

15. november 2021
/melar1



Referat
til
møde i HMU Socialområdet
27. oktober 2021 kl. 12:00
i Volvolokalet på Lillelundsvej 22, 7400 Herning
(Nørholm)

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.05)	1
2	Oplæg ved Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (kl. 12.05-12.20)	2
3	Prioritering af kommende indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse på Socialområdet (kl. 12.20-13.15)	3
4	Aktuelle tilsynssager (kl. 13.20-13.25)	6
5	Økonomistatus socialområdet 2021 (kl. 13.25-13.35)	7
6	Orientering fra RMU: Ekstraordinært møde og møde mellem RMU og Forretningsudvalget (kl. 13.35-13.45)	9
7	Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (kl. 13.45-13.55)	11
8	TULE-rapport 2021: Anledning til tværgående indsatser (kl. 13.55-14.15)	12
9	HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021 (kl. 14.20-15.45)	15
10	Kommunikation fra mødet (kl. 15.45-15.50)	20
11	Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet (kl. 15.50-16.00)	21

1-13-3-124-20

1. Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.05)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen
- godkender referatet af HMU-mødet 9. september
- beslutter hvem der (på video) skal fortælle om drøftelserne fra dagens HMU-møde
- godkender årsplanen 2021 for HMU for Socialområdet

Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes og referat af HMU-møde den 9. september 2021 godkendes, jf. vedlagte. Desuden ønskes det drøftet, hvem der fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU (videoptagelsen) samt en kort tilbagemelding på, hvordan videoen fra forrige møde er blevet modtaget.

Årsplan for HMU for Socialområdet

I forlængelse af drøftelserne på de forrige HMU-møder om samarbejdskultur og input til temaer i en årsplan har HMU formandskabet udarbejdet vedlagte årsplan for 2021. Årsplanen er tænkt som dynamisk og vedlægges fremadrettet på alle møder.

Beslutning

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

Der var afbud fra: Karna R. Stichelbout, Anne Bønding Kvistgaard og Ann Frederiksen. Suppleanterne Hans Bo Kristensen og Lærke Brahe deltog i stedet.

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen
- godkende referatet fra mødet den 9. september
- godkende årsplanen for 2021

Bilag

- Årsplan 2021 HMU Socialområdet
- Referat HMU 090921

1-13-3-124-20

2. Oplæg ved Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (kl. 12.05-12.20)

Det indstilles, at HMU

- tager oplægget fra SUA til orientering.

Sagsfremstilling

HMU har tidligere besluttet, at møderne i HMU holdes i de enkelte specialområder. Ved mødets begyndelse har pågældende specialområde mulighed for at præsentere og viderendele om fx:

- Målgrupper, organisering, og udvalgte rå-data (fx antal ansatte og faggrupper)
- Hvor lykkes vi?
- Hvad optager os?
- Hvad udfordrer os?

Specialområde Udviklingshæmning og ADHDs (SUA) repræsentanter i HMU er: Områdechef Hilde T. Holst, 1. næstformand René Lodal og arbejdsmiljøleder Jimmy Riberholt.

Beslutning

Områdechef Hilde T. Holst, suppleret af René Lodal og Jimmy Riberholt, gav en introduktion til Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (SUA), herunder orientering om organiseringen og den organisatoriske knagerække. Slides fra oplægget er vedlagt.

HMU besluttede, at:

- tage oplægget fra SUA til orientering.

Bilag

- Oplæg SUA_271021

1-13-4-79-20

3. Prioritering af kommende indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse på Socialområdet (kl. 12.20-13.15)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om status på kommende indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse på Socialområdet.

Sagsfremstilling

På Socialområdet oplever vi i øjeblikket store udfordringer vedr. rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere.

Særligt har udfordringerne i sommerferieperioden 2021 været mærkbare ved Specialområde Hjernesgade (SOH), hvorfor der her er igangsat et pilotprojekt omkring branding, stillingsopslag, evt. introforløb og jobmesser. Social Staben og SOH samarbejder om følgende indsatser:

- Branding. Der skal laves en video/flere videoer, som præsenterer specialområdet, matriklerne, faggrupperne og borgerhistorierne. Det sted, hvor SOH oplever de største rekrutteringsudfordringer, skal der ske en prøvehandling med en video for at se, hvorvidt det har målbar effekt.
- Stillingsopslag. Der skal være en opmærksomhed på nye stillingsopslag. Skal formen og indholdet nytænkes?
- Onboarding. Skal vi gøre brug af introstillinger for at forbedre introduktionen til arbejdet på Socialområdet? SocialStaben undersøger det nærmere.
- Jobmesser. Skal vi være mere aktive ift. diverse jobmesser? Det vil være en hurtig måde at øge opmærksomheden på Socialområdet.

Der udarbejdes en handleplan på området, som vil indeholde;

1) en dokumentbank/værktøjskasse, som skaber overblik over og præsenterer allerede udarbejdet materiale, projekter og resultater mm.

