

## **Referat**

**til**

**møde i HMU Socialområdet**

**22. februar 2023 kl. 12:00**

**i Socialstaben, Frokoststuen i Tårnet, Tingvej 11,**

**2. tv, 8800 Viborg**

## Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt</b>	<b>Tekst</b>	<b>Sid e</b>
1	Velkomst og kort præsentation af programmet (kl. 12.00-12.02)	1
2	Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.02-12.05)	2
3	Rekruttering, onboarding og fastholdelse - prioriterede indsatser for 2023 (kl. 12.05-13.20)	3
4	Ulykkesdata inkl. politianmeldelser 2022 (kl. 13.20-13.40)	4
5	Erfaringer, input og gode råd til det kommende HMU (kl. 13.40-14.00)	6
6	Regnskabsresultat socialområdet 2022 (kl. 14.00-14.10)	8
7	Orientering om tilsynsbesøg (kl. 14.10-14.15)	9
8	TULE og APV kortlægning 2023 (kl. 14.15-14.20)	10
9	Region Midtjyllands uge 3 – hvordan gik kampagneugen i Socialområdet (kl. 14.20-14.25)	11
10	Orientering om opdatering af Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale (kl. 14.25-14.30)	12
11	Skriftlig orientering: Status på udbudprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system (kl. 14.30-14.35)	13
12	Skriftlig orientering: Socialområdets bidrag til arbejdsmiljøredegørelsen 2022 (kl. 14.35-14.40)	15
13	Orienteringer fra RMU (kl. 14.40-14.45)	16
14	Kommunikation fra mødet (kl. 14.45-14.50)	17
15	Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af mødet (kl. 14.50-15.00)	18

1-13-3-131-21

## **1. Velkomst og kort præsentation af programmet (kl. 12.00-12.02)**

### **Sagsfremstilling**

HMU formandskabet v. socialdirektør Ann-Britt Wetche byder velkommen og gennemgår kort dagens HMU-program.

#### **Afbud**

Hilde T. Holst  
Kristine Frøsig  
Marianne Fog

### **Beslutning**

HMU formandskabet v. Socialdirektør Ann-Britt Wetche bød kort velkommen og præsenterede dagens program. Der blev særligt budt velkommen til nye medlemmer i HMU Janni Renée Conley Marotzke, TR/SL, og Lina Holmegaard Sørensen, AmiR på Holmstrupgård, der også fortsætter i den kommende valgperiode.

#### **Afbud**

Der var afbud fra:

- Hilde T. Holst
- Rasmus Ladefoged Dinnensen
- Marianne Fog

Jimmy Riberholdt tilsluttede sig mødet kl. 13.00.

1-13-3-131-21

## 2. Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.02-12.05)

### Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen
- godkender referatet af HMU-mødet 14. december (kan ses i First Agenda/Prepare)
- beslutter, hvem der fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU/videoptagelsen
- 

### Sagsfremstilling

### Beslutning

HMU besluttede, at:

- godkende dagsordenen
- godkende referatet fra HMU-mødet 14. december 2022
- Referatet fremadrettet skal lægges ind som et bilag til punktet
- HMU-formandskabet fortæller om drøftelserne fra dagens møde i HMU

1-13-1-16-22

### **3. Rekruttering, onboarding og fastholdelse - prioriterede indsætter for 2023 (kl. 12.05-13.20)**

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

- brainstormer og giver input til konkrete ideer og initiativer indenfor de udvalgte temaer

#### **Sagsfremstilling**

HMU fik den 14. december en status på arbejdet vedr. rekruttering, onboarding og fastholdelse, og blev i den forbindelse bedt om at prioritere indsætter for 2023.

Tre overordnede temaer gik igen:

- vikarer
- tydelighed i stillingsopslag
- karriereveje og intern jobbank

Dertil ønsker socialledelsen at temaet *øget fleksibilitet* indgår som tema for HMUs drøftelse.

Disse temaer ønskes nu udfoldet til ideer og konkrete initiativer, som Socialstaben og Årsplansteamet for rekruttering og kompetenceudvikling (deltagerne i årsplansteamet er områdechefer) kan arbejde videre med.

Forventeligt vil HMU også i den kommende valgperiode være aktive bidragsydere i arbejdet med rekruttering, onboarding og fastholdelse.

#### **Beslutning**

##### **Opsamling på temadrøftelsen 14. december samt datapakke**

Vicedirektør Carsten Wulff Hansen orienterede indledningsvist formålet med punktet, hvor der blandt andet blev kvitteret for HMUs bidrag fra mødet den 14. december 2022. Herefter gav Josefine Björg Kristinsdóttir og Pernille Maria Falck, udviklingskonsulenter i Socialstaben, en orientering om udvalgte indsætter samt data herfor, herunder særligt vikarområdet der er en prioriteret indsats. Slides fra præsentationen er vedlagt.

