

Referat

til

møde i HMU Socialområdet

30. oktober 2023 kl. 10:15

i Gl. Skovridergaard, Marienlundsvej 36, 8600 Silkeborg

Indholdsfortegnelse

Pkt	Tekst	Sid e
1	Velkomst og kort præsentation af programmet (kl. 10.15-10.20)	1
2	Godkendelse af dagsordenen og referatet fra seneste møde (kl. 10.20-10.25)	2
3	Forslag om revidering af forretningsordenen (kl. 10.25-10.35)	3
4	Lukket punkt (kl. 10.35-10.45)	5
5	Godkendelse af mødeplan 2024 (kl. 10.45-10.50)	6
6	TULE 2023 (kl. 10.50-11.00)	7
7	Forstærket dialog og kommunikation: MED-systemets rolle og kulturens betydning (kl. 11.00-11.45)	9
8	Frokost (kl. 11.45-12.45)	11
9	Status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system (kl. 12.45-12.50)	12
10	Orientering om pilotprojekt for screening for læse-og skrivevanskeligheder på arbejdsmarkedet (kl. 12.50-13.00)	14
11	Orientering om 3 meter ugen 2024 (kl. 13.00-13.05)	16
12	Orientering om økonomiprognose socialområdet 2023 (kl. 13.05-13.10)	17
13	Orienteringer fra RMU (kl. 13.10-13.20)	18
14	Kommunikation fra mødet (kl. 13.20-13.30)	19
15	Gensidig orientering og eventuelt (kl. 13.30-13.40)	20
16	Evaluerings af mødet (kl. 13.40-13.50)	21
17	HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2023 (kl. 14.00-16.00)	22

1-13-3-105-22

1. Velkomst og kort præsentation af programmet (kl. 10.15-10.20)

Sagsfremstilling

HMU formandskabet byder velkommen og gennemgår kort programmet for det ordinære HMU-møde.

SL har udpeget Dorthe Rafn, der indtræder i HMU i stedet for Mette Sig Jeppesen. Desuden har SL udpeget to suppleanter. En opdateret medlemsoversigt er vedlagt.

Programmet for HMU-døgnseminaret

Mandag

- Kl. 08.45-10.15: Formøde medarbejderside
- Kl. 10.15-13.50: Ordinært HMU-møde
- Kl. 14.00-16.00: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (inkl. deltagelse af de lokale AMK'er)
- Kl. 16.00-16.30: Pause – mulighed for indtjekning
- Kl. 16.30-17.30: Gåtur
- Kl. 17.30-18.00: Pause før middagen
- Kl. 18.00: Middag
- Kl. 20.00: Hyggeligt samvær

Tirsdag

- Kl. 08.30-09.00: Ankomst for LMU-formandskaberne og fælles morgenmad
- Kl. 09.00-13.00: Temadrøftelser med LMU-formandskaberne
- Kl. 13.00-14.00: Frokost

Beslutning

Socialdirektør og formand for HMU Ann-Britt Wetche bød kort velkommen til det ordinære møde i HMU.

Afbud

Der var afbud fra: Jannie Marotzke, Dorthe Rafn og Claus Blenstrup.
Thue Sylvestersen, TR/SL, deltog som suppleant.

Bilag

- Medlemsoversigt HMU_pr. okt. 2023

1-13-3-105-22

2. Godkendelse af dagsordenen og referatet fra seneste møde (kl. 10.20-10.25)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen
- godkender referatet fra det ekstraordinære møde i HMU den 25. september (vedlagt som bilag)

Sagsfremstilling

Beslutning

Medarbejderside orienterede om, at de på formødet særligt var optaget af:

- Ansættelsesstoppet, som anses som uforståeligt, særligt taget socialområdets økonomimodel i betragtning
- De foreslåede ændringer til forretningsordenen
- Mødedatoer

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen
- godkende referatet fra et ekstraordinære møde

Bilag

- Referat HMU 250923-udkast

1-13-3-105-22

3. Forslag om revidering af forretningsordenen (kl. 10.25-10.35)

Det indstilles, at HMU

- godkender at forretningsordenen for HMU revideres.

Sagsfremstilling

HMU formandskabet stiller forslag om at HMUs forretningsorden revideres. Den gældende forretningsorden er vedlagt som bilag.

Angående formalia har Koncern HR tilkendegivet, at det er det muligt at ændre i forretningsordenen i HMU valgperioden, såfremt der er tilslutning hertil i HMU.

Udvidelse af lederside med 1 repræsentant

Lederside har et ønske om at udvide med én repræsentant, konkret er der forslag om en ledelsesrepræsentant fra Specialområde Autisme (SAU). Begrundelsen er, at SAU som det eneste specialområde ikke er repræsenteret i HMU.

