

14. oktober 2021  
/melar1



**Referat**  
**til**  
**møde i HMU Socialområdet**  
**9. september 2021 kl. 12:00**  
**i Lokale B4, 1. sal, Regionshuset Skottenborg 26,**  
**Viborg**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt. Tekst</b>	<b>Side</b>
1 Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.03)	1
2 Kort tilbagemelding fra temadrøftelserne mellem RMU og HMU-formandskaberne den 2.-3. september 2021 (kl 12.03-12.05)	2
3 Fortsat drøftelse af samarbejdskultur i HMU for Socialområdet (kl. 12.05-12.35)	4
4 Input til arbejdet med en udviklingsplan for Socialområdet (kl. 12.35-13.35)	6
5 Input til et årsrul for temadrøftelser: Rekruttering og fastholdelse (kl. 13.40-14.30)	8
6 Koncept og forløb for TULE og APV 2021 (kl. 14.30-14.45)	12
7 Godkendelse af mødeplan 2022 (kl. 14.45-14.50)	15
8 T.O.: Arbejdstilsynet reaktioner i 2021 (kl. 14.50-14.55)	16
9 Eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.55-15.00)	18

---

1-13-3-124-20

## 1. Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.03)

### Det indstilles, at HMU

- at dagsordenen godkendes
- at referat af HMU-mødet 18. august godkendes
- at revideret mødeplan for 2021 med opdaterede afholdelsessteder godkendes

### Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes og referat af det konstituerende møde den 18. august 2021 godkendes. Referatet af HMU-mødet er vedlagt.

Ift. mødeplanen foreslås det, at de resterende møder i 2021 holdes:

- 27. oktober: Nørholm, Specialområde Udviklingshæmning og ADHD
- 15. december: Specialområde Hjerneskode

### Beslutning

Formand for HMU, Socialdirektør Ann-Britt Wetche bød kort velkommen, hvorefter der var en kort præsentationsrunde.

Medarbejderside orienterede om, at Lone Andersen er udpeget til at indgå i HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed.

Der var afbud fra: Karna Stickelbout, Kristine Frøsik og Rasmus Ladefoged Dinnesen.

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen
- godkende referatet
- godkende mødeplanen for 2021

### Bilag

- Referat HMU Socialområdet\_180821

---

1-13-3-124-20

## 2. Kort tilbagemelding fra temadrøftelserne mellem RMU og HMU-formandskaberne den 2.-3. september 2021 (kl 12.03-12.05)

### Det indstilles, at HMU

- tager tilbagemeldingerne til efterretning.

### Sagsfremstilling

HMU formandskabet samt arbejdsmiljørepræsentant Louise Barner deltog den 2.-3. september i temadrøftelser med RMU:

- Temadrøftelse om hvilke erfaringer fra COVID-19 vi skal bringe videre i arbejdet med at skabe fremtidens sundhedsvæsen og attraktive arbejdspladser
- Temadrøftelser om fremtidens attraktive arbejdspladser og forventninger til det gode arbejdsliv

På mødet gives der en kort tilbagemelding fra drøftelserne.

### Beslutning

De to næstformænd i HMU, Tine Beck Jensen og René Lodal Christensen gav en kort tilbagemelding fra temadrøftelserne mellem RMU og HMU-formandskaberne. Særligt et oplæg ved Jesper Bo Jensen, ph.d., fremtidsforsker, Center for Fremtidsforskning, om fremtidens attraktive arbejdsplads og forventninger til det gode arbejdsliv var interessant. Her blev der bl.a. sat fokus på:

- den unge generation: Hvad det er for en type mennesker, hvilke forventninger skal vi have til dem - og hvilke forventninger har de til os.
- Unge i dag tænder ikke på visioner og flotte ord. Hvis vi er lækre, så kan de unge ikke se det.
- Fjernsynsgenerationen/de unge kan ikke relatere til dialog og dristighed. Det handler meget om walk the talk og følgeskaber, fx hvis man er 4 tætte kolleger, så følger de med hinanden rundt på arbejdspladser.
- Følgeskab: De unge vil gerne have lederskab, men vil også have indflydelse. De vil gerne følge ledelsen, hvis de vurderes, til at være værd at følge.
- Betydningen af sociale medier skal ikke underkendes: Tik-Tok, Instagram mv. - de unge identificerer sig med influencers

Herudover var oplæg om livsfasepolitik og fastholdelse af seniorer: Hvad er det for et arbejdsmarked, vi er på og hvad har man af ønsker til det fremadrettede. Talte bl.a. ind i vilkårsaftaler. Også spændende og relevante drøftelser.

