

apr 27, 22, 11:23
/susfug



Referat

til

møde i HMU Socialområdet

20. april 2022 kl. 12:00

i SAU, Lokale 5 på Samsøvej 33, 8382 Hinnerup

Indholdsfortegnelse

Pkt	Tekst	Sid e
1	Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.05)	1
2	Opsamling fra HMU døgnsminaret (kl. 12.05-12.15)	2
3	Oplæg ved Specialområde Autisme (kl. 12.15-12.30)	4
4	Resultater og erfaringsopsamling på sygefraværsprojektet BIDI (kl. 12.30-13.25)	5
5	Målbilledet og arbejdet med indikatorer (kl. 13.30-14.00)	6
6	Rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet (kl. 14.00-14.10)	8
7	Kommende udbudsproces af socialfagligt IT-system (kl. 14.10-14.20)	9
8	Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (kl. 14.20-14.25)	11
9	Økonomistatus socialområdet 2022 (kl. 14.25-14.30)	12
10	Orienteringer fra RMU (kl. 14.30-14.40)	13
11	Arbejdsmiljøtemadag 2022 - rekruttering, onboarding og fastholdelse (kl. 14.40-14.45)	14
12	Orientering om tilsynsbesøg på socialområdet (kl. 14.45-14.50)	15
13	Kommunikation fra mødet (kl. 14.50-14.55)	16
14	Gensidig orientering (inkl. punkter til det kommende møde) eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.55-15.00)	17

1-13-3-131-21

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

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen
- godkender referatet af HMU-mødet 3. februar
- drøfter, hvem der fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU

Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes og referat af HMU-møde den 3. februar godkendes, jf. vedlagte.

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

Afbud: Carsten Wulff Hansen

Beslutning

Formand for HMU, Socialdirektør Ann-Britt Wetche bød kort velkommen. Der blev efterfølgende budt velkommen til David Cooper, FTR for FOA, der er udpeget som suppleant for Karna Rasmussen.

Der var afbud fra: Carsten Wulff Hansen, Lars Bording-Machon, Rasmus Ladefoged Dinesen, Kristine Frøsig og Louise Barner. David Cooper, FTR for FOA, deltog som suppleant for Karna Rasmussen.

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen
- godkende referatet fra mødet den 3. februar
- Jimmy Riberholdt og Marianne Fog fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU

Bilag

- HMU 3. februar 2022_referat

1-13-3-131-21

2. Opsamling fra HMU døgnsseminaret (kl. 12.05-12.15)**Det indstilles, at HMU**

- samler op og evaluerer HMU døgnsseminaret

Sagsfremstilling**Opsamling/evaluering af programmet for døgnsseminaret**

Der ønskes en feedback på de forskellige elementer i programmet ud fra overvejelser om, hvad der fungerede godt, og hvad der fungerede mindre godt:

- Eksempelvis vægtningen mellem det faglige indhold og det sociale
- Vekslingen mellem oplæg og dialog/gruppe- og plenumdrøftelser
- Varigheden af dagene, inkl. pauser
- Stedet/lokalet – herunder forplejningen
-

Hvad der kendetegner det gode møde, herunder den gode dagsorden

Der ønskes desuden en dialog om de input der fremkom i forbindelse med drøftelserne om, hvad der har størst betydning for, at et møde bliver godt, giver anledning til:

- ændringer de fremtidige møders afvikling i HMU – både før, under og efter mødet
- ændringer i den måde dagsordenen er opbygget på

På døgnsseminaret fremkom der følgende input:

- Dagsordensteksten: 12 (minus mange bilag)
 - Flere ansvarlige for dagsorden
- Dialog: 8
- Dagsorden til tiden: 2
- Mødeleder: 2
- Beslutninger: 3
- Referatet: 1
- Relevante punkter: 3
- Tid til forberedelse: 6
- Respekt: 2
- Aktive deltagere: 2
- Afveksling: 3
- Energi i rummet: 1
- Sammenhængskraft: 1
- Rammesætning: 1
- Forberedte deltagere: 1