Med- og Arbejdsmiljøaftalen efterleves også med denne ændring, da der selv med en udvidelse på lederside stadig er flere medarbejderrepræsentanter, end lederrepræsentanter - dette er et ufravigelig krav. Desuden taler en repræsentant fra SAU ind i aftalens bestemmelser, jf. følgende: *Hoved-MEDudvalgets sammensætning skal både på leder- og medarbejderside i så høj grad som mulig dække de forskellige institutions områder, stabe eller afdelinger, der hører ind under området.*

Justering af afsnittet om Kontaktudvalgsmøder

Desuden ønskes det at det nuværende afsnit om kontaktudvalgsmøder justeres til følgende afsnit, som defineret i HMU minimumsforretningsordenen i MED- og Arbejdsmiljøaftalen:

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan det overvejes, om der skal etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for medarbejderrepræsentanterne i HovedMEDudvalget.

Beslutning

HMU formandskabet orienterede indledningsvist om de to forslag til justeringer af forretningsordenen, og om baggrunden for at forslagene er stillet.

Der var forståelse for ønsket om, at alle specialområder er repræsenteret i HMU, og derfor opbakning til at ledersiden udvides med en repræsentant fra Specialområde Autisme.

Efterfølgende var der en drøftelse af forslaget om at justere i afsnittet om Kontaktudvalgsmøder. Der var enighed om, at det er vigtigt med et fora, hvor medarbejderside kan mødes og drøfte også vanskelige emner, men at Kontaktudvalgsmøderne ikke er det rigtige fora. De er en levn fra da Socialområdet var sammen med psykiatrien.

Det blev drøftet, at næstformænd for de specialområder, der ikke i forvejen er repræsenteret i HMU, ved forespørgsel til HMU-næstformændene har mulighed for at få foretræde ved særlige punkter. Dertil blev det pointeret, at LMU'erne altid kan rette henvendelse til det samlede HMU-formandskab.

HMU besluttede, at:

- forretningsordenen revideres ift. lederside, således at alle specialområder fremadrettet er repræsenteret i HMU for Socialområdet
- Afsnittet om kontaktudvalgsmøder holdes på et minimum, som defineret i HMU minimumsforretningsordenen i MED- og Arbejdsmiljøaftalen
- at HMU-formændene er ansvarlige for at kommunikere til LMU-næstformændene om beslutningen om muligheden for foretræde til formøderne ved særlige punkter.

Bilag

- Forretningsorden HMU for Socialområdet

1-13-3-105-22

4. Lukket punkt (kl. 10.35-10.45)

Sagsfremstilling

Der henvises til lukket dagsorden.

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche orienterede om baggrunden for direktionens beslutning om ansættelsesstop og tilbageholdenhed ifht. kurser/konferencer, herunder hvorfor socialområdet skal være solidariske med sundhedsområdet og regional udvikling.

Der blev orienteret om, at socialledelsen af flere omgange har været i dialog med direktionen om hvordan bl.a. ansættelsesstoppet skal tolkes i socialområdet. I forlængelse heraf, har der været dialog med områdecheferne.

Områdecheferne har kompetencen ift. driftsnære stillinger. Men der er også gråzoner, fx ernæringsassistenter og psykologer. Her er det de enkelte områdechefer, der kan vurdere, hvordan det ser ud på det pågældende sted. Forventningen er, at langt de fleste stillinger der er borgernære, kan besættes. hvad angår administrative stillinger og lederstillinger, vil det være socialdirektøren der skal godkende dette. Også her vil der være gråzoner.

Ift. kursusaktivitet skal der være tilbageholdenhed generelt, men borgerrettede kurser, fx fagpiloten, bibeholdes. Arbejds miljøtemadagen tilbydes stadig.

Der blev afslutningsvist orienteret om, at Strategisk Chefforum desuden har besluttet, at der laves en kortlægning/analyse af den kursusaktivitet, der tilbydes i Socialområdet, med henblik på at vurdere, om det er de rette kurser der udbydes.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-105-22

5. Godkendelse af mødeplan 2024 (kl. 10.45-10.50)

Det indstilles, at HMU

- godkender mødeplanen for 2024, herunder beslutter at der fortsat afholdes formøder for medarbejderside
- godkender, at møderne holdes skiftevis i specialområderne

Sagsfremstilling

Jf. forretningsordens § 5, stk.1 afholdes der ordinært møde, når formanden eller næstformændene finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang pr. kvartal. Hoved-MEDudvalgets møder afholdes sædvanligvis i arbejdstiden.

Mødeplanen for HMU har afventet, at RMU-mødeplanen blev godkendt.

Vedlagt er udkast til en mødedatoer for HMU for 2024. Såfremt HMU tilslutter sig mødeplanen, vil sekretariatet efterfølgende booke afholdelsessteder.

