

23. august 2022
/melar1



Referat
til
møde i HMU Socialområdet
15. juni 2022 kl. 10:45
i DOK, Hemmedvej 1, 8585 Glesborg - mødelokale
3

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Temadrøftelse HMU og LMU formandskaberne: Udviklingsplan for Socialområdet (kl. 10.45-12.15)	1
2	Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.45-12.50)	2
3	Oplæg om Socialområdet i Region Midtjylland (kl. 12.50-13.05)	3
4	Oplæg ved Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (kl. 13.05-13.20)	5
5	Arbejdet med rekruttering og fastholdelse på Socialområdet (kl. 13.20-14.05)	7
6	Input til kommunikationsplan vedr. udbud af nyt socialfagligt dokumentationssystem (kl. 14.05-14.15)	10
7	Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (kl. 14.25-14.35)	12
8	Økonomistatus socialområdet 2022 (kl. 14.35-14.45)	13
9	Orientering om tilsynsbesøg og tilsynssager på socialområdet (kl. 14.45-14.50)	14
10	Orienteringer fra RMU (kl. 14.50-15.00)	15
11	Skriftlig orientering: Arbejdsmiljøredegørelsen 2021 - Region Midtjylland (kl. 15.00-15.05)	16
12	Kommunikation fra mødet (kl. 15.05-15.10)	18

Indholdsfortegnelse

13	Gensidig orientering (inkl. punkter til det kommende møde) eventuelt og evaluering af mødet (kl. 15.10-15.20)	19
----	---	----

1-30-73-155-21

1. Temadrøftelse HMU og LMU formandskaberne: Udviklingsplan for Socialområdet (kl. 10.45-12.15)

Det indstilles, at HMU

- giver input til udviklingsplanens indhold

Sagsfremstilling

Programmet for temadrøftelsen er vedlagt som bilag.

Der afsluttes med fælles frokost kl. 12.15-12.45.

Beslutning

Mødedeltagerne gav input til, hvordan visionen kan fortolkes samt hvordan den omsættes til praksis lokalt. Relationen til borgeren, høj faglighed hos medarbejderne, ydmyghed og nysgerrighed på borgerens behov var blandt nøgleordene, der blev drøftet. Ift. omsætningen af visionen var der enighed om, at Ønsker er hverdagsaktivt, Håb eksempelvis kan handle om at blive misbrugsfri, mens Drømme snarere er noget uopnåeligt, der kan være med til at motivere borgeren. Samtidig er det også vigtigt at betragte visionen som en helhed, der skal skabe udvikling for borgeren. Det kan f.eks. ske gennem konkrete delmål for den enkelte borger og gennem et højt fagligt niveau hos medarbejderne, der skal understøtte borgeren.

Ligeledes drøftede deltagerne to temaer, der skal indgå i udviklingsplanen: Samskabelse samt Høj faglighed og vidensbasering. Drøftelserne gik bl.a. på, at vi bør overveje at tænke borgeren, pårørende og civilsamfundet ind i opgaveløsningen, da det ligeledes kan bidrage til empowerment. Ift. vidensbasering var en væsentlig pointe, at Socialområdet bør arbejde hen i mod et tættere samarbejde med eksterne vidensmiljøer som f.eks. universiteterne og andre offentlige organisationer.

HMU gav input til udviklingsplanen og tog oplægget til efterretning.

Bilag

- Program for temadrøftelsen den 15 juni 2022
- Udviklingsplan i HMU 15. juni 2022

1-13-3-131-21

2. Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.45-12.50)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen
- godkender referatet af HMU-mødet 20. april
- drøfter, hvem der fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU

Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes og referat af HMU-møde den 20. april godkendes, jf. vedlagte.

Desuden ønskes det drøftet, hvem der fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU (videoptagelsen).

Afbud: Jimmy Riberholdt

Beslutning

Formand for HMU, Socialdirektør Ann-Britt Wetche bød kort velkommen.