2) selve handleplanen, som gennem data vil præsentere de aktuelle udfordringer samt fokusere på mulige indsatsområder relateret til områderne branding, ansættelsesproces (fra stillingsopslag til jobsamtale), god introduktion, praktisk arbejde samt fastholdelse (herunder karriereveje, kultur, sygefravær, seniorordninger, deltid/fuldtid mm.).

Med afsæt i ovenstående ønskes en fælles drøftelse af kommende indsatsområder på Socialområdet.

Beslutning

Vicedirektør Carsten Wulff kvitterede indledningsvist for pointerne fra seneste møde i HMU og gav efterfølgende en kort status på de forskellige initiativer, der er igangsat i Specialområde Hjerneskode samt den handleplan om rekruttering og fastholdelse som er i proces med at blive udarbejdet. Det blev bl.a. italesat at anvende retorikken 'tilknytning', fremfor 'fastholdelse'.

Opsamling fra gruppedrøftelserne

Efterfølgende havde HMU en drøftelse af, hvordan det bliver mere interessant at blive i jobbet – dvs. et fokus på tilknytningen, med det formål at begejstringen skal styrkes. Der fremkom følgende pointer:

Øget fokus på og tid til kerneopgaven

- Tid til kvalitetstid med borgerne samt gøre det ekstraordinære for sårbare borgere, fx koloni: Fokus og tid til kerneopgaven
- Undersøge mulighederne for at eksempelvis humaniora uddannede løser nogle af opgaver, fx ift. dokumentation. Kort fortalt, kolleger med andre kompetencer og andre faglige baggrunde, end dem vi normalt kender
- Fag-faglighed: Få skabt tid og rum til faglige refleksioner
- Uddannelsesdag for hele afdelingen med fagligt tema

Løn, arbejdsvilkår og karriereveje

- Anerkendelse af, at der er behov for forskellige greb med mulighed for at skrue på diverse parametre afhængigt af, hvor medarbejderen er i arbejdslivet, fx kernemedarbejderen, novicer (fx nyuddannede) og de 'midlertidige/besøgende' (SBU's model)
- Tydelige karriereveje
- Praktik på tværs af specialområder
- Fagpiloter for at højne viden. Højere faglighed kan give et lønløft
- Øget fokus på hurtig dialog og sparring om kompetenceudvikling
- Introstillinger/karrieremuligheder ud fra et rotationsprincip: Fx 4 årig kontrakt med tre stillinger i forskellige specialområder. Dyrke det noget mere. Fx i en Viborg-klynge, Hedensted klynge, Aarhus klynge mv.
- Min tid og mulighed for egen vagtplan
- Fleksible vagtlængder – ud fra en forståelse af at arbejdslivet skal kunne tilpasses i samspil med privatlivet ændrer sig.
- Øget muligheder for orlov (jf. tidligere såkaldte orlovsstillinger)

Trivsel og social kultur

- Turde at investere nogle af de midler vi bruger på ansættelsesprocesser på arbejdspladsens sociale liv i stedet
- Den sociale kultur i en afdeling, fx gøre ting uden for arbejdspladsen. (trivselspulje)
- Teambuilding
- Have en dag sammen ude af kontekst (fx et seminar med overnatning)
- Anerkendelse (fx at der sendes en blomst ved rund fødselsdag, julegaver mv.)
- Hvordan får vi stoltheden tilbage i Socialområdet? Hvordan vi er der for hinanden og taler til og med hinanden
- Tydelighed på at fejre, når det går godt

Den første tid i jobbet/introforløb

- Gode introforløb

- Generation Y: Oplever hurtigere, at de vil prøve noget nyt – hvilke greb kræver det?
- Få skabt en korpsånd i Socialområdet (på samme vis som fx i politiet)
- De nyuddannede: Brug for andre greb, en erkendelse af, at de efterlyser noget andet

Ledelse

- Klæde lederne på/kompetenceudvikle: Fx ift. at se, hvornår medarbejdere fx er på vej væk
- Det kommunikative aspekt: Vigtigheden i at blive set og hørt af sin leder
- Mere stabil ledelse

HMU besluttede, at:

- Opsamlingen fra gruppedrøftelserne på møderne i HMU henholdsvis den 9. september samt den 27. oktober samles i et katalog, der samlet sendes til LMU'erne med henblik på inspiration lokalt.
- LMU'erne opfordres til at give en tilbagemelding til HMU, med henblik på yderligere videndeling, hvis der lokalt er igangsat initiativer med mærkbar effekt.

1-51-73-34-20

4. Aktuelle tilsynssager (kl. 13.20-13.25)

Det indstilles, at HMU

- tager orientering til efterretning.

Sagsfremstilling

Af det vedhæftede bilag fremgår en status over tilsyns besøg samt tilsynssager der har været i relation til Socialtilsynet, Ombudsmanden, Arbejdstilsynet og Styrelsen for Patientsikkerhed på Region Midtjyllands Socialområde i perioden fra 3. juni til 12. oktober 2021.