Beslutning

Der var følgende bemærkninger til mødeplanen for 2024:

- mødefrekvensen, herunder om der skal være mere end fire ordinære møder, fx et døgnsseminar, hvor dag 1 er et ordinære møde.
- en opmærksomhed på, hvordan HMU mødes – og om det kan nytænkes. Et forslag er, at alle ikke samles på én lokation, men at man sidder spredt i mindre grupper.

HMU besluttede, at:

- Mødet i uge 27 skal flyttes til en ny dato da mange holder ferie fra denne uge
- HMU-formandskabet drøfter mødefrekvensen, herunder om der skal være et ekstra møde i 2024, hvorefter mødeplanen for 2024 dagsordenssættes igen på HMU mødet i december.

Bilag

- Mødeplan for Hoved-MEDudvalget for Socialområdet 2024_udkast

1-13-3-120-22

6. TULE 2023 (kl. 10.50-11.00)

Det indstilles, at HMU

- Drøfter hvordan HMU's opfølgning på det overordnede TULE-resultat for Socialområdet 2023 ønskes afviklet i HMU regi
- Beslutter at resultaterne for den overordnede rapport drøftes ud fra de to hovedspørgsmål i kortlægningen, samt en fremlæggelse af de mest positive og negative besvarelser
- Beslutter at evt. opmærksomhedspunkter efterfølgende videreformidles til LMU'erne

Sagsfremstilling

Socialområdet kortlægger i år TULE/APV fra 20. november til og med 11. december 2023. TULE-rapporterne er klar ca. 3. januar 2024.

HMU skal på et møde primo 2024 drøfte, om resultatet af den overordnede rapport for Socialområdet 2023 giver anledning til særlige tværgående opmærksomhedspunkter eller tiltag.

På det opfølgende TULE-møde den 27. oktober 2021 besluttede HMU dengang følgende:

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

Status på punkterne i relation til afdækningen af TULE 2023 er følgende:

- Socialområdet afdækker i 3 uger i stedet for 2 uger for at forsøge at højne svarprocenten.
- Spørgsmålet omkring krænkende handlinger og uønsket seksuel opmærksomhed og omgangstone, er præciseret så det formuleres således: Når du svarer, skal du tænke på forholdet mellem kollegaer og/eller ledere på din arbejdsplads.
- Det faktuelle spørgsmål omkring udviklingssamtaler formuleres således: Er du blevet tilbudt en udviklingssamtale (MUS, GRUS eller lignende) med din nærmeste leder inden for de seneste 12 måneder?

Beslutning

Tværgående Arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft gav en status på afdækningen af TULE 2023. Fokus i år er blandt andet på at øge svarprocenten, hvorfor TULR gennemføres på et andet tidspunkt.

På førstkommande HMU-møde i 2024 skal HMU forholde sig til den overordnede rapport, som kommer lige efter nytår. Det forslås, at HMU metodisk drøfter rapportens resultater med afsæt i de mest positive og de mest negative besvarelser, lige det giver mening at tage udgangspunkt i det store spørgsmål "Hvordan går det med arbejdsmiljøet".

Der er lavet en one-pager som viser, hvordan man nemmest logger på APV-systemet. Denne vedlægges den mail, som udsendes lokalt i de enkelte specialområder fra enten den lokale arbejdsmiljøkoordinator eller områdechefen.

HMU bemærkede, at der er en større formidlingsopgave lokalt i forhold til de to undersøgelser, da det kan være vanskeligt for nogle medarbejdere at adskille de to undersøgelser.

HMU besluttede, at:

- Besluttede at resultaterne for den overordnede rapport drøftes ud fra de to hovedspørgsmål i kortlægningen, samt en fremlæggelse af de mest positive og negative besvarelser
- Besluttede at eventuelle opmærksomhedspunkter efterfølgende videreformidles til LMU'erne

1-13-3-105-22

7. Forstærket dialog og kommunikation: MED-systemets rolle og kulturens betydning (kl. 11.00-11.45)

Det indstilles, at HMU

- drøfter, hvordan MED-systemet, herunder særligt HMU, kan bruges konstruktivt ifm. drøftelser af vigtig karakter for socialområdet.

Sagsfremstilling

Som følge af mave-tarm kræft sagen blev der i Region Midtjylland vedtaget en såkaldt syvpunktsplan med en række konkrete initiativer. Regions-MEDudvalget drøftede 24. august 2023 status vedrørende arbejdet med den "7-punktsplan om åbenhed om udfordringer, sikring af kritisk kapacitet og rettidighed", som regionsrådet har vedtaget, herunder særligt et punkt i planen, som omhandler forstærket ledelseskommunikation om håndtering af udfordringer af betydning for patientsikkerhed. Såvel Koncernledelsen som Regions-MEDudvalget har bedt HMU'erne om at have en lokal dialog i MED-systemet herom.

HMU formandskabet har drøftet, hvordan ovenstående bedst kan 'oversættes', således det giver mening i relation til Socialrådets praksis.