Der var afbud fra: Carsten Wulff Hansen, Lars Bording-Machon, Rasmus Ladefoged Dinnesen, Ann Frederiksen, Jimmy Riberholdt og Kristine Frøsig.

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen
- godkende referatet fra mødet den 20. april

Bilag

- Referat til HMU 20. april 2022

1-13-3-131-21

3. Oplæg om Socialområdet i Region Midtjylland (kl. 12.50-13.05)

Det indstilles, at HMU

- tager oplægget til orientering.

Sagsfremstilling

Som opfølgning på beslutningen fra seneste møde i HMU vil Socialledelsen holde et oplæg om 'Socialområdet i Region Midtjylland'. I oplægget fokuseres på de væsentligste udfordringer for Socialområdet i Region Midtjylland og prioriterede opgaver i 2022.

Danmarks største leverandør på det specialiserede socialområde

I Region Midtjylland løser vi i specialområderne nogle af de sværeste og mest krævende opgaver for kommunerne på det specialiserede socialområde. Vi leverer ydelser (bl.a. tilbud og vejledning) til de fleste kommuner i Danmark.

Socialområdet i Region Midtjylland er organiseret med en overordnet ledelse, en fælles stab og otte specialområder. De otte specialområder tilbyder ydelser til børn, unge og voksne med meget forskellige, oftest meget komplekse handicap, som har behov for højt specialiserede indsatser. I vedlagte bilag fremgår en oversigt over målgrupper og placeringen af de enkelte afdelinger/specialområder.

Socialområdet har en årlig omsætning på over 1,3 mia. kr. og er en arbejdsplads med ca. 2.200 fuldtidsansatte, hvoraf lidt over halvdelen har en pædagogisk baggrund, mens lidt over en fjerdedel har sundhedsfaglig baggrund. Der er 820 helårspladser på døgntilbudsområdet og 576 helårspladser på dagtilbudsområdet. Herudover er der ca. 2000 borgere i ambulans behandling (data opgjort pr. december 2021).

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche holdt oplæg om Socialområdet i Region Midtjylland. HMU fik mulighed for at spørge ind til slides vedr. målgrupper, udfordringer mm.

Den 1. juli 2022 er det præcist to år siden, at Socialområdet i Region Midtjylland blev en selvstændig driftsenhed, hvilket gav anledning til en gennemgang af udviklingen siden etableringen med fokus på stabs- og ledelsesorganiseringen.

HMU fik ligeledes indsigt i en række aktuelle udfordringer på Socialområdet. Ift. økonomien understreger den seneste økonomiaftale, at Socialområdet er udfordret på at levere høj kvalitet uden mernormering. Desuden pågår der pt. drøftelser om mulige ramme-

besparelser, der potentielt kan føre til to-procents besparelser på hele socialområdet. Der er ligeledes en konstant udvikling i målgrupperne, ligesom kommunernes efterspørgsel på pladser ændres jævnlige. Ift. fysiske rammer sat nye byggerier på stand-by pga. høje byggepriser og risiko for recession i samfundet.

HMU tog oplægget til efterretning.

Bilag

- Målgrupper og afdelingernes placering
- Præsentation af Socialområdet - HMU 15 juni 2022

1-13-3-131-21

4. Oplæg ved Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (kl. 13.05-13.20)

Det indstilles, at HMU

- tager oplægget 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 viden dele om fx:

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

Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unges repræsentanter i HMU er: Dennis Møller Kirkegaard.

Beslutning

Områdechef Julie Lund Ladegaard holdt oplæg om Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK).

HMU fik bl.a. indsigt i et igangværende arbejde med at skabe en ny ledelsesorganisering, hvor ledelsesansvaret uddelegeres til fire ledere på hver sin matrikel, hvilket er med til at skabe et mere inkluderende beslutningsgrundlag. Det er ligeledes planen, at DOK's vision skal fornys i den kommende periode, så den passer til Socialområdets overordnede vision.

