

23. maj 2023
/melar1



Referat
til
møde i HMU Socialområdet
18. april 2023 kl. 12:00
i Hemmedvej 1, 8585 Glesborg - DOK, Grenen-
Glesborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Velkomst, præsentationsrunde og godkendelse af dagsorden (kl. 12.00-12.10)	1
2	Konstituering af nyt HMU for Socialområdet (kl. 12.10-12.25)	2
3	Orientering om valg af næstformænd (kl. 12.25-12.30)	3
4	Godkendelse af mødeplan for 2023 (kl. 12.30-12.35)	4
5	Indledende drøftelse af samarbejdskultur i HMU for Socialområdet samt emner til en årsplan (kl. 12.35-13.40)	5
6	Oplæg om TransfoRM - Transformation og fremtidens offentlige sektor (kl. 13.40-14.30)	11
7	Orientering om HMU's arbejdsmiljøfokus 2023-2024 (kl. 14.30-14.40)	14
8	Status/orientering om udbud vedr. nyt socialfagligt it-system (kl. 14.40-14.45)	16
9	Kommunikation fra mødet (kl. 14.45-14.50)	19
10	Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.50-15.00)	20

1-13-3-105-22

1. Velkomst, præsentationsrunde og godkendelse af dagsorden (kl. 12.00-12.10)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen.

Sagsfremstilling

Formand for HMU for Socialområdet, socialdirektør Ann-Britt Wetche byder velkommen og gennemgår kort dagens HMU-program.

Herefter er der en præsentationsrunde, hvor alle kortfattet kan fortælle lidt om sig selv og hvad man arbejder med. Medlemsoversigten er vedlagt som bilag til orientering.

Referatet fra sidste møde i HMU gældende i valgperioden 2021-2023 er vedlagt til orientering.

Afbud

Rasmus Ladefoged Dinnesen
Louise Leturgie

Beslutning

Socialdirektør og formand for HMU, Ann-Britt Wetche bød velkommen til det konstituerende møde i HMU. Efterfølgende var der en præsentationsrunde.

Der blev orienteret om, at TR for Djøf, Hans Bo Kristensen, overtager pladsen fra TR for DP, Karen Vejs Willert, der i stedet bliver suppleant.

Der var afbud fra Carsten Wulff Hansen, Rasmus Ladefoged Dinnesen, Louise Leturgie og Janni Conley Marotzke.

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen

Bilag

- Referat HMU 220223
- Medlemsoversigt HMU

1-13-3-105-22

2. Konstituering af nyt HMU for Socialområdet (kl. 12.10-12.25)

Det indstilles, at HMU

- godkender forretningsordenen for HMU for Socialområdet 2023-2025

Sagsfremstilling

I forbindelse med at der konstitueres et nyt HMU for Socialområdet, skal HMU godkende en forretningsorden.

Udkast til forretningsordenen for HMU for Socialområdet 2023-2025 er vedlagt som bilag.

Beslutning

Der fremkom ikke bemærkninger til forretningsordenen.

HMU besluttede, at:

- godkende forretningsordenen.

Bilag

- Udkast til forretningsordenen HMU for Socialområdet

1-13-3-105-22

3. Orientering om valg af næstformænd (kl. 12.25-12.30)

Det indstilles, at HMU

- medarbejderside orienterer om valg af næstformændene.

Sagsfremstilling

Jf. § 3 i forretningsordenen skal der blandt Hoved-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter vælges en 1. næstformand og en 2. næstformand. Socialdirektøren for Socialområdet er formand for Hoved-MEDudvalget og danner sammen med næstformændene Hoved-MEDudvalgets formandskab.

Beslutning

Medarbejderside orienterede om valg af næstformænd. Følgende er valgt:

- 1. næstformand: TR for SL, Réne Lodal Christensen
- 2. næstformand: TR for DLF, Tine Beck Jensen

Der blev ønsket tillykke med valget til de to næstformænd.

HMU besluttede, at

- tage orienteringen om valg af næstformænd til efterretning.

