

3. marts 2022  
/melar1



## **Referat**

**til**

**møde i HMU Socialområdet**

**3. februar 2022 kl. 12:00**

**i IKH, P.P. Ørums Gade 9-11, 8000 Aarhus C -  
mødelokale 1+2, bygn. 7**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt.</b>	<b>Tekst</b>	<b>Side</b>
1	Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.05)	1
2	Oplæg ved Specialområde Kommunikation og Handicap (kl. 12.05-12.15)	2
3	Aktuelle tilsynssager, herunder opfølgning på henvendelsen fra TR'erne i DOK (kl. 12.15-12.25)	3
4	Ulykkesdata inkl. politianmeldelser for 2021 (kl. 12.25-12.55)	5
5	HMU's årlige arbejdsmiljødørfeltelse - del 2 (kl. 13.00-13.55)	8
6	Prioritering af kommende indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse på Socialområdet – Idékatalog (kl. 13.55-14.15)	11
7	Godkendelse af årsplan 2022 (kl. 14.15-14.20)	13
8	Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (kl. 14.25-14.30)	14
9	Foreløbigt program for HMUs døgnseminar i marts (kl. 14.30-14.35)	16
10	Økonomiresultater socialområdet 2021 (kl. 14.35-14.40)	17
11	Orienteringer fra RMU (kl. 14.40-14.45)	18
12	Kommunikation fra mødet (kl. 14.45-14.50)	19
13	Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.50-15.00)	20

---

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 27. oktober
- drøfter, hvem der fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU

### Sagsfremstilling

Dagsorden godkendes og referat af HMU-møde den 27. oktober 2021 godkendes, jf. vedlagte.

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

**Afbud:** Marianne Fog.

### Beslutning

Formand for HMU, Socialdirektør Ann-Britt Wetche bød kort velkommen, hvorefter der var en kort præsentationsrunde. Der blev orienteret om, at Anders Kastberg er udtrådt af HMU grundet nyt arbejdet. Viceområdeleder Tina Lykke Andersen har overtaget Lars Bording-Machons plads, og tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft erstatter fremadrettet Thilde Guldborg.

Der var afbud fra: Marianne Fog.

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen
- godkende referatet fra mødet den 27. oktober
- de to næstformænd i HMU fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU

### Bilag

- Referat HMU 271021\_endeligt

---

1-13-3-131-21

## 2. Oplæg ved Specialområde Kommunikation og Handicap (kl. 12.05-12.15)

### 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 for Kommunikation og Handicap's (IKH) repræsentanter i HMU er: 1. næstformand Tine Beck Jensen og repræsentant for LO/HK Brita Bjerre Christiansen.

### Beslutning

Konstitueret områdechef Louise Leturgie gav en introduktion til Specialområde Kommunikation og Undervisning (IKH), herunder orientering om visionen, målgrupper, organiseringen og hvad der udfordrer IKH. Slides fra oplægget er vedlagt.

HMU besluttede, at:

- tage oplægget fra IKH til orientering.

### Bilag

- HMU-præsentation af IKH

---

1-51-73-34-20

### 3. Aktuelle tilsynssager, herunder opfølgning på henvendelsen fra TR'erne i DOK (kl. 12.15-12.25)

#### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

#### Sagsfremstilling

Af det vedhæftede bilag fremgår en status over tilsynsbesøg samt tilsynssager der har været i relation til Socialtilsynet, Ombudsmanden, Arbejdstilsynet og Styrelsen for Patientsikkerhed på Region Midtjyllands socialområde i perioden fra den 3. september 2021 til den 26. januar 2022.

Desuden gives der en orientering om status på henvendelsen fra TR'erne for SL i DOK, der blev sendt til HMU den 15. december 2021.

#### Beslutning

Indledningsvist gav socialdirektør Ann-Britt Wetche en orientering om henvendelsen fra TR'erne for SL i DOK, der blev sendt til HMU den 15. december 2021, og samtidig betød, at HMU samme dag blev aflyst med kort varsel. Koncerndirektør Anders Kjærulff og Socialledelsen har holdt opfølgende møder med TR'erne i DOK.