Beslutning

Vicedirektør Carsten Wulff orienterede kort om aktuelle sager i Socialområdet:

- Besøget fra Ombudsmanden på DOK: Rapporten afventes, og den modtages forventeligt først om 5-6 måneder
- Styrelsen for Patientsikkerhed: Har besøgt Nørholm, SUA, hvor der blev givet to mindre anmærkninger. Møllebækken, SBU, får besøg inden for nærmeste fremtid. Vurderingen er, at der arbejdes proaktivt med den sundhedsfaglige indsats
- Desuden afholdes der fælles dialogmøde den 28. oktober med Socialtilsynet og Styrelsen for Patientsikkerhed med henblik på en drøftelse af de dilemmaer, der eksisterer på tværs af de to tilsynsområder/lovgivning på områderne. Der afholdes et tilsvarende møde med Arbejdstilsynet og Socialtilsynet.

HMU besluttede, at:

- tager orienteringerne til efterretning.

Bilag

- Orientering til HMU_oktober 2021

1-21-73-16-21

5. Økonomistatus socialområdet 2021 (kl. 13.25-13.35)

Det indstilles, at HMU

- tager socialrådets økonomistatus til orientering

Sagsfremstilling

Den seneste økonomiprognose viser et forventet overskud på socialområdet i 2021 på 19,3 mio. kr. (inkl. den sikrede pulje er prognosen 22,7 mio. kr.).

Hovedtallene viser:

- Et forventet overskud i specialområderne på 9 mio. kr.
- Et forventet overskud på fællespuljen på 7,6 mio. kr.
- Et forventet overskud på ANT-konsulenterne og socialstaben på 3,9 mio. kr.
- Et forventet underskud på bygningsomkostninger, tjenestemandspensionshensættelser m.v. på -1,2 mio. kr.
- Derudover den sikrede pulje på 3,4 mio. kr.

Prognosen er inklusiv et overført overskud på socialområdet fra 2020 på 35,7 mio. kr. For 2021 forventes således et underskud på 13 mio. kr. i 2021, hvilket har været intentionen, idet socialområdet ikke bør akkumulere alt for stort overskud af midler, som stammer fra takstindtægter fra kommunerne. Socialområdet har i 2021 derfor styret efter at bringe midler i anvendelse til gavn for kvaliteten af de tilbud, som regionen driver efter aftale med kommunerne. Socialrådets forventede driftsbudget er 1,3 mia. kr., så et forventet overskud på 22,7 mio. kr. vil udgøre under 2 % af socialrådets samlede drift.

Idet socialområdet forventer at komme ud af 2021 med et akkumuleret overskud, er der grundlag for en fortsat sikker drift af økonomien i 2022.

År 2020 var præget af corona-situationen, hvor forventningen i foråret var, at det kunne medføre store ekstraudgifter i form af vikardækning ved sygdom blandt medarbejdere samt indtægtstab især vedrørende faglige konsulenttydelser til kommunerne. Socialrådet styrede derfor målrettet efter at komme ud af 2020 i et samlet plus på økonomien. Imidlertid blev coronaperioden ikke så dyr som frygtet. Samtidig var det ikke muligt at opretholde det sædvanlige fokus på udvikling. Stort set al fokus var på at styre sikkert gennem coronatiden. Efter den hårde nedlukning omkring årsskiftet 2020/21 er der nu igen kommet fokus på udvikling af socialrådets kerneopgave (ud over borgernes sundhed i forhold til corona).

Et stort fokusområde pt. er rekruttering, onboarding og fastholdelse. Herover sommen har socialområdet oplevet rekrutteringsudfordringer og udfordringen forventes at

være af strukturel karakter. Dette har en afsmittende effekt på økonomien i form af vakante stillinger m.v.

Specialområdernes økonomistatus ser således ud:

- DOK: 0,0 mio. kr. (Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge)
- Holmstrupgård: 4,7 mio. kr.
- SBU: -1,0 mio. kr. (Specialområde Børn og Unge)
- SKH: 0,0 mio. kr. (Specialområde Kommunikation og Handicap)
- SAU: 1,1 mio. kr. (Specialområde Autisme)
- SOH: 0,4 mio. kr. (Specialområde Hjerneskade)
- SUA: 0,1 mio. kr. (Specialområde Udviklingshæmning og ADHD)
- SVO: 3,7 mio. kr. (Specialområde Socialpsykiatri Voksne)

Beslutning

Ann-Britt Wetche orienterede kort om at der forventes et resultat med forventet overskud på socialområdet i 2021 på 19,3 mio. kr. Samlet set ser økonomien fin ud. Der opleves mange henvendelser, som visse steder er vanskelige at imødekomme grundet mangel på kvalificeret personale. Der henvises til det vedlagte bilag.

HMU besluttede at:

- tage socialområdets økonomistatus til orientering.

1-13-3-124-20

6. Orientering fra RMU: Ekstraordinært møde og møde mellem RMU og Forretningsudvalget (kl. 13.35-13.45)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringerne til efterretning.