1-13-3-105-22

4. Godkendelse af mødeplan for 2023 (kl. 12.30-12.35)

Det indstilles, at HMU

- godkender mødeplanen for 2023
- drøfter om der er interesse for afholdelse af et døgnseminar i oktober for HMU for Socialområdet

Sagsfremstilling

Udkast til mødeplan for 2023 er vedlagt.

Der ønskes desuden en tilkendegivelse af, om der blandt HMUs medlemmer er interesse for, at der i oktober afholdes døgnseminar for HMU for Socialområdet. Såfremt der er tilslutning til forslaget, ønskes der en drøftelse af forslag til temaer til døgnseminaret. Ét af temaerne vil være den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Beslutning

HMU besluttede, at:

- godkende mødeplanen for 2023
- formandskabet drøfter forslag til temaer for døgnseminaret.

Bilag

- Udkast til mødeplan 2023 HMU Socialområdet

1-13-3-105-22

5. Indledende drøftelse af samarbejdskultur i HMU for Socialområdet samt emner til en årsplan (kl. 12.35-13.40)

Det indstilles, at HMU

- har en indledende dialog om, hvad der skal kendetegne HMU for Socialområdet og drøftelserne i udvalget.
- kommer med input til temaer i en årsplan for 2023

Sagsfremstilling

I forbindelse med konstitueringen ønskes der en drøftelse af HMU's ambitioner og ønsker til samarbejdet i HMU arbejdet med afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvad skal kendetegne samarbejdskulturen i HMU for Socialområdet - og hvor vi gerne vil bevæge os hen?
- Hvordan arbejder vi sammen, og hvad er vigtigt at få talt om?
- Hvad skal der til for at HMU kommer derhen, hvor vi gerne vil være?

Årsplan

Medlemmerne bedes på forhånd inden mødet herudover have gjort sig overvejelser omkring input til temaer, som HMU bør drøfte i udvalgets periode (dvs. de kommende to år). Med udgangspunkt heri vil formandskabet udarbejde en årsplan, som endeligt godkendes af HMU på næstkommende møde.

Proces på mødet

Der er afsat 65 min. til punktet, hvor processen er:

- 5 min.: Indflyvning/præsentation af punktet v/Ann-Britt Wetche
- 30 min.: Drøftelser i mindre grupper af ambitioner, ønsker til samarbejdskultur i HMU og temaer i en årsplan – eksempelvis med inspiration fra tidligere HMU
- 20 min.: Opsamling fra grupperne i plenum (der vælges én fra hver gruppe, der fortæller om de emner/temaer, som gruppen kom omkring)
- 10 min.: Foreløbig konklusioner og næste skridt

Nedenfor er erfaringer og gode råd fra det tidligere HMU, ligesom der til inspiration er vedlagt et artefakt, som drøftelserne også kan tage afsæt i.

Erfaringer og gode råd fra det tidligere HMU til ambitioner, samarbejdskultur og temaer i en årsplan

Helt overordnet vurderer det tidligere HMU, at det nuværende/nye HMU fortsætter med at arbejde på samme måde. Oplevelsen er, at der har været et konstruktivt samarbejde, hvor der er rum og mulighed for at få en dialog om vigtige emner – også når der er tale om vanskelige emner.

Konkret har samarbejdskulturen hidtil været kendetegnet ved:

- HMU skal beskæftige sig med emner, der vedrører det samlede socialområde (og også de mere formelle drøftelser, jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalen). Der er væsentligt, at der bliver talt om de ting, hvor man i fællesskab kan bidrage til løsning af opgaverne – arbejde med problemstillingerne 'med den brede pensel'
 - Drøftelserne skal tage afsæt i visionen for socialområdet (kerneopgaven skal være i fokus). Merværdi for 'dem, vi er her for'
 - God energi i at tale om det fremadrettede – hvad der optager Socialområdet, fx rekruttering, onboarding og fastholdelse
 - HMU kan spørge LMU'erne om, hvad de ønsker, at HMU skal være optaget af
- Der skal ikke være a-side og b-side drøftelser. I stedet ét samlet HMU.
 - HMU skal forstyrre og inspirer hinanden positivt. Andre nøgleord er nysgerrighed og samhørighed
 - Tonen: Konstruktiv i den måde, emner behandles på.
 - Opbakning til at medarbejdere og ledere sidder blandet ved mindre borde – også relevant ifm. tema-/gruppedrøftelser.
 - Vanskelige emner skal kunne drøftes ind i HMU, også når det er mulige konfliktfyldte temaer
 - Som udgangspunkt afgives der et fælles hørings svar samlet for HMU
- Møderne skal være relevante, hvilket indebærer at alle bidrager konstruktivt og deltager aktivt – både før, under og efter møderne.
 - Det skal fremgå på dagsordenen, om punktet er til drøftelse eller til orientering. Orienteringspunkter fremgår sidst på dagsordenen, og behandles kun, hvis der fremkommer spørgsmål til punktet
- Afholdelse af møderne
 - Kort præsentation af de enkelte specialområder med afsæt i en fast skabelon. HMU medlemmerne er ansvarlige herfor. Som første punkt på dagsordenen.
 - Forslag om at møderne holdes lokalt og skiftevis i de enkelte specialområder
 - Fast punkt på dagsordenen om 'Hvad kommunikeres fra HMU' i form af en kort video med de tre vigtigste pointer fra mødet. Det skal være agil kommunikation, der rammer bredt.

Årsplan: Temadrøftelser og fokus på arbejdsmiljøarbejdet

Udover en drøftelse af samarbejdskulturen skal der på mødet den 18. april også være en drøftelse af forslag til temaer/emner i en årsplan gældende for 2023.

Det tidligere HMU har ifm. med møderne både drøftet emner i regi af MED- og Arbejdsmiljøaftalen, ligesom der er lagt vægt på, at der på alle møder har været én eller flere temadrøftelser, der har haft en større vægtning på mødet. Temadrøftelserne har særligt omhandlet rekruttering, onboarding og fastholdelse, ligesom HMU har givet input til arbejdet med Socialrådets udviklingsplan og arbejdsvision.

Herudover har det tidligere HMU ønsket at øge fokus på at integrere faglighed, sikkerhed og tryghed i arbejdsmiljøarbejdet, og dermed styrke arbejdsmiljø- samt sikkerhedsar-

bejdet i socialområdet. Derfor besluttede HMU i efteråret 2022, at de ordinære møder udvides med 30 min., og således som udgangspunkt afholdes i tidsrummet kl. 12.00-15.30.

De ekstra 30 min skal anvendes til at give et overblik og samt drøfte aktuelle arbejdsmiljø- og sikkerhedsemner. Data vedlægges, og nedslagspunkter i materialet tydeliggøres i sagsfremstillingen. Som udgangspunkt vil data ikke blive præsenteret på selve mødet.

Punktet vil være første punkt på dagsordenen, når formalia (velkomst, godkendelse af dagsorden og referat) er gennemgået.

Det foreslås, at der foretages en evaluering, når modellen har været afprøvet på mindst to HMU-møder.

Videre proces

Drøftelserne kan ved behov fortsættes på næstkommende møde i HMU.

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche og de to tidligere (og nuværende/genvalgte) næstformænd gav en introduktion til punktet, herunder præsenterede de ambitioner og den samarbejdskultur som kendetegnede det tidligere HMU.