Desuden blev der orienteret om, at der netop har været afholdt det årlige dialogmøde med Socialtilsyn Midt. Socialtilsynet anerkendte den indsats, som Socialområdet i Region Midtjylland leverer.

Pr. 1. februar 2022 træder "Bekendtgørelse om socialtilsyn" i kraft. Denne har bl.a. til formål at sikre mere ensartethed mellem de fem tilsyn, hvor Socialstyrelsen er tiltænkt en særlig rolle ift. at sikre dette. Samtidig ændrer specialiseringen sig ved tilsynene, således de hver især får særlige fokusområder. Det indebærer blandt andet, at det fremadrettet vil være Socialtilsyn Øst, der vil føre tilsyn med Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge.

I løbet af foråret kommer der fra tilsynet også et øget fokus på brugen af vikarer.

Socialstaben har igangsat et arbejde med at læse bekendtgørelsen igennem, hvorefter der vil være en dialog med tilsynskonsulenter og matchningskonsulenterne i de enkelte specialområder om de indholdsmæssige ændringer – og fremadrettet praksis.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne til efterretning.

**Bilag**

- Orientering til HMU\_januar 2022

1-13-3-1-22

#### 4. Ulykkesdata inkl. politianmeldelser for 2021 (kl. 12.25-12.55)

##### Det indstilles, at HMU

- tager orientering jf. bilagsmaterialet til efterretning
- drøfter eventuelle opfølgende tiltag

##### Sagsfremstilling

Med dette dagsordenspunkt præsenteres HMU for data over ulykker og politianmeldelser for 2021 på LMU/specialområdeniveau. Data for ulykkerne er opgjort på skadestyper, med fravær, uden fravær og slutteligt er data også opgjort særligt for nyansatte (medarbejdere med en anciennitet på 0-12 mdr.).

Nedenfor fremgår en kort beskrivelse af data i den vedhæftede datapakke.

##### Ulykker på LMU-niveau, 2020-2021

Af tabel 1 fremgår det, at:

- Det samlede antal ulykker (inkl. Covid-19) er steget med 21 ulykker fra 267 ulykker i 2020 til 288 ulykker i 2021. Heraf skyldes 14 ulykker smitte med Covid-19.
- Der er et fald i fraværsulykkerne i perioden på 49 fra 149 fraværsulykker i 2020 til 100 fraværsulykker i 2021. I 2020 var der 30 fraværsulykker med Covid-19, mens der for 2021 var 14.
- Ulykker med psykisk vold er steget med 2 fra 27 ulykker i 2020 til 29 ulykker i 2021.
- Ulykker med fysisk vold er steget med 29 fra 70 ulykker i 2020 til 99 ulykker i 2021.
- Voldsulykker (psykisk og fysisk vold) med fravær er samlet set faldet med 4 fra 45 ulykker i 2020 til 40 i 2021.
- Det samlede antal af politianmeldelser er steget med 13 fra 66 anmeldelser i 2020 til 79 anmeldelser i 2021.

Samlet set er ulykkerne i særlig grad steget hos Holmstrupgård og SUA, mens der er sket fald hos SAU og IKH. Derudover er der også sket en stigning i ulykker i Socialstaben, som i 2021 har haft to ulykker.

Samlet set er antallet af politianmeldelser særligt steget i SAU fra 2020 til 2021, mens DOK, som det eneste specialområde, har et fald i politianmeldelser i perioden. DOK er dog fortsat det specialområde, der har flest politianmeldelser.

##### Ulykker på driftsniveau 2012-2020

Tabel 2 og 3 viser antal ulykker for Socialområdet fordelt på skadestyper for hhv. ulykker med og uden fravær (ekskl. Covid-19).

Det fremgår af tabel 2, at

- Der er sket et fald på 20 ulykker med fravær fra 2020 til 2021, hvoraf nyansattes ulykker med fravær er faldet med 7.
- Det er særligt ulykker under skadestypen "sammenstød" og "andet" som er faldet i perioden
- Ulykker med fald og stikskader med smitterisiko er steget i perioden

Det fremgår af tabel 3, at

- Der er sket et stigning på 59 ulykker uden fravær fra 2020 til 2021 og heraf en stigning på 26 ulykker uden fravær for nyansatte.
- Ulykker med fysisk vold er den skadestype, der er steget mest i perioden.