Sagsfremstilling

Den 12. oktober blev der holdt ekstraordinært møde i RMU om etablering og organisering af whistleblowerordningen i Region Midtjylland. Region Midtjylland skal inden den 17. december 2021 have etableret en whistleblowerordning. Den kan bruges til at indberette lovovertrædelser og andre alvorlige forhold, som medarbejdere og samarbejdspartnere bliver bekendt med i forbindelse med deres arbejde i regionen eller samarbejde med regionen. Ordningen skal ses som et supplement til den allerede eksisterende åbenhed og interne dialog, der er i Region Midtjylland. Regionens whistleblowerordning foreslås evalueret i starten af 2023, når ordningen har været i drift i et år.

Socialdirektør Ann-Britt Wetche, formand for HMU og 1. næstformand for HMU René Lodal Christensen er begge repræsenteret ind i RMU og vil orientere fra udvalgets drøftelser.

Samme dag afholdes der møde mellem RMU og Forretningsudvalget. Der gives en kort mundtlig orientering fra drøftelserne.

Beslutning

Ann-Britt Wetche gav en orientering fra drøftelserne i RMU om den kommende lovgivningsbestemte whistleblowerordning, herunder hvordan den forventes varetaget i Region Midtjylland.

Der lagt op til en ekstern hotline, så whistlebloweren ikke føler sig utryk ved at skulle henvende sig til nogen, som er ansat indenfor Region Midtjylland. Her skal et eksternt advokatfirma screene henvendelsen, og hvis de vurderer, at den er indenfor rammerne af whistleblowerordningen, sender de den til en såkaldt Vurderingskomite, der er et mindre forum internt i regionen, der vil have til formål at behandle de sager, der måtte komme.

Det vanskelige bliver at finde ud af, hvilke sager man kan whistleblowe om. Der skal være meget og tydelig kommunikation om, hvilke sager der ligger henholdsvis indenfor og udenfor rammen. Det er fx ikke meningen, at man skal kunne klage over dårligt

samarbejds klima med kolleger eller utilfredshed med sin chef. Jo tydeligere vi kan være i vores kommunikation fra starten af jo bedre.

Efterfølgende drøftede HMU kort, hvordan ordningen finansieres.

HMU besluttede at:

- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-124-20

7. Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed (kl. 13.45-13.55)

Det indstilles, at HMU

- tager tilbage meldingerne til efterretning.

Sags fremstilling

Første møde i HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed blev afholdt den 6. oktober. Socialdirektør og formand for HMU, Ann-Britt Wetche, giver på mødet en kort tilbage melding med de væsentligste pointer fra Underudvalgets drøftelser.

Beslutning

Ann-Britt Wetche gav en kort tilbage melding fra det første møde i HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed. Mødet bar præg af god energi og der var i udvalget enighed om, at drøftelserne skal have afsæt i data. Der blev orienteret om:

- Udviklingen i VTC'er og ulykker: Der kommer flere 4 og 5'ere. Borgerne har større udfordringer, men at der er blevet en bedre registreringspraksis. Antallet af ulykker har en tæt sammenhæng med VTC'erne, men der ses også forholdsvis mange faldulykker. Alle har ansvar for at holde øje med omgivelserne. Det blev drøftet, om 3 M reglen skal italesættes i højere grad
- Der er et par medarbejdere, der har alvorlige senfølger af COVID.
- Nyansatte, dvs. både nyuddannede og nye medarbejdere med erfaring, står for en stor del af ulykker og VTC'er. Det kan eventuelt være et tema på et senere HMU, hvor nogle i denne målgruppe inviteres ind.
- Dybdegående analyser: Der har indtil i år været afholdt 24
- Vold borger-borger: Drøftes på driftsmøder månedligt mellem specialområderne og Socialledelsen.

Desuden blev der orienteret om, at Socialledelsen i efteråret er på ledelsestilsyn om sikkerhed og faglighed i alle specialområder, hvor der er dialog med såvel medarbejdere, der ikke er en del af MED-systemet, og repræsentanter fra AMO og LMU. HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed vil på først kommende møde i 2022 få en tilbage melding på, om ledelsestilsynene har vist tværgående tendenser, der kræver særskilt opfølgning.

HMU besluttede, at

- tage tilbage meldingerne til efterretning.

1-13-3-62-20

8. TULE-rapport 2021: Anledning til tværgående indsatser (kl. 13.55-14.15)

Det indstilles, at HMU

- Tager orienteringen om resultater fra den overordnede TULE-rapport til efterretning
- Tager orienteringen om drøftelsen i HMU's Underudvalg for arbejdsmiljø og sikkerhed til efterretning
- Drøfter om resultaterne fra TULE 2021 giver anledning til tværgående indsatser i Socialområdet

Sagsfremstilling

Socialområdet kortlagde TULE og APV i perioden 23. august til 6. september 2021 og TULE-rapporterne blev udsendt d. 27. september 2021.