---

Afslutningsvist blev der givet en kort orientering fra RMUs behandling af høringssvarene til budget 2022 og den endelige aftale om budget 2022 for Region Midtjylland. Socialområdet er en del af aftalen, og det er bl.a. tydeliggjort, at socialområdet skal:

- udvikle og styrke sin position som en attraktiv samarbejdspartner for kommunerne
- fortsat fokusere og målrette leverandøropgaven inden for det mest specialiserede socialområde, og med dette udgangspunkt arbejder på at fastholde, udbygge og videreudvikle de faglige specialmiljøer i specialområderne
- sætte fokus på styrket borgerinddragelse gennem udvikling og implementering af løbende borgertilfredshedsundersøgelser og andre initiativer, som kan sikre yderligere fokus på borgerens trivsel og udvikling
- have fokus på fastholdelse og rekruttering af ledere og medarbejdere. Det vil være et centralt indsatsområde i de kommende år
- prioritere praksisnær forskning, systematisk evaluering af nye indsatser og udbredelse af gode resultater prioriteres som led i løbende forbedringer af den faglige kvalitet i den borgerrettede indsats
- fastholde fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed samt at arbejde med lighed i sundhed.

I det samlede budget udgør socialområdet kun en mindre del. Den fulde aftaletekst kan ses i vedlagte bilag, aftalens del om socialområdet kan ses på side 17.

HMU besluttede, at

- tage orienteringerne til efterretning.

## **Bilag**

- aftale-om-budget-2022-for-region-midtjylland

---

1-13-3-124-20

### 3. Fortsat drøftelse af samarbejdskultur i HMU for Socialområdet (kl. 12.05-12.35)

#### Det indstilles, at HMU

- fortsætter dialogen fra forrige HMU om, hvad der skal kendetegne HMU for Socialområdet og drøftelserne i udvalget.
- kommer med input til temaer i en årsplan 2021 og 2022

#### Sagsfremstilling

##### Fortsat drøftelse af ambitioner og ønsker i forhold til HMU

På forrige møde i HMU var der en indledende drøftelse af ambitioner og ønsker til arbejdet i HMU. Med afsæt i opsamlingen fra gruppedrøftelserne ønsker HMU formandskabet en fortsat drøftelse af samarbejdsstrukturen i HMU.

Hovedpointer fra temadrøftelsen 18. august:

- HMU skal beskæftige sig med emner, der vedrører det samlede socialområde (og også de mere formelle drøftelser, jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalen). Der er væsentligt, at der bliver talt om de ting, hvor man i fællesskab kan bidrage til løsning af opgaverne – arbejde med problemstillingerne 'med den brede pensel'
  - Drøftelserne skal tage afsæt i visionen for socialområdet (kerneopgaven skal være i fokus). Merværdi for 'dem, vi er her for'
  - HMU kan spørge LMU'erne om, hvad de ønsker, at HMU skal være optaget af
- Der er ønske om, at der ikke er a-side og b-side drøftelser. I stedet ét samlet HMU.
  - HMU skal forstyrre og inspirer hinanden positivt. Andre nøgleord er nysgerrighed og samhørighed
  - Tonen: Konstruktiv i den måde, emner behandles på.
  - Opbakning til at medarbejdere og ledere sidder blandet ved mindre borde – også relevant ifm. tema-/gruppedrøftelser.
  - Ønske om at traditionen med at afgive et fælles hørings svar samlet for HMU fortsætter
- Møderne skal være relevante, hvilket indebærer at alle bidrager konstruktivt og deltager aktivt – både før, under og efter møderne.
  - Det ønskes tydeliggjort på dagsordenen, om punktet er til drøftelse eller til orientering. Orienteringspunkter fremgår sidst på dagsordenen, og behandles kun, hvis der fremkommer spørgsmål til punktet
  - Det ønskes, at det fremgår, hvor der kan søges yderligere viden. Gennemsigtig er et nøgleord, og alle medlemmer skal være 'klædt på' til drøftelserne