Opsummerende har der i perioden været et fald i ulykker med fravær, mens der har været en stor stigning i ulykker uden fravær. Samlet set har der været en stigning i antal ulykker fra 2020-2021.

### **Nyansattes andel af ulykker m/u fravær fordelt på skadestyper for 2021**

Det fremgår af tabel 4, at ulykker blandt nyansatte samlet set udgør 37% af alle ulykker med og uden fravær. De nyansatte har en særlig høj andel af alle ulykker inden for skadestyperne "stikskader med smitterisiko" (67%), "akutte tunge belastninger med personer" (44%) og "fysisk vold" (41%).

### **Reaktioner fra Arbejdstilsynet**

Tabel 5 viser, at:

- Der i alt blev givet 6 påbud i 2021, hvoraf et var strakspåbud
- Antallet af påbud er faldet med 2 påbud fra 2020 til 2021
- 4 påbud er givet på baggrund af temaer vedrørende det psykiske arbejdsmiljø
- 2 påbud er givet på baggrund af temaer vedrørende fysisk arbejdsmiljø
- Der blev i alt givet 2 vejledninger
- Der i alt blev givet 3 afgørelser uden handlepligt.
- Socialområdet har fået 48 grønne smileys i 2021.

### **Drøftelse**

HMU bedes drøfte ovenstående med udgangspunkt i datapakken i en samlet drøftelse under næste punkt på dagsordenen vedr. den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Procesbeskrivelsen fremgår punktet vedr. den årlige arbejdsmiljødrøftelsen.

## **Beslutning**

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Thilde Guldborg fremhævede indledningsvist de mest væsentlige data i materialet over ulykker og politianmeldelser for 2021 på LMU/specialområdeniveau, herunder udpegede mulige fokusområder i en fremadrettet indsats.



---

Efterfølgende var der i HMU en drøftelse af de opmærksomhedspunkter, som datamaterialet har givet anledning til. Der fremkom følgende pointer og spørgsmål:

- Om der er mørketal i datamaterialet
- Om alle ulykker er anmeldt og om nogle af disse har medført fravært efterfølgende, som ikke er registreret korrekt
- Om alle forhold, der burde politianmeldes, egentligt også anmeldes
- At der er langt til målet om et fald på 50 % i nyansattes ulykker med fravær
- At et fremtidig fokusområde skal være akutte tunge belastninger
- At der skal kigges nærmere på årsagerne til faldulykkerne, herunder om medarbejdere er klædt korrekt på (fodtøj) og forhold ang. gulvbelægningen
- At der i forhold til forflytningsulykker foranlediget af magtanvendelser kan kigges nærmere på fordelingen af roller blandt det personale, der indgår i en magtanvendelse – kan det optimeres? Her blev det bemærket, at meget undervisning i fx forflytning er blevet aflyst, men at der til april er den store forflytnings temadag.
- At der kontinuerligt skal være en opmærksomhed på sikkerhedskulturen helt ned på afdelingsniveau – samt hvordan dette italesættes af ledelsen.
- Der fremkom et konkret forslag om at der skal være flere arbejdsmiljørepræsentanter "på gulvet". Måske det er givet godt ud, selvom der er en økonomisk udgift forbundet med det.