Den overordnede TULE-rapport er vedlagt som bilag og der følger nedenfor en kort opsummering af resultaterne. Derudover vil der på mødet være en mundtlig præsentation af resultaterne.

Tilføjelse af nye spørgsmål ved TULE 2021

Direktionen besluttede den 22. juni 2021 følgende spørgsmål til TULE vedr. krænkende handlinger og seksuel chikane samt et spørgsmål om udviklingssamtaler:

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 nye spørgsmål skal ses som et supplement til det eksisterende koncept for TULE, da de omhandler emner, der på tidspunktet for undersøgelsen er særligt fokus på.

Spørgsmål 1-3 er udarbejdet efter en dialog med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Region Nordjylland, Region Sjælland og Region Hovedstaden, samt konsulenter fra BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø. 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 bestod således af følgende spørgsmål:

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

- Et følgeskabsspørgsmål

Socialledelsen besluttede derudover, at der ved denne TULE-runde i Socialområdet var 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"

Opsummering på resultater fra TULE 2021

Der har været udsendt TULE spørgeskemaer til 2.611 personer på Socialområdet, hvoraf 1.736 har svaret, hvilket giver en svarprocent på 66. Ved senest TULE-runde i 2018 var svarprocenten på 70 (der var udsendt knap 300 færre spørgeskemaer).

Spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1-7, hvor 7 er "i meget høj grad". Som noget nyt ved TULE 2021 omregnet svargennemsnittet ikke til en score fra 0-100. Istedet vises gennemsnittet fra en skala fra 1-7 uden omregning.

Som ved tidligere TULE-runder kan der udledes to overordnede spørgsmål:

1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

Socialområdets besvarelser har et gennemsnit på 5,7 for 2021.

I 2018-2019 var gennemsnittet for Socialområdet lidt højere på 5,8, mens det for hele regionen var på 5,6.

Socialområdets gennemsnitlige besvarelse på spørgsmålet om jobtilfredshed lægger således på niveau med gennemsnittet ved seneste TULE i 2018 både for Socialområdet og for regionen.

2. Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?

Socialområdets besvarelser har et gennemsnit på 5,2 for 2021.

I 2018-2019 var gennemsnittet for Socialområdet og hele regionen lidt lavere på 5,1.

Socialområdets gennemsnitlige besvarelse på spørgsmålet om tilfredshed med arbejdsmiljøet lægger således på niveau med gennemsnittet ved seneste TULE i 2018 både for Socialområdet og for regionen.

Mest og mindst positivt besvarede spørgsmål

Det spørgsmål, der er besvaret mest positivt er "Oplever du, at ledelsen stoler på, at med-arbejderne gør et godt stykke arbejde?" med et gennemsnit på 6,1.

De 4 spørgsmål, der er besvaret mindst positive er:

- Jeg er tilfreds med min daglige arbejdsmængde
- Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
- Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?
- Lederen/lederne inddrager medarbejderne i tilstrækkeligt omfang, når der træffes beslutninger

Alle 4 spørgsmål har et gennemsnit på 5,2.

Gennemsnittet for de spørgsmål der er besvaret mindst positive ligger sig således tæt op af de mest positive.

Beslutning

Ann-Britt Wetche indledte punktet med at kvittere for den høje svarprocent ved TULE kortlægningen 2021. Det er positivt. Det blev desuden pointeret, at gennemsnittet for de mindst positive besvarede spørgsmål ikke ligger lavt. Det er urealistisk med en ambition for et gennemsnit på 7, og der er et tilfredsstillende niveau i besvarelsene.

Generelt lægger Socialområdet pænt, også når der sammenlignes med svarene for 'hele regionen 2018-19'. Sammenlignet med TULE-kortlægningen sidste gang er der ikke de store forskudninger.

HMU havde følgende bemærkninger til TULE-kortlægningen og -resultaterne:

- Angående spørgsmålene om krænkende adfærd (upassende seksuel omgangstone og uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen) er det u hensigtsmæssigt, at det ikke har været muligt at differentiere mellem en borger eller en kollega. Konkret arbejder rMU på en overordnet retningslinje.
- At spørgsmålet om man har været til udviklingssamtale inden for de seneste 12 måneder med fordel kunne udfoldes yderligere. Fx ved at afdække "Har du haft en dialog med din leder om din udvikling inden for de seneste 12 måneder", netop da der er mange typer af samtaler. Desuden siger spørgsmålet ikke noget om, hvorvidt samtalen har været oplevet som givende – blot om den har været holdt eller ej
- En opfordring til at det undersøges, om Socialrådets kortlægning næste gang, kan skydes et par uger. Flere har givet udtryk for, at de endnu ikke var kommet retur fra ferie.
- Et ønske om, at den periode der er til at besvare TULE, udvides.

HMU drøftede efterfølgende om TULE-resultaterne giver anledning til at iværksætte tværgående indsatser, som de enkelte LMU'er skal forholde sig til.