Beslutning

HMU kvitterede indledningsvist til planlægningsgruppen for et godt døgnsseminar, og i sin feedback blev det bemærket, at:

- vekslingen mellem oplæg og gruppearbejde fungerede godt
- det var relevant undervisning ift. MED-aftalen
- afholdelsesstedet var dejligt og godt med rundvisning

- flere bemærkede, at det var ærgerligt, at en del ikke havde mulighed for at deltage dag 2. Der var i HMU enighed om, at det er vigtigt at prioritere et døgnseminar.
- Angående "det gode møde" var der ønske om, at der kontinuerligt er fokus på, at dagsordenspunkterne er grundigt belyst. Det kan eksempelvis være i relation til økonomipunktet.

HMU besluttede, at:

- samle op og evaluerer HMU døgnseminaret.

1-13-3-131-21

3. Oplæg ved Specialområde Autisme (kl. 12.15-12.30)

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 viddendele om fx:

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

Specialområde Autismes repræsentanter i HMU er: Tina Lykke Andersen og Mette Sig Jeppesen.

Beslutning

Tina Lykke Andersen og Mette Sig Jeppesen gav en præsentation af Specialområde Autisme. Der blev blandt andet orienteret om:

- Organiseringen
- Autismefokus, viso-opgaver. At der er en bred vifte af opgaver i SAU
- Autisme er mangfoldig. Mange autister har også psykiske tillægsdiagnoser
- Fagligt fundament blev kort præsenteret (SAUs dna). Autismeforståelsen blev desuden beskrevet.
- Hvad der pt. optager SAU

Slides fra oplægget er vedlagt.

HMU besluttede, at:

- tage oplægget fra SAU til orientering.

1-13-3-28-20

4. Resultater og erfaringsopsamling på sygefraværprojektet BIDI (kl. 12.30-13.25)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om status og resultaterne fra indsatserne i forbindelse med sygefraværprojektet BIDI
- orienteres om den læring og erfaring som kan udledes fra sygefraværprojektet BIDI.

Sagsfremstilling

Sygefraværprojektet BIDI afsluttes den 30. april 2022 og i den anledning vil projektleder Anita L. Nørbjerg give en status på de indsatser der er igangsat og afviklet i projektperioden samt resultaterne herfra. Hovedparten af de afdelinger som har indgået i projektet har formået at nedbringe sygefraværet og tilfælles for dem alle har været udfordringer i det psykisksociale arbejdsmiljø, hvortil der er blevet designet skræddersyet indsatser som har adresseret dette.

For at kunne lykkes med at nedbringe sygefraværet, hvilket er projektets opdrag, har det vist sig at være nødvendigt at arbejde med en helhedsorienteret arbejdsmiljøtilgang, da det psykisksociale arbejdsmiljø handler om at skabe en kulturelforandringsproces. En del af løsningsmodellen til at sikre at forandringerne bliver fastholdt, og at læringen bliver implementeret i dagligdagen af afdelingerne, er, at der kontinuerligt er blevet understøttet med konsulentbistand, der strækker sig udover eventuelle temadage i form af vedholdende team- og ledelsescoaching, hvilket er et af projektets hovedkonklusioner for at sikre succes.

På den baggrund vil der blive forelagt en orientering om de læringserfaringer som kan udledes fra sygefraværprojektet og herunder, hvilke indsatser der med fordel kan arbejdes videre med efter projektets afslutning for at bidrage til en attraktiv arbejdsplads.

Beslutning

Projektleder for sygefraværprojektet, Anita Lindkvist Nørbjerg, præsenterede via slides resultaterne, læringspointer og den erfaring, der kan udledes fra indsatserne i forbindelse med sygefraværprojektet BIDI. Slides fra oplægget er vedlagt.