Der var enighed om, at datamaterialet også vil være af relevans på LMU-niveau, hvor de enkelte specialområder hver især kan grave et spadestik dybere, og drøfte mulige årsagsforklaringer til dataene. Det blev eksempelvis bemærket, at der er set tilfælde, hvor én borger alene har været årsag til størstedelen af magtanvendelser og ulykker som følge heraf.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen til efterretning
- at eventuelle opfølgende tiltag blev drøftet i forbindelse med punktet om den årlige arbejdsmiljødrøftelse

## **Bilag**

- HMU datapakke. Ulykker på LMU-niveau + politianmeldelser - 030222

---

1-13-3-57-20

## 5. HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse - del 2 (kl. 13.00-13.55)

### Det indstilles, at HMU

- afvikler anden del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i følgende:
  - Den tidligere dialog med status på arbejdsmiljøarbejdet i Socialområdet
  - RMU's fokus for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland i 2022 og frem til 2030
  - Datapakken med ulykkesdata for 2021

### Sagsfremstilling

På seneste HMU møde blev det besluttet at fortsætte HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse, da HMU ikke nåede at forholde sig til det fremadrettede arbejdsmiljøarbejde vedr. de nationale mål og bæredygtighedsstrategien samt at RMU på daværende tidspunkt heller ikke havde forholdt sig dette. På dette møde drøftes således fortsat mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet i 2022 for Socialområdet.

Den fortsatte drøftelse tager udgangspunkt i den tidligere dialog med status på arbejdsmiljøarbejdet i Socialområdet, i RMU's fokus for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland i 2022 og frem til 2030 samt i datapakken med ulykkesdata for 2021.

Vedhæftet er følgende bilag fra RMU: Fokus for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland i 2022 og frem til 2030, tematisk analyse fra strategisk arbejdsmiljøtemadag d. 14. oktober og hovedpointer fra Strategi for Bæredygtighed og de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen.

#### Opsamling fra 1. del af arbejdsmiljødrøftelsen d. 27. oktober:

HMU havde en drøftelse af strategiske overordnede mål og indsatser, som der fortsat skal arbejdes med. Drøftelsen ledte til følgende ønsker og konkrete handlinger for det fremtidige arbejde:

- 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.

Vedlagt er et bilag med en samlet opsamling fra gruppedrøftelserne.

#### Proces for 2. del af arbejdsmiljødrøftelsen

Drøftelserne vil foregå i grupper og med opsamling i plenum. Processen er som følger:

- Indledning v/Thilde: 5 min
- Gruppedrøftelser: 20 min
- Opsamling på gruppedrøftelser i plenum (hver gruppe har 5 min. til at give en tilbagemelding): 20 min.
- Samlet opsamling på punktet: 10 min

#### Inspirationsspørgsmål til gruppedrøftelserne:

- Hvordan kan vi her og nu på kort sigt forbedre det psykiske arbejdsmiljø (herunder særligt forebygge ulykker med fysisk vold og nyansattes ulykker) i henhold til RMU's fokus for 2022?
- Hvad skal det kommende års arbejdsmiljøarbejde indeholde?
  - Er der behov for andre fokuspunkter end dem I drøftede på sidste møde?
  - Har vi brug for yderligere mål ud over de 6 mål vi har i "Huset" for at understøtte det, der er besluttet i RMU?
- Giver det anledning til tværgående indsatser i Socialområdet?

Datapakken med ulykkesdata kunne give anledning til følgende inspirationsspørgsmål:

- Hvordan kan vi styrke forebyggelsen af ulykker med fysisk vold?
- Hvordan får vi videndelt og omsat viden fra dybdegående og strukturerede analyser?
- Hvordan sikres det, at nyansattes ulykker forebygges?

### **Beslutning**

Med afsæt i et dataoverblik og det psykiske arbejdsmiljø, herunder den store andel af ulykker hos nyansatte, afholdte HMU anden del af den årlige temadrøftelse med det formål at drøfte mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet i 2022 for Socialområdet.

#### **Indsatser for det fremtidige arbejdsmiljøarbejde og konkrete anbefalinger**

Via gruppedrøftelser fremkom der nedenstående konkrete anbefalinger:

- Introduktion, instruktion og oplæring af nyansatte bør ske systematisk og tidligt i ansættelsen. HMU var meget optaget af rekruttering og fastholdelse
- LMU'erne anvender redskaberne fra Belastningspsykologi til at reducere belastningen af høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- De fysiske rammer (indretning, gangarealer mv.) gennemgås og tænkes ind i forebyggelse af voldsulykker
- Videndeling skal fortsat være et fokusområde – både lokalt i de enkelte specialområder, mellem specialområderne og i HMU.