HMU besluttede, at:

- bede LMU'erne om særligt at drøfte TULE-spørgsmålet om udviklingssamtaler, herunder hvilke typer af samtaler, der afholdes i det enkelte specialområde
- bede LMU'erne om at have et fokus på og drøft lokalt, hvordan upassende seksuel omgangstone og uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen kan forebyggende
- tværgående arbejdsmiljøkoordinator i Socialområdet indgår i en dialog med Koncern HR om tidspunktet for Socialrådets deltagelse i TULE kortlægningen næste gang samt om svarperioden kan udvides

Bilag

- Socialomraadet_2021

1-13-3-57-20

9. HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021 (kl. 14.20-15.45)

Det indstilles, at HMU

- tager orientering om status på udviklingen i arbejdsmiljødata siden sidste arbejdsmiljødrøftelse i 2020 til efterretning
- tager orientering om LMU'ernes midtvejsstatus vedr. mål og indsatser til efterretning
- drøfter hvad den regionale arbejdsmiljøtemadag d. 14. oktober giver anledning til i arbejdsmiljøarbejdet i 2022
- drøfter om orienteringer og indhold fra regional arbejdsmiljøtemadag giver anledning til tværgående indsatser i arbejdsmiljøarbejdet i 2022
- drøfter forslag til indhold i arbejdsmiljøtemadagen 2022 om rekruttering, onboarding og fastholdelse
- beslutter at LMU'erne fortsat arbejder med lokalt udvalgte indsatser og mål og giver endelig tilbagemelding til HMU i 2022

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen 2021

Ifølge reglerne vedr. samarbejde om arbejdsmiljø skal alle virksomheder i Danmark afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse holdes på tre MED-niveauer i Region Midtjylland hhv. RMU, HMU og LMU. Der skal gøres status på indsatser og arbejdsmiljøarbejdet for det forgangne år og besluttes, hvordan og hvad der skal arbejdes med det kommende år/periode. RMU beslutter hvert år, hvilket overordnet arbejdsmiljøfokus HMU'erne skal fortolke til videre opfølgning. En HMU-beslutning skal herefter sætte rammen for det arbejde, som LMU'erne skal gå videre med lokalt. RMU's fokusområder for 2021-2022 er sikkerhed, sundhed og trivsel. HMU'erne i Region Midtjylland har derudover i 2021 skulle inddrage forebyggende perspektiver i forhold til Covid-19. Hvordan HMU'erne fortolker fokusområderne er op til HMU'erne at afgøre, da der ikke er nogle underpunkter fra RMU for årets fokusområder.

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2020 udarbejdede det daværende HMU for Socialområdet 6 aktive mål for LMU'ernes arbejdsmiljøarbejde for årene 2021-2022 med udgangspunkt i RMU's fokusområder (bilag 1 - "huset"). Ud over målene følger en række anbefalinger som HMU-social mener vil bidrage til, at LMU'erne bedst muligt kan nå målene i deres arbejde. Målene afspejler et stort fokus på og et behov for at arbejde med at nedbringe nyansattes fraværsulykker og mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. Formålet med indsatserne er aktivt at arbejde med og bedre arbejdsmiljøet lokalt, samt skabe videndeling sådan, at de positive indsatser kan sprede sig i områderne.

Opgaven til LMU'erne var, at de skal vælge minimum to mål og arbejde aktivt med disse i hhv. 2021 og 2022.

Ved dette års arbejdsmiljødrøftelse gives der en midtvejsstatus fra LMU'erne ift. hvilke mål og indsatser de har valgt at arbejde med og hvad de særlig skal være opmærksomme på for at komme i mål. Der er en endelig tilbagemelding på mål og indsatser på den årlige arbejdsmiljødrøftelse september 2022.

Dataoverblik - status på udviklingen i arbejdsmiljødata 2019-2020

Den vedlagte datapakke udgør en del af grundlaget for gruppedrøftelser på mødet omkring. Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Thilde Guldborg præsenterer de overordnede tendenser og hovedpointer fra datapakken på mødet d. 27. oktober. Datapakken forudsættes læst forud for mødet.

Nedenfor gives en opsummering af de data i datapakken:

Arbejdsulykker

- Det samlede antal ulykker (med og uden fravær og ekskl. Covid-19) steg fra 221 i 2019 til 237 i 2020 (+7%)
 - Inkl. Covid-19 steg det samlede antal ulykker til 281 (+27%)
- Fraværulykkerne (Ekskl. Covid-19) er steget fra 83 i 2019 til 106 i 2020 (+27,7%)
 - Inkl. Covid-19 steg fraværulykkerne til 149 i 2020 (+79,5%)
- Ulykker uden fravær falder fra 138 i 2019 til 132 i 2020 (-4%)
- Nyansatte står for 32,2 % af alle fraværulykkerne i 2020, hvilket er på niveau med 2019