- Temaer fra årsplanen 2021-23 for Socialområdet kan behandles ind i HMU
  - Særligt rekruttering (og fastholdelse), faglighed og kompetenceudvikling er væsentligt for HMU at behandle som tema
  - Sundhed blev også nævnt som et tema
- Afholdelse af møderne
  - Forslag om kort (5. min.) præsentation af de enkelte specialområder med afsæt i en fast skabelon. HMU medlemmerne er ansvarlige herfor. Som første punkt på dagsordenen.
  - Forslag om at møderne holdes lokalt og skiftevis i de enkelte specialområder

### **Proces på mødet**

10 min.: Gruppedrøftelser ved bordene

10 min.: Kort tilbagemelding fra gruppens drøftelser

5 min.: Opsamling og næste skridt v/formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche

Med udgangspunkt i input fra møderne vil formandskabet udarbejde en årsplan, som endeligt godkendes af HMU på mødet den 27. oktober.

### **Beslutning**

HMU fortsatte drøftelserne af ambitioner og ønsker til arbejdet i HMU, herunder samarbejdskulturen.

### **Opsamling fra gruppedrøftelserne**

Der fremkom følgende hovedpointer fra temadrøftelsen. Disse er supplement til de input, som HMU gav ifm. mødet den 18. august:

- God energi i at tale om det fremadrettede – hvad der optager Socialområdet, fx rekruttering og fastholdelse
- Samarbejdet: Vanskelige emner skal også kunne drøftes ind i HMU, også når det er mulige konfliktfyldte temaer
- Behov for tydelighed på ramme, rolle/mandat og funktionen i HMU – både ift. LMU'erne og RMU, fx når der skal gives hørings svar
- Fast punkt på dagsordenen om 'Hvad kommunikeres fra HMU'. Forslag om, at dette kan være i form af en kort video med de tre vigtigste pointer fra mødet. Der var ønske om, at det skal være agil kommunikation, der rammer bredt.

Formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche kvitterede på vegne af det samlede HMU formandskab for input og bemærkninger.

HMU besluttede, at:

- HMU formandskabet på baggrund af input og bemærkninger fra temadrøftelserne på møderne i HMU den 18. august og 9. september beslutter et årshjul for HMU for Socialområdet.
- Årshjulet skal vedlægges dagsordenen til alle møderne i HMU.

---

1-13-3-124-20

#### 4. Input til arbejdet med en udviklingsplan for Socialområdet (kl. 12.35-13.35)

##### Det indstilles, at HMU

- giver input til det videre arbejde med udviklingsplanen og en organisatorisk vision for Socialområdet.

##### Sagsfremstilling

###### Baggrund og formål

Socialområdet har allerede de politisk afstukket visioner fra Målbilledet for Socialområdet og de bærende værdier om dristighed, dygtighed og dialog fra Region Midtjylland. Der ses dog et behov for en selvstændig fælles vision for socialområdet. På områdechefmødet den 4. maj 2021 blev inspirationsarbejdet i forhold til vision og visionsledelse og en grundfortælling for Socialområdet indledningsvis startet. Arbejdet blev nærmere konkretiseret før sommerferien, hvor områdechefkredsen arbejdede med at afdække det fælles missions-, visions- og strategifundament på Socialområdet. Der er nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse fra områdechefkredsen og Socialledelsen, som skal arbejde videre med en organisatorisk vision for Socialområdet som et element i udviklingsplanen.

Formålet med en organisatorisk vision er at give mere enkelthed og tydelighed ved at omsætte og fortolke visionerne fra Målbilledet for Socialområdet, så man bedre kan beskrive "hvem Socialområdet i Region Midtjylland er" og "hvad man står for". I denne proces vil der også arbejdes med udvikling af en sproglig selvforståelse, som kan blive et identitets- og kulturskabende pejlemærke og give et fælles afsæt i forhold til den interne og eksterne kommunikation.

###### Proces på mødet i HMU

Indledningsvist præsenteres det foreløbige arbejde. Efterfølgende ønskes der input fra HMU (gruppetrøftelser) om:

- Hvad en udviklingsplan og en organisatorisk vision for Socialområdet bør indeholde, herunder
- Hvilke værdier repræsenterer bedst et samlet socialområde

Efterfølgende vil arbejdsgruppen tage drøftelserne med i det videre arbejde. Der udarbejdes et foreløbigt udspil, der skal drøftes i Psykiatri- og Socialudvalget den 1. december 2021.