Opsamling fra gruppedrøftelserne

Der fremkom følgende pointer i gruppedrøftelserne:

Samarbejdsform

-

Samarbejdsformen, som den er kendt fra tidligere HMU, skal kendetegne også det nuværende HMU (plenum- og gruppedrøftelser samt orienteringer)

-
- HMU skal være strategisk og innovativt
-
- HMU skal være principskabende
-
- God idé med blandede grupper (A- og B-side samt nye fra gang til gang)
-
- Ordentlighed i drøftelserne
-
- En kultur hvor også de vanskelige emner kan drøftes

-

- Socialområdet vision skal være et omdrejningspunkt i HMUs drøftelser

-

- Nysgerrighed på hinandens praksis – det styrker samarbejdet og bidrager til psykologisk tryghed

-

Møderne kan indledes med en sang

Samarbejdet med LMU'erne

-

- Vigtigt at få sikret et godt tilbageløb og en kobling til LMU'erne

-

Nødvendigt med en opmærksomhed på, hvordan LMU'erne kan 'dryppe opad' til HMU. Fx et punkt på LMU 'Hvad vil I gerne fortælle HMU/hvad er LMU optaget af?'

Evaluering af møderne

-

- Møderne i HMU skal altid evalueres. Der skal afsættes den fornødne tid hertil, så vi løbende kan justere, når/hvis noget kalder herpå

-

- Metoden/formen skal gentænkes, fx med inspiration i flg. spørgsmål: Lærte vi noget i dag, noget vi skal tage med hjem til LMU'erne

-

Evalueringen kan også til tider være kvalitativ

Input til årsplan

-

Generelt skal der på HMU være temadrøftelser

-

Rekruttering, onboarding og fastholdelse/arbejdsglæde skal fortsat være et tema, der drøftes løbende i HMU

-

Arbejds miljø og sikkerhed (fx mål fra Huset)

-

Oplæg ved de enkelte specialområder skal bibeholdes – dog skal indholdet være mere fagligt, fx med en præsentation af problemstillinger

-

Vidensbank om det, der virker

-

Døgnseminar skal prioriteres

-

Ift. 2024 ønskes der møde i februar

HMU formandskabet kvitterede for de mange input, som de arbejder videre med ift. næstkommende møde.

HMU besluttede, at:

-

- Formen fra det tidligere HMU skal fortsætte

- Der skal arbejdes temabaseret i HMU, med en blanding af plenum- og gruppe-drøftelser. Temaerne skal særligt være centreret om rekruttering, onboarding samt fastholdelse/arbejdsglæde samt på arbejdsmiljø og sikkerhed. Herudover skal socialområdets vision, når den er vedtaget politisk, være omdrejningspunktet for drøftelserne

- Møderne i HMU holdes skiftevis i specialområderne, hvor 'værten' har et oplæg med fokus på vidensdeling, herunder "hvad der optager os fagligt"

HMU formandskabet overvejer en ny form for evaluering af møder

Bilag

- Artefakt__Inspiration

1-13-3-105-22

6. Oplæg om TransfoRM - Transformation og fremtidens offentlige sektor (kl. 13.40-14.30)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen om arbejdet med TransfoRM til efterretning
- drøfter, hvordan TransfoRM-tankegangen kan inspirere og omsættes ift. dialogerne i HMU

Sagsfremstilling

Socialdirektør Ann-Britt Wetche og kontorchef Kjeld Pasgaard Nørby vil indledningsvist orientere om arbejdet med TransfoRM, både den overordnede tanke- og tilgang i Region Midtjylland samt hvordan det omsættes i Socialområdet. Efterfølgende ønskes gruppedrøftelser med forslag til, hvordan TransfoRM-tankegangen kan inspirere og omsættes ift. dialogerne i HMU.

Hvad er TransfoRM – og fremtidens socialområde?

Region Midtjylland oplever et stort pres fra flere sider på sundheds- og socialområdet. Presset er blandt andet borgernes forventninger og et stigende antal ældre, færre medarbejdere i den erhvervsaktive alder og en stagnerede økonomisk udvikling. De udfordringer er Region Midtjylland og Socialområdet ikke alene om at stå med. Men udfordringerne er i deres karakter og samtidighed ikke set tidligere – og dette kalder på en anden tilgang end set tidligere. Med andre ord er det ikke muligt at løse eller påvirke disse problemer med de løsninger og metoder, som vi kender i dag. Der er brug for helt nye måder at forstå, arbejde med og løse problemer på. Samtidig bliver ledelsesopgaven endnu mere vigtig og vil også skulle forandre sig.