VTC

- Fra 1. til 2. halvår 2020 var der et fald i antal VTC'er fra 1703 til 1646, mens det samlede antal stiger igen i 1. halvår 2021 til 2044 (+24%)
- For VTC 5'ere er der en stigning i alle 3 halvår. Fra 1. halvår 2020 til 1. halvår 2021 stiger antal VTC'er fra 21 til 64 (+ 205%)

Påbud fra Arbejdstilsynet

- Få besøg og få afgørelser i 1. halvår 2020 (Covid-19)
- Arbejdstilsynet gav 8 påbud i 2020 og har givet 4 påbud i 2021 (pr. 11. oktober 2021)
 - Heraf 3 strakspåbud i 2020 og 1 strakspåbud i 1. halvår 2021
- Typiske årsager til påbud: Høje følelsesmæssige krav og voldsforebyggelse

Sygefravær

- Sygefraværprocenten for det samlede sygefravær stiger fra 6,57 % i 2019 til 7% i 2020
- For det samlede sygefravær stiger det gennemsnitlige antal sygedage med 1,3 dage pr. fuldtidsstilling (udviklingen kan være drevet af Covid-19)

Data fremgår af bilag 2 - datapakke. Datapakken præsenteres på mødet.

Dybdegående analyser

- Antallet er steget fra 4 i 2020 til foreløbigt 24 i 2021 - der har ikke været dybdegående analyser efter sommerferien

Personaleomsætning

- Fra 1. halvår 2020 til 2. halvår 2020 er der en stigning i personaleomsætningen for hele Socialområdet på 2,2 procentpoint

- Fra 2. halv 2020 til 1. halvår 2021 falder personaleomsætningen igen med 1,7 procentpoint
- Sammenlignes 1. halvår 2020 med 1. halvår 2021 ses en stigning i personaleomsætningen

Antal ansøgninger pr. stillingsopslag

- Der ses generelt en stigning i antallet af stillingsopslag, mens der ved langt de fleste specialområder er sket et fald i antallet af ansøgninger

Tilbagemeldinger fra LMU'erne vedr. valg af HMU mål og indsatser samt tilbagemelding fra TULE/APV

Af bilag 3 fremgår LMU'erne midtvejsstatus på valg af mål og indsatser ift. "huset" med HMU-mål. Opsummerende ses det i bilaget, at:

- 7 specialområder har et mål om forebygge høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- 5 specialområder har et mål om at nedbringe sygefraværet

Af andre valgte mål kan nævnes TRIO-samarbejdet, fraværsulykker, nyansattes ulykker, fastholdelse og faglighed i kerneopgaven

Da der har været TULE/APV kortlægning siden sidste arbejdsmiljødrøftelse er LMU'erne blevet bedt om, at melde tilbage ift. om der er TULE/APV forhold, som det enkelte LMU mener, at HMU skal orienteres om. Der er kommet følgende tilbagemeldinger:

DOK: Ingen forhold HMU skal orienteres om

SUA: Har ikke behandlet TULE/APV i LMU endnu (sker d. 8. november)

SOH: Ingen forhold HMU skal orienteres om

SBU: Områdedelen er i tæt dialog med afdelingslederne ift. opfølgning på afdelinger og har fokus på hvordan resultaterne har sammenhæng med de øvrige udviklingsprojekter der er i gang på afdelingerne.

IKH: Ingen forhold HMU skal orienteres om

SAU: Ingen forhold HMU skal orienteres om

SVO: Har ikke behandlet TULE/APV i LMU endnu

HOLM: TULE-rapporterne er ikke blevet drøftet endnu. Umiddelbart ligger Holmstrupgård på et tilfredsstillende niveau. Forventeligt er der 2 afdelinger, som skiller sig ud med en lav score og der er allerede gang i nogle tiltag på de 2 afdelinger, men der skal være et fortsat fokus på, hvordan vi øger trivsel på de afdelinger.

Socialstaben: Ingen forhold HMU skal orienteres om

LMU'erne er blevet bedt om en tilbagemelding kort tid efter modtagelse af rapporterne og det er derfor ikke alle LMU'er, som har behandlet TULE/APV endnu.

Regional strategisk arbejdsmiljøtemadag

Ud fra indholdet på temadagen d. 14. oktober 2021 bedes HMU drøfte, hvad temadagen giver anledning ift. arbejdsmiljøarbejdet på Socialområdet i 2022 og frem.

Som supplerende information er de nye måltal fra Arbejdsmiljørådet og BFA vedlagt som bilag 4. Socialområdet skal forholde sig til nye måltal inden for alle 3 temaer:

- Ergonomisk arbejdsmiljø
- Krænkende handlinger, vold og trusler
- Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder

Se de konkrete måltal i tabellen på s. 4 i bilag 4. De relevante måltal er overstreget med gult.

Arbejdsmiljøtemadag 2020 om rekruttering, onboarding og fastholdelse

HMU formandskabet har ønsket, at temaet for den kommende arbejdsmiljøtemdag i foråret 2022 skal være rekruttering, onbaording og fastholdelse af medarbejdere.

HMU bedes drøfte og komme med input til indhold i arbejdsmiljøtemadagen med ovenstående tema.