HMU besluttede, at:

- pointer fra drøftelserne udmøntes som anbefalinger til det videre arbejde i 2022. Det indebærer, at anbefalingerne tilføjes "Huset – HMU's mål og anbefalinger for 2021 og 2022"

- anbefalingerne skal understøtte det lokale arbejde i LMU'erne.
- HMU på et senere møde skal vidende om et specifikt tema. Underudvalget får til opgave at komme med et forslag til temaet (med input fra Socialstaben), som HMU's formandskab efterfølgende beslutter. Det kan eksempelvis være arbejdet med magtanvendelser, kerneårsagsanalyser og VTC'er

## **Bilag**

- Sammenskrivning-Årlig-arbejds miljødrøftelse
- Socialområdet HMUs mål og anbefalinger 2021-22
- Nationale mål 2030
- Hovedpointer fra bæredygtighedsstrategien og nationale mål
- Tematisk analyse af drøftelser 14. oktober 2021
- Fokus for arbejdsmiljøindsatsen i RM i 2022 og frem til 2030

---

1-13-4-79-20

## 6. Prioritering af kommende indsatsområder vedr. rekruttering og fastholdelse på Socialområdet – Idékatalog (kl. 13.55-14.15)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter idékataloget over kommende indsatser vedr. rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet.
- orienteres om vikarsituationen.

### Sagsfremstilling

#### **Idékatalog over indsatser vedr. rekruttering, onboarding og fastholdelse**

Som orienteret om tidligere i HMU, har der været igangsat en proces med udarbejdelse af en handleplan for rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet. På nuværende tidspunkt er der udarbejdet et idékatalog som forarbejdet forud for en reel handleplan. Vedlagt idékataloget er et driverdiagram, som præsenterer indsatserne, de ansvarlige og tidshorisonten.

Idékataloget blev drøftet i områdechefkredsen den 13. december. Der gives en mundtlig orientering om drøftelserne fra dette møde. I HMU ønskes der input til idékataloget og en kommende handleplan, herunder hvilke indsatser der skal igangsættes nu, og hvilke der er et længere tidsperspektiv på; altså en fase 1, 2 og 3.

Nogle af indsatserne er pr. nov. 2021 igangsat som pilotprojekt ved Specialområde Hjerneskade. Derudover arbejdes der på en særskilt kommunikationsstrategi, som konkretiserer nogle af de indsatser, der er nævnt i idékataloget.

HMU bedes orientere sig i materialet forud for mødet.

#### **Orientering om vikarsituationen**

Viceområdechef Carsten Wulff giver en mundtlig orientering om vikarsituationen pt. på Socialområdet.

René Lodal, 1. næstformand i HMU, har tidligere henvendt sig til Anders Kühnau og RMU formandskabet med en bekymring om vikarsituationen. Henvendelsen og svarbrevet er vedlagt som bilag.

### Beslutning

Vicedirektør Carsten Wulff Hasen gav indledningsvist en præsentation af og status på de forskellige igangværende og kommende indsatser i arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

---

Der er igangsat en række forskelligartede initiativer, hvor de vigtigste indsatsområder pt. er fastholdelse og seniorer. Idékataloget er opbygget som en dynamisk plan, som løbende justeres og tilpasses i forhold til konkrete udfordringer.

Psykiatri- og socialudvalget er meget optaget af kvalitet i praktik- og elevforløb. Som ét indsatsområde er der også fokus på at pleje praktikanter og studerende, via fx netværk, lige der er dialoger med uddannelsesinstitutionerne. Det er et af de mange forslag, som HMU også tidligere har anbefalet.

Der blev desuden orienteret om et pilotprojektet om introduktionsstillinger ved Specialområde Hjernesgade, hvor nyansatte tilbydes et 16 ugers introduktionsforløb, jf. vedlagte bilag. Det er vanskeligt at lave en business case på, hvornår det kan betale sig med et mere grundigt introduktionsforløb, men helt konkret er det 16 ugers introduktionsforløb ca. 85.000 kr. dyrere end et normalt introduktionsforløb.