##### Beslutning

Formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche præsenterede indledningsvist formålet med en organisatorisk vision og gav en status på det foreløbige arbejde med udvik-



lingsplanen. Overordnet set skal arbejdet bidrage med input til og tydeliggøre, hvad der skal kendetegne socialområdet, og hvor vi gerne vil udvikle os. Med andre ord, en strategisk ambition (ikke en vision, det er der allerede for socialområdet).

Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af socialledelsen og udvalgte områdechefer, der skal slå stregerne for en organisatorisk vision for socialområdet som et element i udviklingsplanen. Det er det nye regionsråd, der endeligt skal godkende udviklingsplanen, forventeligt i marts/april 2022.

HMU besluttede, at:

- give input til det videre arbejde med udviklingsplanen og en organisatorisk vision for Socialområdet.
- udviklingsplanen mv. skal dagsordenssættes på mødet i HMU den 15. december.

---

1-13-3-124-20

## 5. Input til et årsrul for temadrøftelser: Rekruttering og fastholdelse (kl. 13.40-14.30)

### Det indstilles, at HMU

- bidrager med input til et årsrul for del-temaer i relation til 'Rekruttering og fastholdelse'

### Sagsfremstilling

I forbindelse med mødet i august fremkom der forslag om, at temaer fra Socialrådets årsplan 2021-23 kan behandles ind i HMU. Særligt blev det fremhævet, at rekruttering og fastholdelse, faglighed og kompetenceudvikling er væsentlige emner. HMU formandskabet har efterfølgende besluttet, at rekruttering og fastholdelse skal være et fast punkt på de fremadrettede møder.

HMU formandskabet ønsker, at det samlede HMU bidrager med input til del-temaer med henblik på at konkretisere drøftelserne på de fremtidige møder om rekruttering og fastholdelse på Socialrådet, eksempelvis:

- Måltrettet branding
- Stillingsopslag
- Elev-arbejdet generelt
- Senioraftaler
- Onboarding ift. nye medarbejdere

Vedlagt er et udkast til en handleplan der dels præsenterer den aktuelle situation med rekruttering og fastholdelse, dels præsenterer mulige indsatsområder. Handleplanen skaber desuden et overblik over, hvilke indsatser og tiltag, man på den ene eller anden måde beskæftiger eller har beskæftiget sig med i Socialrådet.

Handleplanen har været drøftet den 6. september i områdechefkredsen på Socialrådet.

### Proces på mødet

Med afsæt i handleplanen ønskes der i HMU en drøftelse af, hvilke emner, der vil være relevante at 'dykke længere ned i'. Processen på mødet vil være gruppedrøftelser med efterfølgende opsamling i plenum.

Formålet er at få udarbejdet et årsrul for, hvornår HMU drøfter de enkelte del-temaer.

### Beslutning

Formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche præsenterede indledningsvist baggrunden for og formålet med drøftelserne i HMU. Det blev understreget, at:

- rekruttering er ét af de væsentligste emner, som socialområdet som helhed, herunder MED-systemet, i den kommende tid skal fokusere på. Der ikke er noget quick fix. Det er et langt sejt træk, hvor der er overvejelser om at koble regionens innovationsenhed på. Derfor bliver det et tema på alle de fremtidige møder i HMU.
- drøftelserne i HMU skal omhandle det, socialområdet selv kan påvirke - velvidende at der også er noget samfundsmæssigt.
- Socialledelsen rejser rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne i drøftelserne med en række forskellige parter, eksempelvis i Danske Regioner, overfor kommunerne, med de faglige organisationer og i dialogen med uddannelsesinstitutionerne
- socialområdet ikke er en del af de løsningsforslag på rekrutteringsudfordringerne, som er forankret i Koncern HR. Derfor skal socialområdet selv udarbejde en handleplan. Et første udkast, dvs. de indledende tanker, er genstand for drøftelserne i HMU.
- På sigt en side på Social intra i form af et inspirationskatalog, så der er én vej, for at få et samlet overblik.