Socialstaben foreslår, at man HMU kan lade sig inspirere af det planlagte program for arbejdsmiljøtemadagen 2020, der blev aflyst grundet Covid-19. Teamet var dengang "*Trivsel (som redskab til fastholdelse og udvikling af medarbejdere)*". Programmet for temadagen 2020 er vedlagt punktet som inspiration - se bilag 5.

Beslutning

Ann-Britt Wetche introducerede til punktet og gennemgik programmet for drøftelsen, som havde fokus på dels status på igangsatte tiltag, datagennemgang, tilbagemelding fra udvalgte LMU'er samt gruppedrøftelser vedr. kommende mål og indsatser.

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Thilde Guldborg orienterede om og gennemgik (jf. vedlagte slides):

- en midtvejsstatus fra LMU'erne på valgte mål og indsatser
- status på igangsatte tiltag
- datagennemgang.

Der blev desuden orienteret om trepartsaftalen om nye arbejdsmiljømål, der kan få betydning for den arbejdsmiljøindsats, som HMU arbejder med. Indtil videre skal HMU have fokus på indsatserne besluttet af RMU: sikkerhed, sundhed og trivsel. Det forventes ikke, at RMU kommer med noget nyt i 2021, men muligvis i starten af 2022.

Ønsker for det fremtidige arbejdsmiljø og konkrete handlinger

HMU havde efterfølgende en drøftelse af strategiske overordnede mål og indsatser, som der fortsat skal arbejdes med. Drøftelsen foregik i grupper med nedenstående tilbagemeldinger:

- Forebyggelse og analyse af ulykker (især for nyansatte, hvor indsatsen skal evalueres tidligere)
- Sygefravær
- Høje følelsesmæssige krav
- Fastholdelse, glade medarbejdere og god trivsel
- Fortsat fokus på at udvikle de kernekompetente medarbejdere
- Belastningspsykologi (fastholdelsesbegrebet, med drøftelser ud i LMU'erne)
- Covid-hygienje
- Intro og onboarding
- Sikkerhedsmodellen 3.0
- Skabe tid og rum til kerneopgaven
- Det psykiske arbejdsmiljø, krænkelser mv.

Arbejdsmiljøtemadag 2020 om rekruttering, onboarding og fastholdelse

Socialområdets arbejdsmiljøtemadag bliver i foråret 2022, forventeligt i maj, med temaet er rekruttering, onboarding og fastholdelse. HMU drøftede kort mulige bud på oplæg og oplægsholdere:

- Morten Albæk ift. at tale om det at være menneske på en arbejdsplads

-
- En fremtidsforsker, der kan give viden om, hvad der rører sig i de unge, måske der kommer en helt ny måde at arbejde på. Her kan der tages en dialog med Koncern HR, der eventuelt kender nogle ift. fremtidsscenerier
 - Et oplæg om, hvordan seniorerne fastholdes
 - En kombination af en ekstern oplægsholder, 3 seniorer, 3 nyansatte og 3 erfarne medarbejdere – som en form for debat/videndeling

HMU besluttede

- at tage bilag og datapakker til efterretning
- at have en indledende drøftelse af mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet for Socialområdet 2022. Drøftelserne fortsætter på mødet i HMU i december (som ét af de første punkter)
- at LMU'erne fortsat arbejder med lokalt udvalgte indsatser og mål og giver endelig tilbagemelding til HMU i 2022

Bilag

- Bilag 1. Socialområdet HMUs mål og anbefalinger 2021-2022.pdf
- Bilag 2. Datapakke t. HMU arbejdsmiljødrøftelse 2021
- Bilag 3. LMU midtvejsstatus vedr. HMU mål 2021-2022
- Bilag 4. Måltal fra BFA for arbejdsmiljøindsatsen
- Bilag 5. Arbejdsmiljøtemadag 2020 Program
- Baggrundsbilag. Personaleredegørelse 2020
- Baggrundsbilag. Arbejdsmiljøredegørelse 2020
- Baggrundsbilag. AT besøg og reaktioner 2021
- RM Bæredygtighedsstrategi
- Analyse af sygefraværsårsagerne socialområdet.docx

1-13-3-124-20

10. Kommunikation fra mødet (kl. 15.45-15.50)

Det indstilles, at HMU

- beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde.

Beslutning

HMU besluttede, at

- drøfte hvad der kommunikeres fra mødet. Anders Kastberg videofilmes.
- videoen først deles på Socialintra i forbindelse med at referatet frigives

1-13-3-124-20

11. Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet (kl. 15.50-16.00)

Det indstilles, at HMU

- gensidig orienterer hinanden
- 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

HMU besluttede, at

- at evaluere mødet. Der var enighed om, at det var et godt afviklet møde med relevante og vedrørende punkter, der er nemt omsættelige videre ud i organisationen – det er således muligt at tage noget med hjem til LMU'erne. Generelt opleves en god stemning og energi på mødet – en 'vi-følelse'.