Ift. målgrupper har DOK en stigende efterspørgsel fra piger i aldersgrupper 12-15 år, hvilket giver behov for at se på alderssammensætningen for at sikre trivslen blandt de yngre borgere.

Afdelingsleder Dennis Møller Kirkegaard supplerede oplægget med en række initiativer ift. DOK's arbejde med den grønne omstilling. Bl.a. har de igangsat konkrete initiativer på madforbrug og -produktion, der både er mere omkostningseffektivt og giver højere madkvalitet.

HMU tog oplægget til efterretning.

Bilag

- DOK-HMU-præsentation

1-13-1-16-22

5. Arbejdet med rekruttering og fastholdelse på Socialområdet (kl. 13.20-14.05)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse på Socialområdet, herunder konkret omkring afdækning af behov for tværgående kompetenceudvikling og Insta-takeovers.

Sagsfremstilling

Socialområdet har eksplicit fokus på rekruttering og kompetenceudvikling, og har i den forbindelse nedsat et årsplansteam med dette formål samt udarbejdet et idekatalog over strategiske indsatsområder ift. rekruttering, onboarding og fastholdelse. Arbejdet med rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet er udmøntet i konkrete strategiske indsatser for 2022-2023. På HMU vil Carsten mundligt præsentere den aktuelle status hermed, ligesom han vil præsentere relevante nøgletal på personalefronten. Af vedlagte bilag fremgår det, hvilke indsatsområder der er igangsat (sort skrift), og hvilke der endnu ikke er igangsat (rød skrift).

Meritpædagoguddannelse

Socialområdet har indgået samarbejde med SL, VIA samt en række kommuner om at få etableret et hold på meritpædagoguddannelsen. Det er intentionen, at holdet får en socialpædagogisk vinkel – særligt gennem gæsteoplæg fra praksis. Socialområdet sender 5 medarbejdere på uddannelsen. Ifølge VIA er de meritstuderende engagerede studerende, som bringer deres erfaringer fra praksis i spil i undervisningen, og der kommer derfor også nogle rigtige dygtige pædagoger ud efter endt uddannelse.

Praktiknetværk

For at professionalisere og harmonisere Socialområdets praktikforløb er der nedsat et praktiknetværk, som i løbet af efteråret skal udarbejde en fælles ramme for det gode praktikforløb i socialområdet, en funktionsbeskrivelse for praktikvejledere samt komme med forslag til et minimumsniveau af kurser/uddannelse for praktikvejledere.

Samarbejde med VIA

Socialområdet har afholdt nogle møder med VIA for at styrke samarbejdet. Afledt af sidste møde undersøges det, hvad der skal til for at socialområdet kan få en fast aftale om at få ergoterapeutstuderende i praktik. Igennem de sidste tre år har flere specialområder ansat en del flere ergoterapeuter og vi har samlet set 159 ergoterapeuter ansat i 2021 (opgjort i gns. antal medarbejdere). Der er således nu et fagligt miljø for ergoterapeutstuderende i socialområdet. De faggrupper som vi allerede har faste praktikaftaler for er pædagoger, SOSU'er og sygeplejersker.

Afdækning af behov for tværgående kompetenceudvikling

Som en prioriteret, tværgående handling på Socialområdet har OC-kredsen bl.a. valgt en evaluering af nuværende kompetenceudvikling. I forbindelse med denne evaluering har OC-kredsen igangsat en afdækning af tværgående behov for kompetenceudvikling i de otte specialområder. Formålet med afdækningen er at være nysgerrig på, om der kan være emner, man kan være fælles om i kompetenceudviklingen af medarbejderne på tværs af specialområderne? Ligeledes er det også vigtigt at afdække, hvordan afdelingsledelsernes kompetenceudvikling foregår på nuværende tidspunkt, og om der med fordel kan foregå kompetenceudvikling på tværs?