Den første afdækning/udkast til handleplanen har været drøftet med områdecheferne, der blandt andet satte spot på følgende emner: Branding, løn, data (hvad ved vi om de unge), ledelse (daglig nærvær), onboarding og fastholdelse, ulykker for nyansatte, analyse ift. sygefravær for de 25-34 årige.

### **Opsamling fra gruppedrøftelserne**

Efterfølgende drøftede HMU udkastet for en handleplan vedr. rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet. Der fremkom følgende pointer:

#### *Branding, herunder stillingsopslag*

- Retorikken:
  - Få skabt en positiv fortælling/retorik om arbejdspladsen –"Vi er vores egne bedste ambassadører"
  - 'Vi gør det sammen': Hvordan vi italesætter os selv, det skal ikke altid handle om at vi har travlt
- Målrettet branding
  - Helt ned på afdelingsniveau
  - Kan man hyre et kommunikationsbureau?
  - Deltagelse på professions festivaler
  - Uddannelsesinstitutioner: At Socialområdet 'viser flaget' og kommer ud og underviser vores kommende kolleger. Fået fortalt en anden historie, end den de måske tror. Få skabt positive fortællinger.
- Stillingsopslag
  - Tænke i nye baner: Animation, videoer hvor medarbejdere og ledere fortæller om stedet
  - Skal i langt højere grad være mere præcise og specifikke, fx: Hvad for en faggruppe søges, kortere stillingsopslag, overvejelserne om at 'hvad kan vi tilbyde dig' skal stå som noget af det første i opslaget.

#### *Elever, studerende og samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne*

- Elever og studerende

- Professionalisere praktikperioderne
- Klubber/netværk for elever og studerende på tværs af områder/geografiske klynger med det formål at få et fællesskab, der både understøtter noget socialt og noget fagligt. Praktikvejlederne kan deltage
- Praktik på tværs af specialområderne – få viden om de forskellige målgrupper
- Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne
  - Invitere uddannelsesstederne ind på rundvisning. Få skabt en fortælling om, hvem vi er.
  - Socialområdet ud som gæstelærer på uddannelsestilbuddene. Dem, der arbejder driftsnært.
  - Have en direkte dialog med de studerende (både under uddannelsen) og i den første del af ansættelsen

#### *Løn og arbejdsvilkår*

- Kultur: Behov for større bevidsthed om, hvad man som ansat bliver en del af – det skal italesættes allerede ved ansættelsessamtalen - arbejdsvilkår, fællesskab både på og uden for arbejdet
- Ret til fuldtid
- Senioraftaler (Socialområdet er den regionale enhed med flest senioraftaler)
- Seniorsamtaler og overholdelse af den lovpligtige MUS
- Fleksible vagtplaner: De skal være et spejl på dagens samfund, herunder at privatlivet har fået en anden betydning end tidligere
- Betale folk for at betale for deres pædagoguddannelse, ufaglærte (i DOK bliver der betalt for alle 3 år). Fx medarbejdere, der er ansat som ufaglærte.

#### *Onboarding og fastholdelse*

- Onboarding af nye medarbejdere skal i højere grad forstås som en ledelsesdisciplin - at det er en opgave, at bruge ledelseskraft på at tage imod nye
- Et skræddersyet forløb for nyuddannede, hvor de på fx en 2-3 måneders periode arbejder i forskellige specialområder
- Fokus på hvad særligt nye medarbejdere udsættes for. Hvornår deltager man i vagten, faren for informationsoverload, at blive klædt ordentlig på. Spørge dem "Hvad er vigtigt for dig"? Nysgerrighed på, hvad de efterspørger
- Overvejelse om trainee forløb – eksempelvis i forhold til karrierespor
- Ledelsesstil som element ind i en fastholdelsesstrategi: Autentisk og nærværende i sin ledelsesstil + humor

HMU besluttede, at:

- Handleplanen for rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet dagsordenssættes på alle fremtidige møder i HMU.