HMU kvitterede for oplægget og gav følgende bemærkninger:

- Et ønske om et fokus på MUS, LUS og senioraftaler
- Et spørgsmål om seniorbonusser bliver omsat til kr./øre eller frihed og hvad flowet er i seniorbonusser?

Efterfølgende orienterede 1. næstformand René Lodal kort om baggrunden for hans henvendelse til regionsrådsformand Anders Kühnau om vikarsituationen.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne/status på arbejdet med idékataloget til efterretning
- Socialstaben afklarer, om det er muligt at trække data ift. seniorbonusser
- rekruttering og fastholdelse fortsat skal være et fast punkt på dagsordenen til møderne i HMU. Der er stor interesse for at følge arbejdet.

## **Bilag**

- Idékatalog over indsatser - Socialområdet 2022-2023.
- Driverdiagram over indsatser 2022-2023
- Bekymringsbrev
- Svar på henvendelse Rene Lodal Christensen

---

1-13-3-124-20

## 7. Godkendelse af årsplan 2022 (kl. 14.15-14.20)

### Det indstilles, at HMU

- godkender årsplan 2022 for HMU for Socialområdet.

### Sagsfremstilling

HMU formandskabet har udarbejdet vedlagte årsplan for 2022 med det formål at få en drøftelse i HMU om, det er disse emner/temaer, som HMU skal fokusere på det kommende år. Det foreslås bl.a., at LMU formandskaberne inviteres ind til en dialog på mødet den 15. juni (mødet udvides med 1 time).

Årsplanen er tænkt som dynamisk og vil fremadrettet vedlægges dagsordenen på alle møder.

### Beslutning

Sekretariatsfunktionen orienterede meget kort om årsplan 2022 for HMU som Socialområdet, som HMU formandskabet har udarbejdet, herunder at årsplanen er dynamisk

HMU besluttede, at:

- godkende årsplan 2022 for HMU for Socialområdet
- godkende, at årsplanen fremadrettet er en fast del af dagsordenen under punktet 'Dagsorden og referat'

### Bilag

- HMU Årsplan 2022

---

1-13-3-111-21

## 8. Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (kl. 14.25-14.30)

### Det indstilles, at HMU

- tager tilbage meldingen fra drøftelserne i HMU's Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed til efterretning
- tager orientering om ny AT-vejledning til efterretning

### Sagsfremstilling

Der gives en mundtlig orientering fra drøftelserne i HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed, der senest holdt møde den 10. december.

#### Ny vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres

HMU Underudvalg drøtede bl.a. en ny vejledning fra Arbejdstilsynet, der omhandler stor arbejdsmængde og tidspres. AT-vejledningen er en del af det arbejde, der understøtter bekendtgørelsen om det psykiske arbejdsmiljø fra september 2020.

Vejledningen er vedhæftet som bilag.

### Beslutning

Der blev meget kort orienteret om drøftelserne i HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed, der senest holdt møde den 10. december, herunder vedlagte vejledning fra Arbejdstilsynet om arbejdsmængde og tidspres. Materialet er sendt ud til de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer til mulig drøftelse i LMU.

Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed har anbefalet, at LMU'erne og arbejdsmiljøgrupperne drøfter, hvordan de vil implementere vejledningen.

Det samlede referatet fra mødet i Underudvalget kan tilgås på Social Intra.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen til efterretning.

### Bilag



- stor-arbejdsmaengde-tidspres-4-1-1

---

1-13-3-131-21

## 9. Foreløbigt program for HMUs døgnsseminar i marts (kl. 14.30-14.35)

### Det indstilles, at HMU

- bidrager med eventuelle bemærkninger til det foreløbige program for døgnsseminaret 22.-23. marts

### Sagsfremstilling

Louise Barner, der indgår i HMU planlægningsgruppen for døgnsseminaret, præsenterer et foreløbigt program for seminaret.