I Socialområdet er der pt. en del større projekter i gang, ligesom en del forventes igangsat de kommende år. Dette er både politiske besluttede projekter (både regionale og nationale), såvel som de projekter, som vi selv har besluttet i Socialområdet. MED-systemet, herunder særligt HMU, skal tænkes ind i disse processer – hvilket allerede sker i dag – men der er behov for en fortsat opmærksomhed. Dette omhandler også MED-systemets rolle og kulturens betydning ift. early warning og håndtering af potentielle hændelser af alvorlig karakter.

Det fremgår af MED-aftalens § 2 stk. 1:

"at Region Midtjylland støtter en virksomhedskultur, hvor det er legitimt og velkomment at henlede opmærksomheden på problemer, og hvor der er lydhørhed fra ledelsen, når der er problemer. Problemerne løses i et nært samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

"at i Region Midtjylland har både ledere og medarbejdere, der kommer ud for forhold, der skal anfægtes, pligt til at gå til den nærmeste overordnede. Medarbejderne vil også i disse situationer kunne inddrage deres tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant. Ved forhold af særlig alvorlig karakter er lederen og medarbejderen/tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten desuden forpligtet til at følge, hvorvidt henvendelsen fører til handling - og i modsat fald gå videre op i ledelsessystemet."

Der lægges på mødet op til, at der er en drøftelse af bl.a. MED-systemets rolle og kulturens betydning, herunder HMUs rolle, arbejdsmetoder samt snit- og samarbejdsflader til LMU'erne. Med andre ord, hvordan dialog og kommunikation kan styrkes, også ift. de svære/vanskelige emner.

Punktet udfoldes nærmere på mødet af HMU-formandskabet med henblik på efterfølgende gruppedrøftelser.

Beslutning

Indledningsvist blev punktet præsenteret og rammesat af socialdirektør Ann-Britt Wetche. Der var i HMU enighed i vigtigheden i at have en konstruktiv og nødvendig dialog om, hvad der er HMU's rolle, og hvordan vi har den gode dialog, også når noget er svært.

Gruppedrøftelser

De vigtigste pointer fra gruppedrøftelserne:

- Fornuftigt at arbejde videre med at nytænke HMU. Fx kan videoerne præsenteres på møderne i LMU. En forstærket kommunikationskæde. Samt at LMU'erne sender en video retur om, hvad de er optage af
- Inspiration udefra: Nysgerrighed på, hvad og hvordan de arbejder i HMU'erne i Region Nordjylland og Region Syddanmark.
- Forslag om at afvikle punkterne på nye måder – fx ved at invitere interne såvel som eksterne 'eksperter' og ressourcepersoner med
- Forslag om, at nye medlemmer i HMU inviteres til et virtuelt møde med HMU-formandsskabet ift. forventningsafstemning, orientering om arbejdsform mv.
- Et fokus på, en form for rådgivningsproces, hvor LMU'erne kommer med forslag til, hvad HMU kan beskæftige sig om - som led i et årshjul, eller i HMU-perioden. Fx invitere 1-2 fra hvert LMU ind, hvis det skal være en fysisk proces
- Vigtigt at få synliggjort HMU-arbejdet. Vi skal ikke være den hemmelige klub.
- Mellemløbet er vigtige at få med, fx hvad der blev drøftet på formødet. Vigtigt at medarbejderside medvirker til at kvalificere lederside. Ikke kun hvad, der blev talt om, men også hvordan der blev talt om emnerne (stemningen).

HMU-formandskabet kvitterede for de gode input fremkommet ifm. gruppedrøftelserne, herunder at det vil være relevant med et øget fokus på, at flere bidrager til at udarbejde punkter til dagsordenen, ligesom det skal være et vedvarende indsatsområde, at der i HMU også er dialog ved de mere vanskelige emner.

HMU besluttede, at:

- HMU-formandskabet samler op på drøftelserne og der igen i 2024 kan dagsordensættes en tilsvarende drøftelse
- det er et vedvarende indsatsområde, at også emner af vanskelig karakter kan drøftes i HMU-regi

1-13-3-105-22

8. Frokost (kl. 11.45-12.45)

Sagsfremstilling

Frokost indtages i restauranten.

Beslutning

Intet ført til referat.

1-16-4-80-23

9. Status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system (kl. 12.45-12.50)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system

Sagsfremstilling

Kvalificering af kravspecifikation

Udbudsprojektet har fastholdt den brede involvering i forbindelse med kvalificering af krav, som HMU blev orienteret om 6. juni 2023.

De faglige netværk har været inddraget, og har kvalificeret de krav, der har været relevante for netværkets fagområde.