#### **Bilag**

- Handleplan - Rekruttering onboarding og fastholdelse

#### **Bilag**

- Handleplan - Rekruttering onboarding og fastholdelse



1-13-3-62-20

## 6. Koncept og forløb for TULE og APV 2021 (kl. 14.30-14.45)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen om koncept for APV- og TULE-undersøgelserne til efterretning
- tager status på forløb af APV- og TULE-undersøgelserne til efterretning
- drøfter og beslutter om den nuværende grænse for hvornår, der skal anvendes konsulent til TULE-dialogen med medarbejderne, skal fastholdes eller ændres

### Sagsfremstilling

Punktet har til formål at orientere HMU om konceptet og det videre forløb for APV- og TULE-undersøgelserne 2021. HMU skal desuden drøfte og beslutte om den eksisterende grænse for brug af konsulenter ved TULE-dialogerne skal fastholdes eller ændres for de kommende TULE-dialoger.

### Koncept for APV (ArbejdsPladsVurdering) og TULE (trivselsundersøgelse og en ledelsevaluering) 2021

Konceptet for APV er det samme som ved sidste runde i 2018-2019, men der er tilføjelser til konceptet for TULE-undersøgelsen

For det første vedtog Direktionen den 22. juni 2021 følgende supplerende spørgsmål:

1. Oplever du, at der er en upassende seksuel omgangstone eller kultur på din arbejdsplads?
2. Jeg ville have nemt ved at sige fra, hvis jeg blev udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.
3. Jeg ved, hvor jeg kan henvende mig, hvis jeg eller kollegaer oplever uønsket seksuel opmærksomhed eller andre krænkende handlinger.
4. Har du været til udviklingssamtale inden for de seneste 12 måneder med din nærmeste leder?

De supplerende spørgsmål skal ses som et supplement, der omhandler emner, der på tidspunktet for undersøgelsen er særligt fokus på.

Spørgsmål 1-3 er udarbejdet efter en dialog med Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, Region Nordjylland, Region Sjælland og Region Hovedstaden, samt konsulenter fra *BrancheFællesskaberne for Arbejds miljø*. Baggrunden for spørgsmål 4 er ambitionen om, at Region Midtjylland skal være en attraktiv arbejdsplads med fokus på faglig og personlig udvikling, trivsel og arbejdsglæde, og en årlig udviklingssamtale med nærmeste leder vil kunne bidrage hertil.

TULE 2021/22 består således af følgende spørgsmål:

- Otte nationale spørgsmål aftalt i regi af Danske Regioner
- Ti trivselsspørgsmål
- Fem ledelsesspørgsmål

- Et følgeskabsspørgsmål

For det andet har Socialledelsen besluttet, at der ved denne TULE-runde i Socialområdet er mulighed for, at specialområderne kan stille ekstraspørgsmål for eget område.

Der er to specialområder, som har benyttet sig af denne mulighed:

- SUA har stillet følgende ekstraspørgsmål: "I hvilken grad bidrager jeg til det gode arbejdsmiljø"
- SBU har stillet følgende ekstraspørgsmål: "Jeg har den nødvendige specialiserede viden til at kunne arbejde med afdelingens målgruppe"

### **Nuværende status for APV og TULE 2021**

Socialområdet kortlagde APV og TULE fra d. 23. august til d. 6. september 2021.

Der gives på mødet en status på svarprocenten for Socialområdet.

### **Det fremadrettede forløb for APV og TULE 2021**

- D. 15. september: TULE-workshop i Viborg
- D. 17. september: TULE-workshop i Aarhus
- D. 27. september: TULE-rapporterne udsendes
- D. 28. september: Hotline for ledere som hjælp til at forstå rapporterne og få vejledning i, om de selv kan stå for den opfølgende dialog med medarbejderne

Lederne i Socialområdet har således i lighed med tidligere år fået tilbud om at deltage i workshops for at få redskaber til at gennemføre TULE-dialogen med medarbejderne. Der er fortsat mulighed for, at den enkelte leder ved dialog med sin leder og/eller brug af hotline kan søge vejledning til at forberede og gennemføre TULE dialogen og derved få afklaret, om der er behov for en ekstern konsulent uanset den samlede tilbagemelding i TULE-rapporten.

HMU får en tilbagemelding om de overordnede TULE-resultater, når de foreligger, mens HMU's egentlige drøftelse af resultaterne fra TULE og APV først finder sted, når der har været tilstrækkelig tid til, at arbejdsmiljøgrupper, ledere og LMU'er har fulgt op og bearbejdet resultaterne lokalt. Det vil være på HMU mødet i 4. kvartal 2021.

