafprøvningserne. Af dem kan vi lære hvad der gik godt, og hvad vi som organisation skal være opmærksom på fremadrettet,

HMU ønsker, at HAU bliver involveret i arbejdsmiljøvurderingerne af de nye teknologier. Det er ikke de lokale arbejdsmiljøgrupper, der kan gennemføre disse analyser, men et samspil mellem lokale aktører, eksperter og HAU.

Indførelsen af de nye teknologier medfører ændrede plejeforhold, og det er vigtigt, for at understøtte implementering og velfungerende kultur forandringer, at der er tid til implementeringen, at forståelsen for teknologien er til stede blandt medarbejderne og at der er et tæt samarbejde med borgerne.

HMU ønsker en oversigt over hvordan opgavefordelingen er mellem arbejdsmiljøaktørerne i MSO.

Et særligt opmærksomhedspunkt i dette projekt er snitfladeproblematikken mellem forskellige magistratsafdelinger. De nye teknologier er gode, men i nogen tilfælde er det ikke muligt at få dem fordi en anden magistratsafdeling skal betale for med. Denne opgave ligger til afklaring i Center for Frihedsteknologi.

Punkt 9: MED-uddannelse

Baggrund:

FMU drøftede og godkendte på møde den 31. maj en præcisering af principperne for MED-uddannelse i Aarhus Kommune.

De væsentligste præciseringer er, at:

- Det fortsat er obligatorisk for nye medlemmer at deltage på grunduddannelse, men at det er op til det enkelte MED-udvalg at vurdere, om og hvornår det giver mening at deltage som et samlet udvalg igen.
- MED-udvalgsmedlemmer har ret til supplerende uddannelsesdage – og at disse kan spares op.

Samtidig anbefales det, at:

- Hvert MED-udvalg foretager en årlig drøftelse af behovet og mulighederne for MED-uddannelse (grunduddannelse og suppleringsuddannelse). Denne drøftelse kan startes i Hoved MED-udvalgene. I forlængelse heraf kan der udarbejdes en uddannelsesplan.

Drøftelse

Sekretæren for HMU sender principperne for uddannelse i MED-systemet ud til alle LMU'er. HMU anbefaler, at LMU'erne bruger de uddannelsesmuligheder, der er og at man årligt tager stilling til hvad behovet for uddannelse er det kommende år.

Generelt opfordrer HMU til, at der skal være fokus på, at MED-systemet er énstrengt – og dermed også er et arbejdsmiljøudvalg – og hvilken betydning det har for LMU'ernes arbejde.

HMU vil i 2018 have en uddannelsesdag, der omhandler:

- Personaleredegørelsen i et fremadrettet perspektiv
- Rettidig information i MED-systemet
- HMU som arbejdsmiljøudvalg
- Den fælles opgave og ansvar for at tiden bliver brugt rigtigt
 - Formøder
 - Arbejdet mellem møderne
 - Årshjul
 - Opgavefordeling mm.
- Arbejdet mellem LMU og HMU

HMU-sekretæren har til opgave at finde en dato til uddannelse i HMU i første halvår 2018.

Punkt 10: HMU-mødeplanlægning 2018

Baggrund:

Der er én stor ændring, i det HMU-møderne flyttes fra onsdag formiddag til torsdag eftermiddag. Det skyldes en anden mødekadence i andre centrale mødefora. HMU mødes torsdage mellem 12.30 og 15.00. Der er dd. ikke planlagt møder i HAU.

Der er ikke planlagt møder i januar måned pga. byrådsvalg samt ny konstituering i MED-organisationen.

I HAU's kommissorium strå der, at der afholdes to fælles møder mellem HMU og HAU årligt. I vedlagte forslag, er der taget højde for det.

Af forslaget til mødeplanen fremgår det, at der i nogle typer sager er en meget lang sagsgang, f.eks. når det drejer sig om den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

HMU-HAU's arbejdsmiljødrøftelse er planlagt til den 8. februar 2017, hvilket er det senest mulige tidspunkt, da Borgmesterens Afdeling skal have MSO's bidrag senest den 19. februar 2018.

Drøftelse:

HMU godkendte mødeplanen for 2018

Det anbefales, at LMU'erne har møde midtvejs mellem HMU's møder

Det blev endvidere besluttet, at der skal planlægges en studietur for HMU i efteråret 2018.

Den 8. februar 2018 skal udover den årlige arbejdsmiljødrøftelse også indeholde en strategiske drøftelse af HMU's fremadrettede arbejde, Der skal afsættes yderlige tid på mødet til arbejdet.

Punkt 11: Arbejdsbeklædning

Baggrund:

Hvorfor skal MSO have en beklædningsløsning?

Det vigtigste argument for en beklædningsløsning er Sundhedsstyrelsens (SST) "vejledning om arbejdstøj inden for sundheds- og plejesektoren" fra 2011. Denne siger, at medarbejdere i plejesektoren skal iføre sig arbejdsbeklædning ved arbejdets start og tage den af efter endt arbejde og lægge den til vask, så der ikke spredes sygdomme og resistente bakterier mellem arbejde og hjem.