- kvalitetskoordinatornetværket, har bl.a. kvalificeret krav vedrørende handleplan og opfølgning- herunder mål, delmål og den individuelle plan.
- sundhedsnetværket, har bl.a. kvalificeret krav vedrørende sundhedsfaglig dokumentation og medicinbehandling.
- netværk for magtanvendelser, har bl.a. kvalificeret krav vedrørende registrering og analyse af magtanvendelser.
- netværk for Sensum-tovholdere, har bl.a. kvalificeret krav vedrørende konfigurationsmuligheder og systemadministration

Derudover har udbudsprojektet afholdt en række møder med ad hoc grupper bestående af relevante fagpersoner, der har været med til at kvalificere krav til eksempelvis:

- risikovurderinger
- borgerøkonomi
- aktivitets- og beskæftigelsestilbud
- borgerinddragelse

Forvaltningsopgaven

Styregruppen for udbuddet og Strategisk Chefforum er blevet præsenteret for socialområdets plan vedr. forvaltningsorganisering som skal i krafttræde i forbindelse med ibrugtagningen af det nye socialfaglige it-system. Ann Britt Wetche ønsker en professionalisering af fremtidens forvaltningsopgave. Styregruppen for udbuddet bakker op om centraliseringen af forvaltningsopgaven, herunder en ny organisering hvor et centralt team i Socialstaben i samarbejde med RM-IT understøtter driften, og er med til at sikre et effektivt og professionelt samarbejde med leverandøren af det nye socialfaglige it-system. Den nye organisering understøtter desuden Socialområdets vision, hvor et af strategisporende er "ét socialområde" med fokus på samarbejde og kvalitetsforbedringer på tværs af specialområder for at opnå mere effektfulde indsatser i fællesskab.

Planlægning af implementering

HMU gav in-put til vigtige perspektiver ift. implementeringsprocessen af et nyt socialfagligt it-system den 6. juni 2023. Det forventes at implementeringen bliver sat på dagsordenen i Strategisk Chefforum i december måned, for at inddrage afdelingsledere og nøglepersoner fra specialområderne og få in-put til planlægningen af implementering fra de fagprofessionelle, der sidder tæt på den daglige drift. Lederne får en vigtig rolle ift. implementeringen af det nye socialfaglige it-system.

Tidsplan for udbuddet

Vi følger fortsat den tidsplan, som vi tidligere har meldt ud. Vi forventer, at offentliggøre udbudsmateriale i slutningen af 2023. Vi forventer, at indgå kontrakt med leverandør i 2. halvår af 2024, og gennemføre implementeringen i 2025.

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche gav en kortfattet status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system, herunder:

- Pt. er styregruppen optaget af kriterierne, som skal udsendes sammen med udbudsmaterialet. Metoder til implementeringen begynder også at optage styregruppen.
- Markedsdialogerne: Gået efter en hyldevare, dvs. noget der allerede er i drift. Betygget efter at have gennemført markedsdialogen med firmaerne.
- Fokus på at have ét fælles site/en platform, herunder hvilken betydning det får. Det vil opleves som en forandring.
- Forvaltningsopgaven er også i proces med at blive drøftet. Der lægges op til, at det også sker fra ét centralt sted
- Fokus er desuden på IT-driftssikkerhed, dvs. at flere uafhængigt af hinanden kan arbejde i systemet. Koncern IT er koblet op i forhold til IT-arkitektur og afklaringer af juridisk karakter.

Medarbejderside orienterede om, at statuspunkterne er væsentlige, og det er vigtigt, at der en løbende status på projektet.

HMU besluttede, at

- tage status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system til efterretning

1-13-3-105-22

10. Orientering om pilotprojekt for screening for læse-og skrivevanskeligheder på arbejdsmarkedet (kl. 12.50-13.00)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Socialområdet har medio 2023 iværksat et pilotprojekt for screening for læse/skrivevanskeligheder. Projektet gennemføres af Institut for Kommunikation og Handicap (IKH) i samarbejde med Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK).

Projektet har til formål via en systematisk screening at identificere medarbejdere med læse/skrivevanskeligheder og efterfølgende tilbyde dem kompenserende støtte i et målrettet forløb, så medarbejderens kompetencer til at håndtere de skriftsproglige krav øges.

Når disse kompetencer styrkes blandt medarbejderne kan det også medvirke til at øge medarbejdernes trivsel og derved fastholdelse i jobbet. Dette understøtter intentionerne om øget fokus på indsatser inden for rekruttering og fastholdelse, forbedret arbejdsmiljø og kompetenceudvikling i visions- og udviklingsplanen.

HMU vil høre nærmere på HMU mødet den 7. december, hvor der forventes at foreligge en evaluering af pilotprojektet som bl.a. skal afdække om projektet giver anledning til at blive udfoldet yderligere på socialområdet.

På mødet vil Tine Beck Jensen fra IKH ligeledes give en kort orientering om pilotprojektet.

Der kan derudover læses nærmere om projektet i vedlagte "Onepager".

Beslutning

Tine Beck Jensen orienterede om pilotprojektet, jf. vedlagte slides.