DEFACTUM er bedt om at foretage afdækningen ved hjælp af interviews. Interviewene tager afsæt i den nye vision, som afventer endelig godkendelse hos Regionsrådet. Visionen skal understøtte borgeren i at udleve ønsker, håb og drømme. Socialområdet skal ses som en samlet enhed, der leverer tværfaglige indsatser af højeste kvalitet og er forrest med praksisforskning, nyeste viden og effektive metoder. Det er centralt, at specialområderne kan udvikle og tilpasse deres indsatser, så de matcher borgernes behov i en kompleks virkelighed.

Årsplansteamet for rekruttering og kompetenceudvikling samt Årsplansteamet for god ledelse og styring arbejder videre med resultaterne, og herefter skal områdechefkredsen tage stilling til videre handling.

Instagram-takeovers

Som en prøvehandling inden for employer branding har SOH gennem seks uger haft en takeover af Socialområdets Instagram-profil. Her har profilen gået på skift mellem medarbejdere i SOH's afdelinger, der har givet et indblik i dagligdagen på netop deres arbejdsplads. Indsatsen er en del af Socialområdets kommunikationsstrategi, hvor ét af målene er at styrke kendskabet til Socialområdet - særligt over for målgruppen af potentielle medarbejdere. Fremadrettet er det planen, at Instagram-takeovers skal indgå som et fast element i kommunikationsindsatsen på sociale medier. Derfor vil takeovers blive organiseret gennem kommunikationsnetværket og gå på skift mellem alle otte specialområder fra august 2022.

Gruppedrøftelse

HMU formandskabet har desuden ønsket, at der på mødet skal være fokus på fleksibilitet; "*Hvad er det? - Og hvordan omsættes/forstås det i praksis på Socialområdet*". Derfor ønskes en gruppedrøftelse af fleksibilitet set i forhold til igangværende og kommende indsatser vedr. rekruttering, onboarding og fastholdelse. Carsten vil sætte gruppedrøftelserne i gang.

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche berettede om nøgletal for udviklingen i antal medarbejdere, personaleflow og sygefravær på Socialområdet. Generelt er det en vigtig historie, at Socialområdet allerede gør en masse ift. fastholdelse og rekruttering, og at det faktisk er med til at skabe positiv forandring – hvilket bl.a. ses på udviklingen i antal ansatte på Socialområdet.

Personaleflow: I 2022 har Socialområdet reelt fået flere medarbejdere end i 2020, hvilket i sig selv er en god fortælling. Udfordringen ligger i høj grad i fastholdelsesdelen, fordi næsten 40 procent af medarbejderne forlader stillingen inden for 1,5 år (opgjort 1/1/2020 - 1/5/2022). Det er værd at bemærke, at tallet opgøres til 26% jf. Regionens beregningsmodel – hvilket stadig betyder, at Socialområdet har det højeste flow i Region Midtjylland.

Sygefravær: De høje sygefraværstal i 2020 skyldes primært corona-situationen. Men i 2022 ligger Socialområdet stadig relativt højt på sygefraværet - dog på niveau med kommunerne. Det lange sygefravær skyldes bl.a. stress, livsbetingelser eller fysiske skader og skavanker.

Onboarding: Flexibilitet er et centralt fokuspunkt for rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen. Der er indgået aftale med SL om at se på forskellige forhold, der kan udnyttes bedre og evt. give mulighed for mere fleksible arbejdsformer.

HMU indgik i en gruppedrøftelse med fokus på, hvordan Socialområdet kan arbejde med flexibilitet. Tre hovedpointer:

- Inddrag de unge: Ifm. SUA's visionsdage vil der bl.a. komme input fra studerende, der kan give konkrete og brugbare input til, hvad de har behov for og hvad Socialområdet skal kunne tilbyde for at være en attraktiv arbejdsplads. HMU-medlemmer italesatte, at der generelt bør være mere inddragelse af unge og relevante målgrupper, for at opnå reel viden om, hvilke rekrutteringsindsatser, der virker bedst.
- Synliggør karriereveje: Som ansøger har man brug for at vide, hvad man kan få og hvad vej man kan gå, hvis man søger en stilling i Socialområdet. De unge vil gerne have flexibilitet og forskellige karrieremuligheder, og det skal vi kunne imødekomme. Der er også behov for et fælles sprog for de karriereveje, man kan gå på tværs af specialområder. Der er brug for et katalog eller lign., så man har et nemt overblik over karrieremuligheder i hele Socialområdet.
- Øget faglighed: HMU-medlemmer drøftede også lokale udfordringer med at rekruttere folk til den nye merituddannelse, der er indgået i et samarbejde mellem VIA, Region Midtjylland og flere kommuner. Bl.a. havde specialområderne oplevet stort tidspres ift. ansøgningsfristen, ligesom lokale ansættelsesforhold står i vejen for at benytte merituddannelsen. Desuden var der en række ubesvarede spørgsmål vedr. den økonomiske situation for ansøgerne, hvilket afholdt en del fra at søge. Det er forhold, staben vil se nærmere på og indgå i dialog med de involverede parter om.

Pga. tidspres udgik gennemgangen af kommunikationsteamets indsats vedr. Instagram-takeovers.

Bilag

- Bilag - Oversigt over indsatsområder - Socialområdet.pdf
- Slides HMU - rekruttering

1-16-4-275-21

6. Input til kommunikationsplan vedr. udbud af nyt socialfagligt dokumentationssystem (kl. 14.05-14.15)

Det indstilles, at HMU

- Drøfter og giver input til kommunikationsplan vedr. udbudsprojekt

Sagsfremstilling

På mødet i HMU den 20. april 2022 blev HMU orienteret om udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt dokumentationssystem til socialområdet.

HMU havde en særlig opmærksomhed på, hvordan projektet kommunikeres, herunder at det sker rettidigt og at det sker helt ud til den enkelte medarbejder. På denne baggrund ønsker styregruppen for udbuddet at HMU giver input til kommunikationsplanen, se vedhæftede bilag.

Styregruppen har godkendt udkastet til kommunikationsplanen, men det vægtes at HMU høres og har mulighed for kommentering inden en endelig godkendelse af kommunikationsplanen foretages af styregruppen.

I udarbejdelsen af kommunikationsplanen har der været lagt vægt på såvel intern som ekstern kommunikation. Det er desuden beskrevet hvordan og til hvem de forskellige kommunikationskanaler anvendes gennem udbudsprojektets løbetid.

Til orientering består styregruppen af:

Socialdirektør Ann-Britt Wetche (styregruppeformand)

Områdechef Lars Bording-Machon, SVO (repræsenterer voksenområderne)

Områdechef Rasmus Ladefoged Dinnesen, HOL (repræsenterer børn- og ungeområderne)

Områdeleder Morten Svane, RM IT Projekter og metode

Repræsentanter fra socialstaben og RM IT:

Kontorchef Kjeld Pasgaard Nørby

Vicekontorchef Vibeke Kjær-Jensen

Kundeansvarlig Karen Elizabeth Kastberg Haar

Projektleder Klavs Kjeldgaard, RM IT

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche faciliterede punktet, hvor der blev lagt op til en åben drøftelse af kommunikationsplanen vedr. udbudsprojektet for et nyt socialfagligt IT-system.

HMU-medlemmerne understregede vigtigheden af en kommunikationsplan, der sikrer tidlig information til medarbejderne, da der generelt kan opstå modstand mod store forandringer på IT-området. Derfor skal medarbejderne føle sig tilstrækkeligt oplyst og inddraget i processen. Desuden skal det understreges, at der findes et standardssystem for alle specialområder, hvilket betyder, at der må indgås en række kompromiser for at finde en løsning, der fungerer for alle.