Grundlæggende sætter TransfoRM lys på at bruge en undersøgende tilgang med andre metoder, kendte og nye samarbejdspartnere med andre perspektiver. Udfordringer er på samme tid således også muligheder – mulighed for at gøre noget af det, vi gør i dag på en anden måde eller holde op med at gøre noget.

I Socialområdet er vi begyndt rejsen mod fremtidens socialområde. Der arbejdes i flere ledelseslag og i flere specialområder, og senest blev der sat fokus på emnet på Socialområdets lederkonference medio marts.

Beslutning

Ann-Britt Wetche gav en introduktion til punktet, herunder orienterede om, hvorfor HMU allerede nu får en præsentation til tankesættet bag TransfoRM. Efterfølgende var der oplæg ved kontorchef i Socialstaben Kjeld Nørby, jf. vedlagte slides, der udfoldede

TransfoRM tilgangen, både i den regionale forståelse samt hvordan det omsættes ind i socialområdets kontekst med fremtidens socialområde som omdrejningspunkt.

Opsamling fra gruppedrøftelserne

Der fremkom følgende pointer og overvejelser i forbindelse med gruppedrøftelserne:

-

En refleksion om, at det kan være vanskeligt at blive ved med at være nysgerrig og undersøgende, da det er en ny måde at arbejde på. En form for et nyt mindset. Det kan for nogle give en utryghed, når der (ledelsesmæssigt) ikke er en konkret plan/dregebog mv. Lederen får en mere perspektiverende rolle

-

Nødvendigt med en opmærksomhed på, at når vi skal noget nyt, hvem har så ansvaret for at der samtidig er fremdrift

-

En bevidsthed om, hvor meget indflydelse der gives/lægges ud til de forskellige niveauer i organisationen. Hvad er til diskussion – og hvornår? Det bliver dialog på en anderledes måde end hidtil. Vigtigt at understrege, at det ikke er alt, der er skudt op i luften – men at det er et fokus på sammenhængskraft og dialog på tværs.

-

Når der tales om en fremtid, er det vigtigt med et fokus på, hvad vi som organisation og som ansatte kan lære af tidligere erfaringer

-

At det findes værdifuldt at være undersøgende ift. erfaringsopsamling, opsamling af best practice med henblik på videndeling ift. alle specialområder. Fx distribueret ledelse, fritsættende ledelse mv.

HMU besluttede, at:

-

tage oplægget til efterretning, herunder løbende forholde sig til, hvordan tanker-
ne der lægger til grund for TransfoRM kan tænkes ind i HMU-regi.

Bilag

- Oplæg HMU 18. april 2023

1-13-3-105-22

7. Orientering om HMU's arbejdsmiljøfokus 2023-2024 (kl. 14.30-14.40)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om rammen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse og HMU's arbejdsmiljøfokus 2023-2024
- tager orienteringen på mødet til efterretning

Sagsfremstilling

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft giver en kort indføring i HMU's fokusområder for 2023-2024 og frem mod 2030, jf. vedlagte bilag.

HMU's rolle og LMU'ernes opgaver ind i produktet fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse vil også blive foldet ud på mødet.

Beslutning

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft præsenterede via slides rammen for de årlige arbejdsmiljødrøftelse samt HMUs fokusområdet for 2023-2024, med et særligt fokus på en præsentation af Huset inkl. opgaven for LMU'erne.

Der blev desuden givet en aktuel status på fokusområderne i HMU. Siden den årlige arbejdsmiljødrøftelse blev afholdt i HMU i efteråret 2023 er der sket en negativ udvikling i de målet vedrørende de psykiske belastninger. Nu er den kun rød, hvor målet tidligere var en gul/rød smiley.