Der er gode erfaringer hidtil fra DOK, både ift. selve planlægningen af processen og udførelsen. Oplevelsen er, at projekter bidrager til at styrke teamsamarbejdet, da også de medarbejdere der ikke er ordblinde, har fået en større forståelse for området.

Der bliver lavet en evaluering, når pilotprojektet er afsluttet, med henblik på eventuel opskalering.

HMU var optaget af, hvilke redskaber/hjælpemidler og IT-systemer, som der stilles til rådighed i regionen. Her blev der orienteret om, at det er ved at blive undersøgt, om systemerne kan opdateres, og om der kan indkøbes fælles licenser.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen om pilotprojektet til efterretning
- evalueringen skal fremlægges på et HMU-møde, når den er afsluttet
- Social-IT allerede nu afdækker mulighederne for IT-tekniske hjælpemidler, og IT-licenser

1-13-3-51-20

11. Orientering om 3 meter ugen 2024 (kl. 13.00-13.05)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen vedr. "3-meter ugen" 2024 til efterretning

Sagsfremstilling

På arbejdsmiljøkonferencen den 13. oktober 2022 annoncerede Pernille Blach Hansen, at Region Midt fra 2023, skal have en kampagneuge hvert år i uge 3 med 3-meter reglen. 3-meter reglen går ud på at styrke sikkerhedskulturen og mindske risikoadfærd i hverdagsituationer: Du er "direktør" for dine nærmeste 3 meter. Formålet er at reducere Regionens arbejds- og nærved ulykker både de fysiske og psykiske.

Regionens arbejdsmiljøkoordinatorer har i samarbejde med Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø udarbejdet fælles regionalt materiale til 3-meter ugen i 2024. Temaet og blikfanget for 2024 er "gi' din næste det bedste".

Materialet består af pop-art plakater, roll up's og actioncards og en regional hjemmeside med til formålet samlede værktøjer til en række ulykkesforebyggende temaer.

Når materialet frigives, kan materialet bestilles til udprint mv.

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator udsender desuden relevant information til de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer forud for kampagneugen.

Beslutning

Tværgående Arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft orienterede om 3-Meter reglen i 2024. Der er lavet en pakke fra central side, som er fælles på tværs af regionen. Materialet sendes i næste måned til de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer.

HMU besluttede, at

- tage orienteringen til efterretning.

1-21-73-15-23

12. Orientering om økonomiprognose socialområdet 2023 (kl. 13.05-13.10)**Det indstilles, at HMU**

- tager økonomiprognosen til orientering

Sagsfremstilling

Økonomiprognosen for 2023 pr. august (med disponeringer foretaget i september) viser et forventet resultat på socialområdet på 25 mio. kr.

Fordelt på hovedområder viser prognosen:

- Specialområder 6,0 mio. kr.
- Fællespuljen 12,7 mio. kr.
- Øvrige enheder og kalkulatoriske omkostninger 3,8 mio. kr.
- Sikret pulje: 2,5 mio. kr.

En del af overskuddet fra 2023 reserveres til kommende ekstraomkostninger, f.eks. implementering af nyt socialfagligt it-system.

For specialområderne hver for sig ser den aktuelle økonomiprognose således ud:

DOK 0,7 mio. kr.
HOL: 5,0 mio. kr.
SBU: -2,0 mio. kr.
SKH: 1,6 mio. kr.
SAU: 0,7 mio. kr.
SOH: 0,0 mio. kr.
SUA: 0,0 mio. kr.
SVO: 0,0 mio. kr.

Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche orienterede om, at socialområdet samlet set forventeligt ser ind i et overskud i størrelsesorden 30-35 mio. kr. Tilgangen er, at hvis overskuddet bliver for stort, så tilbagebetales der midler til kommunerne. Beslutningen herom tages af det politiske niveau.

HMU besluttede, at:

- tage økonomiprognosen til orientering

1-13-3-105-22

13. Orienteringer fra RMU (kl. 13.10-13.20)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringerne til efterretning.

Sagsfremstilling

Næstformand René Lodal giver en mundtlig tilbagemelding på drøftelserne fra de seneste møder i RMU-regi.

Beslutning

Næstformand i HMU (og i RMU) René Lodal gav en mundtlig status fra de seneste møder i RMU-regi, herunder at:

- RMU er meget optaget af de kritiske sager
- Ansættelsesstoppet fylder også meget.
- Den økonomiske situation og problemstillingerne i sundhedsvæsenet fylder.