Ift. de kommende arbejdsgrupper understrede HMU-medlemmerne behovet for, at der kommer nøglepersoner i arbejdsgrupperne, der arbejder i driften. For at sikre de bedste løsninger er det vigtigt med inddragelse af de sekretærer og AC'ere, der arbejder med systemet hver dag. Ligeledes omtalte HMU vigtigheden af at få medarbejderrepræsentanter involveret i processen.

HMU gav input til kommunikationsplanen og tog punktet til efterretning.

Bilag

- UDKAST-Kommunikationsplan for udbudsproces

1-13-3-131-21

7. Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed (kl. 14.25-14.35)

Det indstilles, at HMU

- tager til bagemeldingerne fra HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed til efterretning.

Sags fremstilling

Der gives en mundtlig orientering fra drøftelserne i HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed, der senest holdt møde den 3. juni 2022.

Beslutning

Rene Lodahl Christensen berettede om et stort antal medarbejdere med forflytningsskader, faldskader og lignende fysiske skader. Udvalget vil undersøge årsagerne til dette nærmere.

HMU tog til bagemeldingerne fra HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed til efterretning.

1-21-73-3-22

8. Økonomistatus socialområdet 2022 (kl. 14.35-14.45)

Det indstilles, at HMU

- tager socialrådets seneste økonomiprognose for 2022 til orientering

Sagsfremstilling

Den seneste økonomiprognose viser et forventet resultat på socialrådets drift i 2022 på -10 mio. kr.

Hovedtallene viser:

- Et forventet resultat i specialområderne på -14,3 mio. kr.
- Et forventet resultat på fællespuljen på +1,6 mio. kr.
- Et forventet resultat på ANT-konsulenterne, Socialstaben m.v. på +2,7 mio. kr.

Prognosen er inklusiv overførsel af overskud på socialrådets drift (ekskl. sikret pulje) fra 2021 på 23 mio. kr.

Der arbejdes på handlinger, der kan forbedre økonomien sådan at socialområdet ikke kommer ud med et negativt økonomisk resultat i 2022. Specialområder med et forventet underskud er blevet bedt om at udarbejde handleplaner med henblik på budgetbalance i 2022.

Årsagerne til det forventede underskud i 2022 er forskellige og indeholder blandt andet:

- Udgifter ved opstart og lukning af afdelinger
- Belægningsmæssige udfordringer
- Afledte effekter af rekrutteringsudfordringerne

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche berettede kort om økonomiprognosen. Kernefortællingen er, at Socialområdet er økonomisk udfordret. I år er forventningen at gå i nul, men udfordringen ligger i en faldende efterspørgsel, da kommunerne er økonomisk pressede. Staben bruger meget tid på at håndtere de økonomiske udfordringer, både i detaljen og gennem møder med alle specialområder. Der er forskellig praksis omkring buget- og økonomihåndtering i specialområderne, og derfor ses der på, om noget kan ensrettes og gøres smartere.

HMU tog socialrådets seneste økonomiprognose for 2022 til orientering.

1-13-3-131-21

9. Orientering om tilsynsbesøg og tilsynssager på socialområdet (kl. 14.45-14.50)

Det indstilles, at HMU

- Se lukket dagsorden.

Sagsfremstilling

Der henvises til lukket dagsorden.

Beslutning

Der henvises til lukket referat.

1-13-3-131-21

10. Orienteringer fra RMU (kl. 14.50-15.00)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringerne til efterretning.

Sagsfremstilling

Ann-Britt Wetche og René Lodal giver en mundtlig tilbagemelding på drøftelserne fra de seneste møder i RMU-regi.

Beslutning

Rene Lodal Christensen indledte orienteringen og kunne berette, at høringsvaret vedr. budgettet fylder en del i RMU.

Af konkrete indsatser blev nævnt fokuset på mere telekommunikation med borgere, der kan spare transportudgifter og ressourcer. I udkantsområderne er regionen i forvejen udfordret ift. offentlig transport, og der kan telekommunikation være en metode til at sikre hjælp til borgerne. Derfor er RMU positivt stemt over dette indsatsområde.