Hvad betyder det for medarbejderne

Der er tale om personmærket arbejdsbeklædning og alle medarbejdere skal i løbet af sommeren vælge hvilke modeller de vil have i deres "pakke" og have taget mål til dette. Den valgte leverandør kommer ud til en række adresser i hvert lokalområde og hjælper med dette. Tid og sted for dette meldes ud ved en senere lejlighed.

Da der på ca. ¼ af alle adresser ikke er den fornødne plads til depotrum og omklædning, vil leverandøren på disse adresser opstille leveringsskabe, hvori den rene arbejdsbeklædning afleveres. Medarbejderne på disse adresser skal:

- tage den rene arbejdsbeklædning med hjem og tage arbejdsbeklædningen på hjemmefra,
- opbevare sin arbejdsbeklædning hjemme,
- aflevere den brugte arbejdsbeklædning på arbejdsstedet og
- have arbejdstid til afhentning og aflevering af arbejdsbeklædning.

Medarbejderne får udleveret en rygsæk, som skal anvendes til at fragte arbejdsbeklædningen mellem arbejdssted og bopæl. Ved plejeboliger, hvor der er depotrum og omklædningsmuligheder, skal medarbejderne klæde om på arbejdspladsen.

Drøftelse:

Medarbejdersiden oplyser om, at der er uro i baglandet vedr. den nye arbejdsbeklædning. Det skaber utryghed at medarbejderne bliver bedt om at tage urent tøj med hjem, idet der er risiko for smitte mellem arbejdsplads og medarbejdernes hjem. Der blev stillet et spørgsmål fra Område Nord om, hvilken lovgivning, der vægter mest Sundhedsstyrelsen vejledning vedr. risiko for smitte eller arbejdstilsynets vejledning om velfærdsforanstaltninger (omklædningsfaciliteter).

Medarbejdersiden beder endvidere om en afklaring af de forsikringsmæssige spørgsmål i forhold til arbejdsbeklædningen. Endvidere beder medarbejdersiden om, at de faglige organisationer inddrages i spørgsmålene vedr. arbejdsbeklædning.

Disse spørgsmål gives videre til Fællesstaben i Sundhed, til nærmere afklaring. HAU skal inddrages i de arbejdsmiljømæssige spørgsmål der er i den videre behandling af spørgsmålet.

Punkt 12: Start hos borgeren

Baggrund:

I december 2016 besluttede Chefteamet at implementere "Start hos borgeren" i hjemmeplejen i Aarhus Kommune. Ændringen betyder, at hjemmeplejen starter og slutter vagten hos borgeren i stedet for at starte og slutte vagten med at møde ind på lokalcentret. Informationssikkerhed og teknik, der fungerer, er centralt for Start hos borgeren. Derfor har styregruppen besluttet, at Start hos borgeren starter i hjemmeplejen senest 1. november 2017.

Direktionerne i alle 7 områder har fået et oplæg til planlægning af ændringerne. Oplægget hedder *Ramme for implementering* og ligger på MSO-Portalen. Hvert område har siden april arbejdet på at finde den bedste model til at kunne starte hos borgeren med inddragelse af medarbejdere. Desuden inddrages LMU. For at støtte områderne i implementeringsprocessen er der nedsat en implementeringsgruppe, hvor alle direktioner er repræsenteret.

HMU har tidligere drøftet projektet og peget på en række udfordringer for blandt andet arbejdsmiljøet.

Drøftelse:

Der arbejdes på at få alle områder på at forberede "Start hos borgeren". Der bliver løbende samlet op på de udfordringer der opstår og lokalt findes der løsninger der virker. Løsningerne deles i Implementeringsgruppen for at give inspiration.

Medarbejdersiden oplyser, at opmærksomheden særligt er rette mod, at der bliver taget hånd om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. *Så alle procedurer/retningslinjer er på plads ved opstart.* Endvidere er der fra medarbejderside en særlig opmærksomhed på om besparelserne på 14. mio. kommer i hus.

Medarbejdersiden påpeger, at den lokale mødestruktur er afgørende for medarbejdernes arbejdsmiljø og sociale tilhørsforhold.

HMU anbefaler endvidere, at "Start hos borgeren" evalueres efter to kvartaler, fordi det er et vigtigt strategisk indsatsområde, og derfor skal følges tæt.

Implementeringsgruppen har møde fredag den 25. august.

HMU vil gerne have en skriftlig orientering på næste møde den 11. oktober 2017. Projektlederen er ansvarlig for denne.

13 Mundlig orientering

- Valg i MED-organisationen i efteråret 2017 – ny konstituering 1.januar 2018
- Budgetforhandlinger (intet nyt)

14 Skriftlig orientering

- Ny Sundhedschef
- Kommissorium for HAU
- Halvårsregnskab – eftersendes.
- Forskningsprojekt vedr. frivillighed i ældreplejen

15 Eventuelt

Intet