Referater fra RMU-møderne kan ses via <https://www.hr.rm.dk/medhjemmeside/regions-medudvalget/dagsordner/>

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-105-22

14. Kommunikation fra mødet (kl. 13.20-13.30)**Det indstilles, at HMU**

- drøfter og idéudveksler, hvordan vi gøre HMU vedrørende
- drøfter og beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde

Sagsfremstilling

Gennem lang tid har der i forlængelse af HMU-mødet været lavet en kort videooptagelse, der har været lagt på SocialIntra sammen med en nyhed og et link til referatet. HMU formandskabet ønsker på mødet en drøftelse af, om der er forslag til, hvordan der også kan kommunikeres til fx LMU'erne om, hvad HMU er optaget af. Dette med baggrund i, at data viser, at nyheden og videoen ikke får megen opmærksomhed/mange klik – uagtet at det er en nyhed på forsiden af Social Intra.

Beslutning

Der var i HMU enighed om, at det er vigtigt, at der kommunikeres om de emner, der drøftes i HMU – dette er særlig aktuelt at få videreformidlet til LMU-niveauet.

HMU besluttede, at:

- der fremadrettede udarbejdes en video, som sendes direkte til LMU-formandskaberne. HMU-formandskabet drøfter på næstkommende formandskabsmøde, hvordan det i praksis skal ske, herunder hvem der har 'bolden' ift. HMU-mødet 7. december.

1-13-3-105-22

15. Gensidig orientering og eventuelt (kl. 13.30-13.40)

Det indstilles, at HMU

- gensidig orienterer hinanden
- drøfter om der er yderligere punkter, der ønskes behandlet på HMU i december

Sagsfremstilling

Der ønskes en gensidig orientering samt en drøftelse af, om der er yderligere punkter til næstkommende møde end dem, der er nævnt i årsplanen.

Beslutning

Intet ført til referat.

1-13-3-105-22

16. Evaluering af mødet (kl. 13.40-13.50)

Det indstilles, at HMU

- evaluerer mødet.

Sagsfremstilling

På formødet taler medarbejderside om, hvordan en evaluering kan foregå.

Evalueringen kan evt. tage afsæt i følgende inspirationsspørgsmål:

- Lærte vi noget nyt i dag?
- Var drøftelserne og orienteringerne relevante - og kom alle til orde?
- Hvad tager vi med videre fra mødet til LMU'erne (dette kan også indgå i videooptagelsen).

Beslutning

HMU besluttede, at:

- evaluere mødet. Der var enighed om, at det var et velafviklet møde, men at der med fordel på dagsordenen fremadrettet kan afsættes lidt ekstra tid under drøftelsepunkterne, således der er mere 'luft' i programmet.

1-13-3-57-20

17. HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2023 (kl. 14.00-16.00)**Det indstilles, at HMU**

- tager status på arbejdsmiljødata 2021-2022 samt 1. halvår 2023 via vedlagte datapakke til efterretning
- tager LMU'ernes midtvejsstatus på arbejdsmiljøindsatserne 2023-2024 til efterretning
- På baggrund af status og oplæg fra udvalgte områder, drøfter status på anbefalinger og mål for HMU-arbejdsmiljø fokuspunkter for 2023-2024
- beslutter om drøftelsen giver anledning til præciseringer eller opmærksomhedspunkter i det igangværende arbejde med arbejdsmiljø-HUSET

Sagsfremstilling

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse holdes på RMU, HMU og LMU/AMG-niveau i Region Midtjylland. En arbejdsmiljødrøftelse skal gøres status på arbejdsmiljøarbejdet for det forgangne år. Dernæst skal det besluttes, hvad der skal være i fokus i det kommende år. Socialområdets produkt af arbejdsmiljødrøftelsen 2022 er samlet i arbejdsmiljø 'HUSET'. HUSET indeholder Socialområdets 3 fokusområder med tilhørende mål og anbefalinger, RMU's arbejdsmiljøfokus, RM's bæredygtighedsstrategi, de 4 nationale mål, og BFA's måltal. RMU har præciseret 2024's fokus til følgende:

"Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd - med vægt på psykologisk sikkerhed/tryghed, sikkerhedskultur, fremme af mening, fællesskab og samarbejde". Socialområdets HMU har i 2020 besluttet, at arbejdsmiljøindsatserne skal gælde 2 år ad gangen, med en midtvejsstatus efter første år. Arbejdsmiljødrøftelsen 2023, vil derfor primært omhandle status på igangværende indsatser - tværgående og i LMU'erne.

Status på udvikling i arbejdsmiljødata - Hovedpointer og tendenser:

(Se Bilag 1 – datapakke 2021-2021 1. halvår 2023 HMU)

Data og information viser, at der (fortsat) bør være en særlig opmærksomhed på:

- Nyansattes arbejdsulykker (fysisk vold og fald) herunder sikre instruktion/oplæring
- Forebyggelse af psykiske belastninger i arbejdet
 - Høje følelsesmæssige krav
 - Forebyggelse af ulykker med fysisk og psykisk vold samt traumatiske hændelser
- Forsat nedbringelse af sygefraværet
- Rekruttering og arbejdspladsglæde

Midtvejsstatus på LMU'ernes arbejdsmiljøindsatser:

(Bilag 2 – midtvejsstatus LMU-indsatser 2023-2024) - Bilagets samling af indsatser tjener til videndeling i HMU og mellem LMU'erne.