### **Særligt om APV**

Der er i lighed med tidligere blevet arrangeret forberedende APV-dage og der er planlagt opfølgende APV-arbejdsdag for arbejdsmiljøgrupperne i de områder og afdelinger, som har ønske om det

### **Brug af konsulent til TULE-dialogerne (drøftelse og beslutning)**

RMU har tidligere besluttet, at de enkelte HMU'er skal beslutte, hvornår det anbefales at anvende en konsulent til at facilitere TULE-dialoger på baggrund af resultaterne i rapporterne. HMU besluttede i 2018 at fastholde det eksisterende niveau for, hvornår lederne skal gøre brug af konsulenter ved TULE-dialogerne. Niveauet er baseret på et gennemsnit af scoren på spørgsmålet: "Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?". Spørgsmålet er et tilfredsheds mål på en skala fra 1-7 og er ét af de otte nationale spørgsmål. Som noget nyt ved denne TULE-runde opgøres scoren på spørgsmålet ud fra det reelle gennemsnit fra 1 til 7 – og bliver ikke længere omregnet at være fra 0 til 100. Det tidligere niveau på 60 ud af 100 point svarer nu til et gennemsnit på 4,60. Socialstaben vurderer i samråd med Koncern HR Udvikling, at lederne efter deltagelse i en af de forberedende TULE-workshops, generelt bør kunne gennemføre en TULE-dialog

---

selv på baggrund af en TULE-undersøgelse med et resultat på 4,6 ellers derover på skalaen fra 1-7.

Socialledelsen ønsker, at HMU drøfter, om grænsen skal fastholdes eller ændres i denne TULE- og APV-runde.

Koncern HR's TULE dialogpakke koster 8.150 kr. og er på 10 timer, som dækker formøde med lederen og facilitering af TULE-dialogen. Socialledelsen har besluttet, at afdelinger og områder som sidst selv afholder udgifterne til eksterne konsulenter til at facilitere TULE-dialogerne.

## **Beslutning**

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator for Socialområdet Thilde Guldborg orienterede om afviklingen af TULE og APV. Angående TULE-besvarelsener blev der udsendt 2.611 spørgeskema, og der var en svarprocent på 66.

HMU drøftede efterfølgende, om der skal ændres på niveauet for, hvornår der skal bruges ekstern konsulent til TULE-dialoger på baggrund af resultaterne i rapporterne. Anbefalingen fra Socialstaben i samråd med Koncern HR Udvikling er, at lederne efter deltagelse i en af de forberedende TULE-workshops, generelt bør kunne gennemføre en TULE-dialog selv på baggrund af en TULE-undersøgelse med et resultat på 4,6 ellers derover på skalaen fra 1-7.

HMU besluttede, at:

- det er vigtigt lokalt at synliggøre, at der handles på eventuelle udfordringer og tage handling derefter
- vurderingen af behovet for konsulenthjælp til TULE-dialogerne, og i givet fald antallet af timer, besluttet lokalt, af områdechefen med involvering af områdeledelsen og LMU



---

1-13-3-124-20

## 7. Godkendelse af mødeplan 2022 (kl. 14.45-14.50)

### Det indstilles, at HMU

- godkender mødeplan 2022.

### Sagsfremstilling

Der foreslås følgende mødedatoer i 2022:

- Torsdag den 3. februar 2022 kl. 12-15
- Tirsdag den 22- onsdag 23. marts 2022: Døgnseminar
- Onsdag den 20. april 2022 kl. 12-15
- Onsdag den 15. juni 2022 kl. 12-15
- Tirsdag den 6. september 2022 kl. 12-15
- Onsdag den 26. oktober 2022 kl. 12-15
- Onsdag den 14. december 2022 kl. 12-15

Medarbejderside afholder formøder 2 timer før mødet. Der er fælles frokost.

Såfremt mødedatoerne godkendes vil HMU-sekretariatet kontakte specialområderne med henblik på at få aftalt, hvor møderne i HMU kan afholdes.

### Beslutning

HMU besluttede, at:

- godkende mødeplanen for 2022
- at nedsætte en planlægningsgruppe til forberedelse af døgnseminaret bestående af Ann-Britt Wetche, René Lodal Christensen og Louise Barner.