HMU kvitterede for oplægget, og det arbejdet, der generelt har pågået i de specialområder, der har været en del af projektet. Det blev særlig fremhævet, at det er bemærkelsesværdigt, at sygefraværet er nedbragt i en corona-tid. Også set i lyset af, at det er andre vilkår at arbejde på døgninstitutionsområdet end et 8-16 arbejde.

HMU tilsluttede sig anbefalingerne om, at det vil være relevant fortsat at følge projektet, også når det afsluttes, med henblik på at se om den positive udvikling fortsætter - også når der ses 1 til 2 år frem. Herudover blev det drøftet, om projektet giver øvrige anbefalinger til socialområdet samlet set. Der fremkom følgende pointer:

- at det tydeligt skal italesættes, at det ikke er selve sygefraværsprocenten, der er det mest relevante - men hvad der lægger bag/de underliggende faktorer. Det er en fælles opgave hele tiden at arbejde med feltet
- Et konkret forslag om, at de politikker, der i dag er fælles for Psykiatri og Social (fx sygefravær) revideres og udarbejdes med et særskilt fokus for socialområdet
- Et øget fokus på fastholdelse af seniorer – blandt andet med afsæt i data der viser, at en større del af medarbejdergruppen er i denne kategori. Forslag om, at det afdækkes, hvilke initiativer, der er søgt i den regionale pulje, da det kan måske give os et pejlemærke på, hvad der efterspørges. Der blev orienteret om, at der allerede er igangsat et arbejde med at afdække seniorordninger – ligesom dette emne har tæt sammenhæng med de øvrige initiativer og tiltag, der er igangsat i forbindelse med rekruttering og fastholdelsesområdet.
- En drøftelse af, hvem definerer hvornår man er syg - og hvad det kendetegner at være syg.
- at det i drøftelser af sygefraværet også skal være fokus på selve kultur-arbejdet. Det er vigtigt, at én tager bolden ift. det positive, som en form for tovholder. Der skal være én der starter det op, for at alle følger med. Fællesskabet kommer ikke af sig selv.
- at man skal huske at passe på hinanden – det kollegiale fællesskab. Det blev understreget, at synlighed og det at være tæt på hinanden er vigtige værdier. Den psykologiske tryghed bliver væsentlig, i det den medvirker til at skabe plads og rum til også at kunne tale om de svære emner.

HMU ytrede herudover, at det er en fælles opgave kontinuerligt at insistere på at have nogle gode og ordentlige arbejdspladser, så Socialområdet kan levere et fagligt godt arbejde, der i sidste ende kommer borgerne til gode.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen om status og resultaterne fra indsatserne i forbindelse med sygefraværsprojektet BIDI til efterretning.

1-13-3-131-21

5. Målbilledet og arbejdet med indikatorer (kl. 13.30-14.00)

Det indstilles, at HMU

- tager oplægget til orientering
- har en dialog om målbilledet og indikatorerne

Sagsfremstilling

Kontorchef i Socialstaben, Kjeld Pasgaard Nørby, er inviteret ind på mødet med henblik på at give en introduktion til målbilledet for socialområdet samt arbejdet med indikatorer. Undervejs vil der være spørgsmål til drøftelse og dialog.

Baggrund

Målbilledet på socialområdet er et styrings- og dialogredskab, som udstikker den overordnede vision og de underliggende strategier og mål for socialområdet i Region Midtjylland. Målbilledet er rammen for en flerårig planlægning af de socialfaglige indsatser på området.

Den overordnede vision i målbilledet udtrykker ønsket om at støtte den enkelte borger til en tilværelse som aktiv medborger. Socialområdet er til for den enkelte borger, og målet er at møde og støtte borgeren til en aktiv tilværelse med udgangspunkt i den enkelte borgers forudsætninger og ressourcer. Denne vision udmøntes i tre delstrategier og syv mål.