Den nye VTC rapport, der er udarbejdet til visning i BI-portalen, blev vist. Rapporten kan findes via Socialintra:

-

www.social.intra.rm.dk ~ vælg ikonet 'BI-portalen' ca. midt på siden ~ vælg den røde bjælke 'HR' og se rapporten under 'Arbejdsmiljø'.

Afslutningsvist blev der orienteret om, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse afholdes i forbindelse med døgnsminaret i oktober.

HMU besluttede, at:

-
- tage orienteringerne til efterretning

formålet med punktet om arbejdsmiljø og sikkerhed på mødet i HMU den 6. juni skal være tydelig, herunder en særlig opmærksomhed på, hvad evt. data skal anvendes til. Dvs. om data vil være genstand for drøftelserne på selve mødet, eller om de udelukkende er tænkt som baggrundsviden.

Bilag

- Huset og det samlede arbejdsmiljøfokus 2023-24 og frem mod 2030
- Slides pkt.7_Rammen for HMU's arbejdsmiljøfokus 2023-2024_HMU180423

1-16-4-80-23

8. Status/orientering om udbud vedr. nyt socialfagligt it-system (kl. 14.40-14.45)

Det indstilles, at HMU

- tager den generelle orientering om udbud vedr. nyt socialfagligt it-system til efterretning.
- orienteres om den aktuelle status på udbudsprojektet

Sagsfremstilling

Generel orientering

Da den nuværende it-løsning Sensusum Bosted udfases af leverandøren forventeligt med udgangen af 2025, besluttede OC-kredsen og områdeledelsen i december 2021 at gå i it-udbud, for at finde den bedste it-løsning på markedet.

Der blev i den forbindelse truffet principbeslutning om, at gå fra de aktuelle 7 opsætninger til 1 opsætning for hele socialområdet og i den forbindelse ensarte dokumentationspraksis på tværs af hele socialområdet og det blev aftalt at det under foranalysen skulle afklares om IKH, som aktuelt anvender et andet it-system også skulle indgå i udbuddet. Der blev nedsat en styregruppe for projektet i starten af 2022, med repræsentation fra områdeledelsen, RM-IT, børneområdet og voksenområdet. Der blev desuden nedsat en projektgruppe med repræsentanter fra alle specialområder som skal understøtte arbejdet omkring udbudsprojektet. Projektgruppemedlemmerne er desuden forankret i de faglige netværk som fungerer på tværs af socialområdet. Der blev vægtet en bred forankring fra praksis, med sundhedsfaglig- og socialfaglig viden, og med repræsentation af både børn og voksenområdet.

Der henvises til vores intraside om udbuddet for yderligere information styregruppemedlemmer og projektgruppemedlemmer. På intranetsiden kan der desuden abonneres på dagsordner og referater fra styregruppemøderne, samt stilles spørgsmål til projektet. Projektleder på projektet er Klavs Kjeldgaard fra RM-IT, som arbejder tæt sammen af stabens medarbejdere fra Social-IT.

Der leveres kvartalsvise orienteringer til HMU, som en del af kommunikationsplanen for udbudsprojektet.

Aktuel information vedr. udbudsprojektet

I udbudsprojektet arbejdes der aktuelt med foranalysen, som skal afdække de arbejdsgange og processer som findes i dag og tegne de overordnede linjer for en kommende it-løsning i form af et målbillede. Efter denne proces skal der udarbejdes udbudsmateriale som blandt andet består af kravspecifikation.

Sideløbende med udarbejdelsen af udbudsmateriale er der aktuelt inviteret til markedsdialog, hvor potentielle leverandører skal præsentere mulige løsninger til nyt socialfagligt it-system. For at kunne afdække hvilke it-løsninger, der findes på det danske marked inviteres leverandører ind til at præsentere deres løsninger for en kreds, der er udvalgt til at repræsentere socialrådets interesser. På møderne vil repræsentanter fra speci-

alområderne deltage samt projektdeltagere og styregruppemedlemmer. Møderne er en indledende dialog mellem socialområdet og leverandørerne, og de holdes i løbet af maj måned. Leverandørmøderne skal blandt andet være med til at afdække, hvordan de forskellige løsninger kan understøtte dataindsamling i forhold til social og sundhedsfaglige tilsyn. Møderne skal ligeledes give indsigt i hvordan løsningerne kan imødekomme behovet for opgavestyring og planlægning, samt hvordan de understøtter arbejdet med anerkendte metoder som eksempelvis VUM 2.0, FFB, ICS og FSIII.