### Beslutning

Planlægningsgruppen i HMU for døgnsseminaret v. Louise Barner orienterede kort om det foreløbige indhold på seminaret. Programmet kommer blandt andet til at omhandle:

- Oplæg om MED-samarbejdet
- Socialområdets udviklingsplan og vision
- Oplæg om compassion og trivsel – og efterfølgende workshop
- Oplæg fra årsplansteamet for borger- og pårørendeperspektivet samt efterfølgende dialog
- Socialt samvær

Sekretariatsfunktionen orienterede om, at døgnsseminaret afholdes på Golf Hotellet i Viborg samt at det endelige program udsendes ca. 1 uge inden seminaret.

HMU besluttede, at:

- tage det foreløbige program til orientering

---

1-21-73-16-21

## 10. Økonomiresultater socialområdet 2021 (kl. 14.35-14.40)

### Det indstilles, at HMU

- tager regnskabsresultaterne 2021 for socialområdet til orientering

### Sagsfremstilling

Socialdirektør Ann-Britt Wetche vil på mødet give en status på regnskabsresultaterne for 2021.

Tallene foreligger ikke ved dagsordenspunktets færdiggørelse. Der gives derfor en mundtlig orientering på mødet.

### Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche gav en status på regnskabsresultaterne for 2021. Socialområdet (ekskl. pulje vedr. sikrede pladser) har et resultat for 2021 på 18,2 mio. kr. Inklusiv sikret pulje og koncerndelen af socialområdet er resultatet 26,9 mio. kr.

Samlet set ser økonomien således fin ud.

HMU besluttede, at:

- tage regnskabsresultaterne 2021 for socialområdet til orientering.

---

1-13-3-124-20

## 11. Orienteringer fra RMU (kl. 14.40-14.45)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringerne til efterretning.

### Sagsfremstilling

Formand for HMU, socialdirektør Ann-Britt Wetche giver en mundtlig orientering fra drøftelserne i Regions-MEDudvalget (RMU) den 8. og den 19. januar.

Dagsordner og referater fra RMU kan i øvrigt ses på Regions-MEDudvalget - Region Midtjylland (rm.dk)

### Beslutning

Formand for HMU Ann-Britt Wetche og 1. næstformand i HMU René Lodal gav en orientering fra drøftelserne i RMU om 360 graders planen, der optager RMU meget. Selve Socialområdet fylder ikke meget på møderne. På de seneste møder har også coronavinterpakken, som Socialområdet ikke er omfattet af, og en ny handleplan for bæredygtighed været drøftet. Særligt for sidstnævnte er der et kapitel om social ansvarlighed, som på et tidspunkt også være relevant at drøfte ift. Socialområdet i HMU-regi.

Desuden blev der kort orienteret om, at den ene næstformand i RMU har valgt at stoppe grundet personlige årsager.

Der blev afslutningsvist orienteret om, at RMU har udarbejdet en række konkrete initiativer i forhold til at forebygge seksuelle krænkelser, hvori det bl.a. anbefales, at der skal igangsætte lokale drøftelser om, hvordan den enkelte og alle kan agere, når der opstår situationer, der er eller kan være udtryk for seksuelle krænkelser. HMU formandskabet udsender en mail til LMU formandskaberne med opfordring om at gå i gang, ligesom de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer orienteres.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-124-20

## **12. Kommunikation fra mødet (kl. 14.45-14.50)**

### **Det indstilles, at HMU**

- beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde.

### **Beslutning**

HMU besluttede, at:

- De to næstformænd Tine Beck Jensen og René Lodal Christensen orienterer fra dagens møde. Der skal bl.a. orienteres om samarbejdsformen i HMU, den årlige arbejdsmiljødrøftelse og drøftelserne om rekruttering og fastholdelse.

---

1-13-3-124-20

### 13. Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.50-15.00)

#### Det indstilles, at HMU

- gensidig orienterer hinanden
- evaluerer mødet

#### Sagsfremstilling

Der ønskes en gensidig orientering om:

- de foreløbige erfaring med Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for COVID-19 mv.
- status på Covid-19

#### Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche gav en kort status på antallet af smittede med covid-19 i Socialområdet. Der er ikke mange smittede, hverken borgere eller personale.

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'.