Målintikatorer

Psykiatri- og socialudvalget, forretningsudvalget og regionsrådet får kvartalvis en status/afrapportering på målbilledet. Til det formål er der udviklet såkaldte målintikatorer, som konkretiserer målene i målbilledet.

Målbilledet rapporten baserer sig på i alt 14 indikatorer. Der er aktuelt indikatorer på fem af målbilledets i alt syv mål, mens der for målene *Udvikling for borgeren* samt *Borgeroplevelset tilfredshed* i dag ikke er indikatorer. Nye indikatorer udvikles i samarbejde med psykiatri- og socialudvalget, hvorefter de forelægges regionsrådet.

Vedlagt er den seneste målbilledet rapport, der blev behandlet i psykiatri- og socialudvalget i starten af april. Dataene i målbilledet stammer fra en række forskellige kilder og databaser, som er nærmere præsenteret i rapporten. For alle indikatorer vises niveauet for det samlede socialområde. Dog er der enkelte indikatorer, hvor samtlige specialområder ikke indgår. Det er tilfældet, hvis indikatoren ikke er relevant for alle specialområder. Det vil variere, hvor ofte data for de enkelte indikatorer genereres og opdateres. Det kan være månedligt, kvartalsvist eller årligt. For de indikatorer, hvor der udelukkende er årsdata, vil det samme tal på tværs af de kvartalvis afrapporteringer blive vist.

Årslansarbejdet

På baggrund af målbilledets mål udarbejdes ca. hvert 2-3 år en årsplan for Socialområdet. Den gældende årsplan hedder 'Årsplan for Socialområdet 2021-23'. Formålet med

årsplanen er, at socialledelsen og specialområderne bliver enige om konkrete og væsentlige indsatsområder. Rekruttering og fastholdelse samt borger- og pårørende perspektivet (som blev præsenteret på døgnsminaret) er eksempler på indsatsområder.

Arbejdet med indsatsområderne er forankret på tværs af socialområdet, ligesom der arbejdes med dem lokalt i specialområderne. For hvert indsatsområde udarbejdes således lokale og tværgående handlinger.

For alle indsatsområder er der nedsat et årsplanteam, som har det primære ansvar for det tværgående arbejde. De tværgående handlinger drøftes hver måned på møde i områdechefkredsen, hvor drøftelserne understøttes af en virtuel tavle.

Beslutning

Formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche rammesatte indledningsvist formålet med punktet. Det er tidligere aftalt, på et af de første møder i HMU, at HMU skulle introduceres til de overordnede målsætninger, politikker mv. Målbilledet er et eksempel herpå. Efterfølgende overtog kontorchef i Socialstaben, Kjeld Pasgaard Nørby, stafetten og gav et oplæg om det politiske målbillede, herunder hvordan psykiatri- og socialudvalget, løbende følger implementering med afsæt i udvalgte indikatorer, samt hvordan målbilledet 'oversættes' og arbejdes med i Socialområdet via det såkaldte årsplansarbejde. Slides fra oplægget er vedlagt.

HMU kvitterede for oplægget, der blev oplevet som relevant og vigtigt for forståelse for drøftelserne i HMU.

Med afsæt i en række inspirationsspørgsmål blev målbilledet og årsplansarbejdet drøftet. De vigtigste pointer fra opsamlingen i plenum:

- Målbilledet og årsplaner/lokale handlinger er ikke ukendt i specialområderne, men der kan være behov for at få det omsat helt ud i praksis (især ift. basismedarbejdere, der kun er på gulvet)
- Retorikken spiller en væsentlig rolle: Det er vigtigt, at det gøres konkret og ikke et fluffy begreb, som ikke opleves som nærværende. Dette kan eksempelvis ske med, at det hægtes op på nogle tiltag lokalt
- En anbefaling fra HMU om, at det politiske niveau ved et eventuelt ønske om at justere i målbilledet kigger i retning af udviklingsplanens tiltag, og eventuelt forholder sig til, hvad det er, socialtilsynet er optaget af.