1-13-3-53-20

## 8. T.O.: Arbejdstilsynet reaktioner i 2021 (kl. 14.50-14.55)

### Det indstilles, at HMU

- Tager orientering om Arbejdstilsynets reaktioner og læringspunkter i 2021 til efterretning

### Sagsfremstilling

Formålet med dette dagsordenspunkt er at orientere HMU om Arbejdstilsynet reaktioner i 2021 og læringspunkter heraf.

Fra og med HMU-mødet d. 27. oktober 2021 vil HMU få en tilbagemelding fra drøftelser om arbejdsmiljødata fra HMU Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed. Underudvalget drøfter på hvert møde en datapakke bestående af følgende data: Ulykker, VTC'er, nyan-sattes fraværsulykker, Arbejdstilsynet reaktioner siden sidst, dybdegående analyser, vold mellem borgere og vold fra patienter.

#### Arbejdstilsynets reaktioner i 2021 (1. januar-26. august):

- 1 strakspåbud: Voldsforebyggelse og instruktion og oplæring i håndtering af fysisk vold
- 3 påbud: Høje følelsesmæssige krav og forflytning
- 2 afgørelser uden handlepligt: Forebyggelse af vold relateret til konkret borger
- 2 vejledninger: Kemisk risikovurdering, voldsforebyggelse og høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Arbejdstilsynet har i alt givet 8 reaktioner inkl. vejledninger til Socialområdet i 2021 fra 1. januar til 26. august. 4 ud af 8 af reaktioner omhandler forebyggelse af vold.

Nedenfor fremgår de læringspunkter, som Arbejdstilsynet har lagt vægt på i deres afgørelser opdelt efter afgørelsens tema.

#### Læringspunkter ift. høje følelsesmæssige krav

- En fælles forståelse af arbejdsmetoden og herunder loyalitet overfor tilgangen i mellem teams
- Kollegial støtte og opbakning efter vanskelige situationer
- Daglig sparring og hjælp fra ledelsen i forbindelse med opgaver med borgerne, hvor ansatte står over for vanskelige beslutninger, komplekse situationer og dilemmaer således, at belastningen på de ansatte mindskes.

#### Læringspunkter ift. forebyggelse af vold

- Fokus på tilstrækkelig risikovurdring
- Sikre kontinuitet, struktur og godt kendskab til borgerne
- Fælles tilgang til beboer med kendt udadreagerende adfærd
- Sikre tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i konflikthåndtering og nødværge

**Læringspunkter ift. forflytning**

- Instruering om de konkrete risici og foranstaltninger ved håndtering/forflytning
- Sikre ens tilgang i arbejdet med håndtering/forflytning af borger
- Tilstrækkelig opdatering af forflytningsbeskrivelse og sikre at ansatte følger forflytningsbeskrivelsen
- Sikre at ansatte benytter egnede tekniske hjælpemidler

**Beslutning**

HMU besluttede, at:

- tage orientering om Arbejdstilsynets reaktioner og læringspunkter i 2021 til efterretning. Der var ingen bemærkninger til punktet.

---

1-13-3-124-20

## 9. Eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.55-15.00)

### Det indstilles, at HMU

- evaluerer mødet.

### Sagsfremstilling

Der ønskes en evaluering af mødet med afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvordan var mødet med til at understøtte visionen for Socialområdet?
- Fik vi talt om det, vi ville tale om?
- Var punkterne relevante og havde alle mulighed for at sige noget?

### Beslutning

#### Gensidig orientering

HMU blev kort orienteret om status på den nationale evaluering af det specialiserede socialområde, der pt. er i sin afsluttende fase, inden der forventes behandling i det politiske system fra omkring 1. december. Det foreløbige arbejde i diverse arbejdsgrupper og i Socialstyrelsen viser, at det sociale område er et vanskeligt område.

Pt. er der lagt op til en inddeling af det specialiserede socialområde i kun to specialiseringsniveauer (tidligere var der tale om tre). Konkret lægges der desuden op til, at tilbud skal ansøge om at være højt specialiseret. Den nærmere procedure herfor er endnu ikke besluttet.

#### Evaluering af mødet

HMU besluttede, at

- at evaluere mødet. Der var enighed om, at det var et godt afviklet møde med relevante og vedrørende punkter.
- at der som fast drøftelse på møderne fremadrettet skal være et punkt om, hvad der skal kommunikeres fra mødet, gerne i form af en mini-videoptagelse, der kommer på Social intra.