HMU-fokusområderne vedr. arbejdsmiljø 2023-2024 jf. HUSET er:

- Psykiske belastninger i arbejdet
- Fald og ergonomi-ulykker
- Nyansattes arbejdsulykker

HMU har bedt LMU'erne arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden.

Konkrete indsatser besluttet lokalt, men indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene i Huset.

LMU'erne har indsatser, der dække alle HMU-fokusområderne og dermed også regionens arbejdsmiljøfokus (bilag 3).

Tyngden af indsatserne er at finde i forebyggelse af psykiske belastninger og nyansattes ulykker.

Nedenstående udgør et udpluk af, hvad LMU'erne arbejder med:

- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet, fx
 - SAU, som har indført kollegial samling i alle afdelinger
 - SOH, som har indført introduktion til belastningspsykologi i konfliktforebyggelseskurset og i introprogrammet de første 89 dage
 - HOL, som har besluttet at indføre en uddannelsesdag for nye medarbejdere "Konflikthåndtering, LA2 og belastningspsykologi"
 - IKH, som arbejder med belastningspsykologien og ser på struktureret brug af supervision og opmærksomhed på registrering
- Voldsforebyggelse, fx
 - SBU, som har videreudviklet på deeskalering og et koncept med simulationstræning (vinder af SMART-prisen 2023)
 - SVO, som er i gang med LA2
 - SUA, som arbejder med flowchart som redskab til hurtigt overblik over borgerrettede handlestrategier
 - DOK og SAU, som arbejder fokuseret med registreringskultur og data til brug ved analyser/opfølgning med et forebyggende sigte
 - SAU som arbejder med borgersammensatte teams hos Banebyen
- Psykologisk tryghed, fx
 - IKH og Socialstaben, som skal begge skal fokus på forløb om psykologisk tryghed
- Ergonomi, fx
 - SBU, som via Socialområdet's Flyt-På-Tværs netværk er indført systematik i introduktion og oplæring/vedligehold vedr. forflytninger på Fenrihus
 - SOH, som igen øger fokus på oplæring i forbindelse med forflytninger, herunder inddrager forflytningsvejlederne i ulykkesanalyser i samarbejde med AMR
 - SVO, som har etableret øverum til brug ved træning af forflytninger

Flere af ovenstående indsatser har et direkte eller indirekte fokus på nyansattes introduktion og reduktion af ulykker

Beslutning

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft præsenterede indledningsvist programmet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder gav et indledende oplæg om hovedpointer og tendenser kort præsenteret, med henvisning til datapakken, der er vedlagt dagsordenen. 2023 er en midtvejsstatus, jf. tidligere beslutning i HMU om to-årige indsatser. At der er kommet et nyt RMU-fokusområde/mål ændrer ikke på arbejdet i socialområdet.

Efterfølgende var der tre praksisoplæg fra følgende specialområder (se vedlagte slides):

- Oplæg fra SVO/Tangkær om nærledelse og indefra perspektivet

- Oplæg fra SUA/Grankoglen om forebyggelse af vold, trusler og magtanvendelser
- Oplæg fra SBU/Fenrishus om forflytning

Som led i midtvejsdrøftelsen besluttede HMU at præcisere anbefalingerne til det videre arbejdsmiljøarbejde i 2024, jf. Huset ved at opfordre til:

- En samtænkning mellem borgerperspektivet, det socialfaglige og sikkerhedsperspektivet
- Skærpet brug af intern (ekspert)viden på tværs, særligt inden for
 - Virkningsfulde lokale (arbejdsmiljø)indsatser
 - Løsninger af påbud mv fra Arbejdstilsynet
 - Tiltag der understøtter at ansatte går en smule sundere hjem fra arbejde hver dag

HMU ser at forudsætningen herfor særligt er ledelsesprioritering og sikkerhedskulturarbejde.

HMU præciserede desuden målet vedr. nyansatte med tiltag der understøtter, at nyansatte ønsker at blive i Socialområdet.

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft orienterer LMU'erne om ovenstående præciseringer.

HMU besluttede, at:

- tage status på arbejdsmiljødata 2021-2022 samt 1. halvår 2023 via vedlagte datapakke til efterretning
- tage LMU'ernes midtvejsstatus på arbejdsmiljøindsatserne 2023-2024 til efterretning
- præcisere anbefalingerne til det videre arbejdsmiljøarbejde i 2024
- præcisere målet vedr. nyansatte med tiltag der understøtter, at nyansatte ønsker at blive i Socialområdet

Bilag

- Bilag 1 datapakke 2021-2022 1 halvår 2023 HMU
- Bilag 2 Midtvejsstatus LMU-indsatser 2023-2024
- Bilag 3 Arbejdsmiljøreddegørelse 2022 RM