HMU besluttede, at:

- tage oplægget til orientering
- drøfte og give input til arbejdet med målbilledet og årsplanen.

Bilag

- malbillede-for-socialomradet
- Maalbillede_4_kvartal_2021

6. Rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet (kl. 14.00-14.10)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om status på arbejdet med indsatser ifm. rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet.

Sagsfremstilling

Som HMU tidligere er orienteret om, er der på Socialområdet udarbejdet et idékatalog og dertilhørende driverdiagram over aktuelle og kommende strategiske indsatser relateret til indsatsområderne rekruttering, onboarding og fastholdelse for 2022-2023. Nyeste version af idékataloget er vedlagt. Arbejdet hermed er godt i gang, og indsatserne for 2022 er forankret ved diverse ansvarspersoner og -netværk.

Ved møder hver anden uge med ansvarspersoner i Socialstaben gives der status på arbejdet, og indsatserne følges derfor tæt.

Særligt fylder indsatser vedr. bl.a. jobmesser og markedsføringsmateriale, praktiknetværk og -arbejde, introduktionsstillinger, specialiseret merituddannelse for pædagoger samt arbejdet med seniorordninger meget på nuværende tidspunkt. Arbejdet med disse indsatser præsenteres på mødet.

Beslutning

Med afsæt i slides (vedlagt) gav formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche en kortfattet status på arbejdet med indsatser ifm. rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet. Der blev blandt andet orienteret om, at der er igangsat et arbejde med at udarbejde en kommunikationsstrategi, der har til formål at brande socialområdet ud fra overvejelser om, hvordan man rammer de rigtige målgrupper. Herudover blev de igangværende initiativer kort præsenteret.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen om status på arbejdet med indsatser ifm. rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet til efterretning
- der på HMU den 15. juni skal være ca. 1 times uddybende oplæg og status på arbejdet med indsatser ifm. rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet.

Bilag

- Idékatalog - rekruttering, onboarding og fastholdelse 2022-2023

1-16-4-276-21

7. Kommende udbudsproces af socialfagligt IT-system (kl. 14.10-14.20)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Hvorfor indlede et udbud?

På Socialområdet gør 7 af de 8 specialområder brug af fagsystemet Sensus Bosted i den daglige understøttelse af borgere.

Sensus Bosted leveres af leverandør EG Digital Welfare. Leverandøren har Q3 2021 meldt, at der vil ske en snarlig udfasning af Sensus Bosted og senest i 2025/2026. Leverandøren udfaser Sensus Bosted i samme ombæring som et nyt produkt lanceres – SensusOne.

En overgang til nyt system/køb af nyt system betinger, at der foretages et udbud. En udbudsproces er en omstændig proces, der fra start til slut implementering vel kan tage flere år. Med en deadline for udfasning i 2025/2026 så er det nødvendigt at indlede udbudsprocessen med det samme.

Beslutninger om at indlede en udbudsproces

På mødet i Områdechefkredsen i december 2021 blev det godkendt, at processen med udbud indledes, og på samme møde blev der truffet en principiel beslutning om, at det tilstræbes, at et kommende fagsystem vil fungere på eet site.

Fra 7 sites til eet site

Som Sensus Bosted er opsat i dag, så er der tale om eet system (Sensus Bosted) forankret på i alt 7 sites – hvert site tilpasset det enkelte specialområde. Områdechefkredsen og Socialledelsen efterstræber fremover, at det daglige system skal fungere på eet site.

Baggrunden for at arbejde med eet system har for Socialområdet primært været at få en ensartet dokumentationspraksis i alle specialområder. Fordelen ved at arbejde med et system på eet site er flere, herunder bla. at kunne understøtte medarbejdere bedre i brug og undervisning af systemet, at sikre data ud til ledelsesinformation m.m. Fordele og konsekvenser af at arbejde på eet site vil blive nærmere beskrevet i den kommende tid og kommunikeret ud.