- VUM 2.0 står for voksenudredningsmetoden og bruges i sagsbehandlingen for voksne med handicap, psykiske vanskeligheder eller sociale problemer.
- ICS står for Integrated Children's System og anvendes i sagsbehandlingen i sager om udsatte børn og unge.
- FSIII er en forkortelse for Fælles sprog tre og er en metode og standard for dokumentation af sundhedsfaglige indsatser.
- FFB er en forkortelse af Fælles faglige begreber, og er et begrebskatalog som standardiserer og klassificerer begreber som forudsætning for etablering af et fælles sprog, som sikre sammenhæng og produktion af faglige kvalitetsdata på det specialiserede socialområde for voksne

Markedsdialogen skal ud over at afdække markedet, give inspiration til det kommende arbejde omkring kravspecifikationen. Det forventes at det egentlige udbud gennemføres i første halvår af 2024, og vil forgå efter gældende regler om udbud efter forhandling. Man forventer at kunne indgå aftale med en kommende leverandør i 3. eller 4. kvartal 2024. Dermed forventes implementeringen af nyt socialfagligt it-system påbegyndt i starten af 2025.

Beslutning

Ann-Britt Wetche gav en kort mundtlig gennemgang af arbejdet med udbuddet af et nyt socialfagligt IT-system. Der blev dels givet en orientering om, hvad der hidtil har været arbejdet med, dels en aktuel status på processen samt hvad der er i pipeline.

Desuden blev der orienteret om, at HMU løbende (kvartalsvist) får en status på udbudsprojektet.

HMU bemærkede, at selve implementeringen og de mange delprocesser heri, kan være genstand for en drøftelse i HMU, herunder om der er særlige opmærksomheder ift. kommunikationen og hvordan der sikres et fokus på de arbejdsmiljømæssige påvirkninger.

Dog er det værd at bemærke, at styregruppen endnu ikke har drøftet en proces for implementeringen, herunder om der skal være nøglepersoner.

HMU besluttede, at:

-

- tage orienteringerne til efterretning
- HMU formandskabet på førstkommende formandskabsmøde drøfter, om der på HMU den 6. juni skal være en indledende drøftelse af/input til at sikre en god implementering.

1-13-3-105-22

9. Kommunikation fra mødet (kl. 14.45-14.50)

Det indstilles, at HMU

- beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde.
- beslutter, om der skal optages en video som form for kommunikationsplatform

Beslutning

HMU besluttede, at:

- der skal laves en kort videooptagelse fra møderne i HMU, som en form for kommunikationsplatform. Som udgangspunkt er det HMU-medlemmer fra det sted, hvor mødet holdes, der deltager i videoen
- HMU formandskabet laver en kort videooptagelse fra dagens møde, hvor der bl.a. orienteres om at HMU nu er konstitueret

1-13-3-105-22

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

Det indstilles, at HMU

- gensidig orienterer hinanden
- evaluerer mødet, eksempelvis med afsæt i flg. spørgsmål: Fik vi talt om det, vi ville tale om, var punkterne relevante og havde alle mulighed for at sige noget?

Beslutning

Lina Holmegaard Sørensen orienterede om afbud til mødet 6. juni.

HMU besluttede, at:

-

evaluere mødet kort. Der var enighed om, at det var et godt møde, og at den kommende valgperiode tegner til at blive god med relevante drøftelser

- Formandskabet i samarbejde med sekretariatsfunktionen drøfter en proces, der sikrer, at møderne i HMU bliver evalueret mere dybdegående.