Derudover er det positivt, at Socialområdet kommer på dagsordenen i RMU. På det kommende RMU-møde er der oplæg fra Socialområdet om arbejdsmiljø og belastningspsykologi, hvilket de endnu ikke har igangsat på hospitalerne.

HMU tog orienteringen til efterretning.

1-13-3-69-20

11. Skriftlig orientering: Arbejdsmiljøredegørelsen 2021 - Region Midtjylland (kl. 15.00-15.05)

Det indstilles, at HMU

- tager den skriftlige orientering til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøredegørelsen giver en status på arbejdsmiljøet i Region Midtjylland i 2021. Formatet er nyt og redegørelsen udgør derfor en databaseret hovedrapport, som fokuserer på en række HR-nøgletal. Data skal hjælpe med at sætte fokus de rigtige steder i arbejdsmiljøindsatserne fremadrettet. Derudover er der lavet en særskilt underrapport med HMU-områdernes indmeldte arbejdsmiljøindsatser for 2021. I fokus for 2021 var overskrifterne sikkerhed, sundhed og trivsel – inkl. Covid-19 tiltag.

Arbejdsmiljøredegørelsen 2021 summeres her i følgende nedslagspunkter:

Sikkerhed:

- Det samlede antal indberettede arbejdsulykker i 2021 for RM er 1.833 - hvoraf 466 er fraværsulykker (ca. 25%)
- Antallet af fraværsulykker ligger stabilt over årene 2012-2021
- Socialområdet ligger sammen med Psykiatrien med de højeste frekvenstal for ulykker inkl. fraværsulykker. Det er ulykkestyperne fysisk og psykisk vold, som gør den største forskel fra somatikken
- Socialområdets frekvens af ulykker ned fravær er faldet fra 24,5 i 2020 til 19,7 i 2021 og er igen på niveau med 2018-2019 frekvensen
- Omkostningerne ved ulykker og udgifter til forsikringsudbetalinger for hele RM er det højeste beløb de sidste 10 år med 95 mio. kr. i 2021
- Ulykkesårsagerne faldulykker og fysisk vold topper listen med de fleste og dyreste arbejdsulykker
- Socialområdet er blandt de tre HMU-områder, hvor nyansatte fylder mest i statistikken i forhold til fraværsulykker. Nyansattes arbejdsulykker skal med Region Midts strategiske mål for 2030 halveres med afsæt i data fra 2018. Ulykkesfrekvens pr. 1. mio. arbejdstimer viser et lille fald i nyansattes arbejdsulykker fra 2020-2021 på RM-niveau. Fraværsulykker med fald stiger, imens fysisk vold falder i perioden 2018-2021 for de nyansatte. I Socialområdet ses et tilsvarende fald i nyansattes ulykker med 19 % fra 2018-2021.
- Der ses en generel stigning i ulykker omkring kl 7.00 om morgenen. Socialområdets ulykker i tidsrummet 23.00-07.00 er fysisk vold, fald og psykisk vold.

Sundhed:

- Sygefraværet stiger samlet set fra 2012-2021. I 2021 er gennemsnittet for sygefraværdsdage 11,720 svarende til 5,13 %

- Arbejdsrelateret sygefravær tilskrives ca. 30% og svarer i 2021 til ca. 440 fuldtidsstillinger
- Der er behov for at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsrelaterede fravær
- I 2021 er der arbejdet systematisk med forflytningsområdet - også i Socialområdet med forflytningsoptimeringsprojekter
- Gener ved brug af værnemidler (covid-19) topper anmeldelserne af erhvervssygdomme i 2021

Trivsel:

- Der er øget fokus på psykisk arbejdsmiljø i Arbejdsmiljøloven og i RM. I redegørelsen fremgår der; "Trivsel på arbejdspladsen er, når den enkelte oplever velvære og balance mellem de krav, der stilles og de behov, kompetencer og ressourcer der er". Der er fokus på arbejdstilrettelæggelse og planlægning. Greb som organisatorisk resiliens er benyttet i flere afdelinger i RM
- Påbud fra Arbejdstilsynet til Region Midt er samlet set faldet de seneste år, fra 2020/2021 er en ny reaktionstype om aftaleforløb blevet indgået 16 gange
- Covid-19 arbejdspresser er den største årsag til, at APV sager omhandler ubalance mellem krav og ressourcer er steget. Stigningen hænger også sammen med ordinær APV-runde for de fleste HMU-enheder
- Et vigtigt parameter for trivsel er psykologisk sikkerhed/tryghed på arbejdspladsen. Region Midt har i tillæg hertil opfordret til lokale drøftelser vedr. uønsket seksuel opmærksomhed og oprettelse af en regional beredskabstelefon, som ansatte anonymt kan hente råd og vejledning igennem. TULE 2021 adressere desuden seksuelle krænkelser.
- Personaleomsætningen har over de seneste 5 år været stigende hos alle enheder i Region Midt. Socialområdet ligger i 2021 (beregnet ud fra Regionens beregningsmodel) på 26%. Socialområdet har det højeste flow, tæt efterfuldt af Regionshospitalet Horsens og Randers. Fokuseret indsats omkring onboarding er noget flere enheder i Region Midt er og skal være opmærksom på.

Beslutning

HMU besluttede, at:

- tage den skriftlige orientering til efterretning.

Bilag

- Arbejdsmiljøredegørelsen 2021 Region Midt
- hmu-omradernes-arbejdsmiljøindsatser-2021---160522

1-13-3-131-21

12. Kommunikation fra mødet (kl. 15.05-15.10)

Det indstilles, at HMU

- beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde.

Beslutning

HMU blev enige om fire vigtige nedslag fra mødet:

- HMU er blevet inddraget i udviklingsplanen, hvor der blev givet konkrete input til temaerne samskabelse samt høj faglighed og vidensbasering. Ligeledes blev der arbejdet med at omsætte visionen til praksis.
- HMU har lært Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK) bedre at kende. Det er generelt positivt, at HMU får et bedre kendskab til de enkelte områder.
- HMU har drøftet rekruttering, fastholdelse og initiativer til at skabe mere arbejdsglæde, hvilket er en vigtig dagsorden for Socialområdet.
- Gennem det sidste år har HMU haft en god dialog, hvilket har bidraget til at skabe et tættere og mere sammentømret Socialområde.

1-13-3-131-21

13. Gensidig orientering (inkl. punkter til det kommende møde) eventuelt og evaluering af mødet (kl. 15.10-15.20)

Det indstilles, at HMU

- gensidig orienterer hinanden
- drøfter om der er yderligere punkter, der ønskes behandlet på HMU den 6. september
- evaluerer mødet

Sagsfremstilling

Der ønskes en gensidig orientering samt evaluering af dagens møde.

Punkter til mødet i HMU 6. september

Jf. vedlagte årsplan forventes følgende punkter, udover de faste punkter på dagsordenen, behandlet i forbindelse med næstkommende møde:

- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse
- Evt. et af temaerne fra årsplanen 2021-2023 for Socialområdet

Jf. tidligere beslutning i HMU vil de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer deltage ifm. arbejdsmiljødrøftelsen.

Beslutning

Rene Lodal Christensen oplyste, at HMU-medlem Lone Andersen fratræder sin plads i Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed. I stedet indtræder Karna Rasmussen Stichelbout.

HMU-medlemmer nævnte, at muligheden for virtuel deltagelse kunne gavne fremmødeprocenten. Da HMU ofte holder møder i lokaler med virtuel adgang, var der bred enighed om, at dette skal være en mulighed fremadrettet.

Desuden var der enighed om, at det er værdifuldt, at HMU kommer rundt i specialområderne. Det styrker sammenholdet og viden mellem områderne.

Der var ikke specifikke ønsker til HMU-mødet den 6. september.

Bilag

- HMU Årsplan 2022