Status på processen nu

Områdechefkredsen og Socialledelse har på områdechefmødet den 28. februar 2022 godkendt etablering af en styregruppe og styregruppens medlemmer. Formandsskabet repræsenteres ved Ann-Britt Wetche og foruden repræsentanter fra Socialstab og Rmit, så repræsenteres specialområderne ind ved to områdechefer – en fra børn- og unge området og én fra voksenområdet.

Hele projektet køres i regi af RMit ved projektleder Klavs Kjeldgaard i tæt samarbejde med Socialstab og specialområder.

Processen videre frem

Processen viderefrem frem vil i første omgang omhandle etableringen af en projektgruppe. Projektgruppen vil trække og spille sammen med de allerede etablerede netværk ved hhv. sundhedsnetværket, kvalitetsnetværket samt Sensum Bosted tovholderne. Social IT vil ligeledes være repræsenteret i projektgruppen.

Deltagerkreds m.m. for projektgruppen er ved at blive beskrevet. Projektgruppens arbejde vil bestå i at deltage i de kommende faser omkring foranalyse, herunder markedsanalyse, udarbejdelse af kravspecifikation og vurdering af indkomne tilbud.

Med etableringen af projektgruppen vil proces for markedsanalyse blive klarlagt og beskrevet og parter involveret løbende efter behov.

Det er essentielt for projektet at alle faser af udbuddet sker i et nært samarbejde mellem Rmit og Socialområdet, og at brugere og primære kompetencer fra specialområderne inddrages løbende for at kvalificere arbejdet.

Projektet er tillige i gang med at formulere en kommunikationsplan for udbudsprocessen, således at det vil være tydeligt hvilken kommunikation som kommer ud, til hvor og hvordan.

Beslutning

HMU kvitterede for den rettidige og relevante orientering om den kommende udbudsproces af et socialfagligt IT-system. Herunder blev følgende fremhævet:

- at det ses som relevant, at der fremadrettet kun er eet site. Der var enighed om, at det giver bedre muligheder end hidtil for at registrere mere ens, ligesom Socialområdet kan udvikles mere fagligt med baggrund i data
- at det bliver væsentligt med et fokus på selve implementeringen, når den tid kommer. HMU anbefalede, at man med fordel kan få læring og søge inspiration i, hvordan andre større projekter i socialområdet er implementeret
- at kommunikationsplanen også forholder sig til kommunikationen til medarbejdere helt ud i yderste driftsled

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen om den kommende udbudsproces til efterretning.

1-13-3-140-21

8. Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed (kl. 14.20-14-25)

Det indstilles, at HMU

- tager tilbage meldingen fra drøftelserne i HMU's 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 29. marts 2022.

Beslutning

Formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche præsenterede de vigtigste pointer fra seneste underudvalgsmøde:

- Gennem de seneste år er der kommet et øget og kontinuerligt fokus på arbejdet med arbejds miljøet. Når der ses på data, tendenser og mønstre, er billedet, at det har gjort en positiv forskel, at der er blevet arbejdet med området de seneste år.
- Data viser, at ulykker med vold fylder noget, og det skal vi fortsat have fokus på
- Data viser desuden, at der er forholdsvis mange ergonomi-ulykker. Tilsammen udgør ergonomi-ulykkerne og fald-ulykkerne mere end ulykker med vold. Det er også ud fra et rent økonomisk perspektiv 'dyre' ulykker, da de medfører meget fravær. Problematikken er særlig udtalt for nyansatte. Underudvalget anbefaler, at det er et område, som socialområdet i videre udstrækning bør være på forkant med. Faldulykkerne fordeler sig med flest ulykker i henholdsvis oktober og december
- Underudvalget udviste tilslutning til socialledelsen beslutning om, at ledelsestilsynene om arbejds miljø og sikkerhed fortsætter i 2023

HMU besluttede, at

- tage tilbage meldingen fra drøftelserne i HMU's Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed til efterretning.

1-21-73-3-22

9. Økonomistatus socialområdet 2022 (kl. 14.25-14.30)**Det indstilles, at HMU**

- tager socialrådets økonomistatus til orientering

Sagsfremstilling

Den seneste økonomiprognose viser et forventet resultat på socialområdet i 2022 på -5,3 mio. kr.

Hovedtallene viser:

- Et forventet resultat i specialområderne på -14,7 mio. kr.
- Et forventet resultat på fællespuljen på +6,3 mio. kr.
- Et forventet resultat på ANT-konsulenterne, socialstaben m.v. på +2,9 mio. kr.
- Et forventet resultat på bygningsomkostninger, tjenestemandspensionshensættelser m.v. på +0,2 mio. kr.

Prognosen er inklusiv forventning om overførsel af overskud på socialområdet fra 2021 på 23 mio. kr. (+sikret pulje 3,4 mio. kr.).

Specialområdernes økonomistatus ser således ud:

- DOK: 0,0 mio. kr. (Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge)
- Holmstrupgård: -2,0 mio. kr.
- SBU: -2,5 mio. kr. (Specialområde Børn og Unge)
- SKH: -1,5 mio. kr. (Specialområde Kommunikation og Handicap)
- SAU: -5,4 mio. kr. (Specialområde Autisme)
- SOH: -2,3 mio. kr. (Specialområde Hjerneskade)
- SUA: +0,5 mio. kr. (Specialområde Udviklingshæmning og ADHD)
- SVO: -1,5 mio. kr. (Specialområde Socialpsykiatri Voksne)

Beslutning

Formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche gav en kort status på økonomien. Helt overordnet er der kontinuerligt en dialog mellem socialstaben og specialområderne ift. økonomistyring.

Flere specialområder oplever i dialogen med kommunerne, at der er et øget kommunalt fokus på takstforhandlinger samt et ønske om selv at løse opgaverne. I nogle specialområder er der derfor pt. belægningsudfordringer.

HMU besluttede, at:

- tage socialrådets økonomistatus til orientering

1-13-3-131-21

10. Orienteringer fra RMU (kl. 14.30-14.40)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringerne til efterretning.

Sagsfremstilling

Ann-Britt Wetche og René Lodal giver en mundtlig tilbagemelding på drøftelserne fra mødet i RMU den 7. april.

Beslutning

HMU blev orienteret om de seneste drøftelser i RMU. Pt. er RMU særlig optaget af en såkaldt 360 graders plan for somatikken, der har til formål, blandt andet sammen med praksislæger og kommuner, at finde frem til flere fælles indsatser og udbrede dem, der fungerer særligt godt. Desuden er fokus på udarbejdelse af en udviklingsplan for Aarhus Universitetshospital.

Den samlede dagsorden og referat (når det er godkendt) kan læses via <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/medhjemmeside/regions-medudvalget/dagsordner/>.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-126-21

11. Arbejdsmiljøtemadag 2022 - rekruttering, onboarding og fastholdelse (kl. 14.40-14.45)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om Arbejdsmiljøtemadagen 2022
- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Årets arbejdsmiljøtemadag afholdes 12. maj 2022.

Temaet er SOCIALOMRÅDERT SOM ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS - med fokus på rekruttering, onboarding og fastholdelse.

Dagens formål er at sikre, at arbejdsmiljøgrupperne tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse i henhold til lovgivningen.

Arbejdsmiljøtemadagen 2022 skal desuden bringe inspiration og viden til Socialområdernes arbejdsmiljøgrupper og LMU-medlemmer.

Der er plads til 175 deltagere på Horisont i Århus. Der er som tidligere år lavet en fordelingsnøgle for deltagelse, da der desværre ikke er plads til alle. Områderne er derfor blevet bedt om at prioritere arbejdsmiljørepræsentanterne jf. lovgivningen.

Socialstaben vil fremadrettet planlægge ud fra, at alle arbejdsmiljøgrupper og LMU-medlemmer kan få en plads på den årlige arbejdsmiljøtemadag.

I programmet er der afsat arbejdstid, hvor deltagerne områdevist arbejder med dagens oplæg. Deltagerne udvælger det de vil arbejde videre med hjemme i eget LMU. Deltagerne vil i et vist omfang blive aktiveret før under og efter temadagen. Se vedhæftede program.

Beslutning

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft orienterede kort om temaet for den kommende arbejdsmiljøtemadag.

HMU kvitterede for et spændende og meget relevant program.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen til efterretning

Bilag

- Program AMT 2022 pdf

1-13-3-131-21

12. Orientering om tilsynsbesøg på socialområdet (kl. 14.45-14.50)

Det indstilles, at HMU

- Se lukket dagsorden.

Sagsfremstilling

Der henvises til lukket dagsorden.

Beslutning

Indledningsvist gav formand for HMU, Ann-Britt Wetche en kort begrundelse på, hvorfor tilsynsbesøg er på som et lukket punkt.

Efterfølgende blev der givet en kort status på tilsynssagen i Specialområde Kriminalitets-truede og Dømte Børn og Unge. Her har Socialtilsynet tidligere givet påbud om, at der skal udarbejdes en selvevaluering. Arbejdet er tæt ved at blive afsluttet, og der gives en tilbagemelding til tilsynet ultimo april.

HMU besluttede, at:

- punktet også fremadrettet fremgår på lukket dagsorden, og som udgangspunkt følger den kadence der er i forhold til psykiatri- og socialudvalget, dvs. kvartalsvise orienteringer
- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-131-21

13. Kommunikation fra mødet (kl. 14.50-14.55)

Det indstilles, at HMU

- beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde.

Sagsfremstilling

Beslutning

HMU besluttede, at:

- give input til, hvad der kan orienteres om fra dagens møde. Det kan blandt andet været det store engagement og positive stemning, der er i HMU og de mange relevante drøftelser. Desuden skal der kommunikeres om oplæggene om sygefraværsprojektet og målbilledet.

1-13-3-131-21

14. Gensidig orientering (inkl. punkter til det kommende møde) eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.55-15.00)

Det indstilles, at HMU

- gensidig orienterer hinanden
- drøfter om der er yderligere punkter, der ønskes behandlet på HMU den 15. juni
- evaluerer mødet

Sagsfremstilling

Der ønskes en gensidig orientering samt evaluering af dagens møde.

Punkter til mødet i HMU 15. juni

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

- Deltagelse af LMU formandskaberne og evt. de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer
- Udviklingsplanen
- Ét til to af temaerne fra årsplanen 2021-2023 for Socialområdet

Mødet er udvidet med 1 time grundet deltagelse af ekstra deltagere. Desuden er der overvejelser om, at afholdelsessted for mødet flyttes (pt. Glesborg) til en mere central placering.

Beslutning

HMU besluttede, at:

- evaluere mødet. Der var enighed om, at det var et veltilrettelagt møde med relevante punkter. Vigtigheden i at anvende tid på at evaluere mødet blev bemærket af et samlet HMU
- godkende de forventede punkter til HMU den 15. juni, og besluttede samtidig, at der skal dagsordenssættes:
 - et generelt oplæg om 'Socialområdet i Region Midtjylland' (antal børn, unge og voksertilbud, kort over tilbud mv.). Varighed 10-15 min.
 - en fortsat drøftelse af rekruttering, fastholdelse mv. Varighed, ca. 1 time
- at de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer først deltager i HMU i september i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Bilag

- HMU Årsplan 2022_mødet 2004