Data viser, at der de senere år er kommet flere medarbejdere i Socialområdet, og samtidig er brugen af eksterne vikarer (Ikke VikarMidt) steget. Vikarområdet, herunder brugen af eksterne vikarer, er også et område, som RMU har fokus på.

##### **Drøftelse af forslag til konkrete indsætter**

Med afsæt i efterfølgende gruppearbejde blev en række konkrete forslag til indsætter under overskrifterne vikarer, stillingsopslag, karriereveje og intern jobbank drøftet, ligesom der blev rejst en række opmærksomhedspunkter indenfor de tre overskrifter.

Opsamling fra gruppedrøftelserne:

*Vikarer*

- Sæt arbejdsplanen fri
- Mere dristige ansættelser

- Selvtilrettelæggelse af vagtplan – obs på regler og værdier

### *Tydelige stillingsopslag*

#### Professionalisering af stillingsopslag

- Ansættelsesområdet starter med socialområdet i stillingsopslag
- Hvad er højt for sygepl. og pæd lige nu spørg evt. DSR og SL
- Løbende ansættelser – eller er de rigtige gode væk
- Konkrete stillingsopslag – vise tydelige kompetencemuligheder
- Mød en kollega
- Få koblet monofaglige og tværfaglige i praksis. hvad vil en ny ergo få i denne stilling
- Op i start opslag med hvad "du" kan få / hvad vi tilbyder
- Fagspecifikke opslag: link i opslag
- LinkedIn
- Mentor
- Videopræsentation
- Video med gamle vikarer
- Hvad kan jeg få?
- Beskriv introforløbet..

### *Intern jobbank / karriereveje*

- Work life balance
- Husk: grundig intro eks. introstillinger
- Jobbank – obs på psykiatrien er der forrang..?
- Undersøgelse af de 20-29 årige. Hvordan skal vi gøre det?
- Bureaukrati omkring videreudd.
- Samarbejde med udd. steder
- Støtte til den enkelte om muligheder
- Vikarmøder m undervisning og supervision
- Mesterlære
- Karrierestillinger 2+2+2= 6 år

Afsluttende orienterede områdechef Ann Frederiksen om erfaringer fra SOH, hvor de havde sat arbejdsplanen fri og reducereret sygefravær og vikarforbrug. Her er gjort en række gode erfaringer bl.a. medarbejdertrivsel og lavere sygefravær.

HMU besluttede, at:

- kvittere for oplægget og det foreløbige arbejde
- Socialstaben tager HMUs input med i det videre arbejde med 2023-indsatser indenfor rekruttering, onboarding og arbejdspladsglæde.

1-13-3-72-22

#### 4. Ulykkesdata inkl. politianmeldelser 2022 (kl. 13.20-13.40)

##### Det indstilles, at HMU

- Tager orienteringen jf. bilagsmaterialet til efterretning
- Drøfter evt. opmærksomheder og/eller opfølgende tiltag

##### Sagsfremstilling

HMU præsenteres for den årlige opgørelse over ulykker og politianmeldelser (2022) på LMU/specialområdeniveau.

Ulykkesdata er opgjort på skadestyper, med og uden fravær samt overblik over voldsulykker med fravær og Covid-ulykker.

Særskilt er desuden en tabel over nyansattes ulykker (medarbejdere med en anciennitet på 0-12 mdr.) og reaktioner fra Arbejdstilsynet.

Nedenfor fremgår hovedkonklusionen fra vedhæftede bilag:

##### Ulykker 2022

- De samlede ulykkesanmeldelser med/uden fravær stiger med 8
- Fraværsulykkerne er på helt samme niveau som 2021 med 93 stk.
- Fysisk vold-anmeldelser stiger med 10 stk.
- Psykisk vold-anmeldelser falder med 6 stk.
- Traumatiske hændelser stiger med 11 stk.
- Covid-ulykkerne steg markant fra 2021-2022 fra 14 til 134 stk.

SAU, DOK, SBU og SVO's ulykker er steget fra 2021-2022.

SUA og Holmstrupgård' ulykker er faldet i perioden, imens IKH, Socialstaben og SOH er uændret.

De nyansattes andel af de samlede ulykker med og uden fravær udgør 43%. Det er den højeste andel for nyansattes ulykker i over 5 år.

Vigtigt er det at notere sig, at antallet af nyansatte også har været stigende de seneste år.

I forhold til HMU-arbejds miljøfokus og måltal for 2023-2024, fremhæves følgende data:

- Voldsulykker med fravær falder med 1 stk.
- Faldulykker falder med 1 stk.
- Ergonomirelaterede ulykker falder med 5 stk.
- Andelen af nyansattes ulykker med og uden fravær stiger fra 37% i 2021 til 43% 2022
- De nyansattes fraværsulykker er steget med 5 procent point fra 34% til 39%

De nyansatte kommer fortsat typisk til skade med fysisk vold, fald og ergonomi-relaterede ulykker.

Der er sket en stigning i ulykker med sammenstød og traumatiske hændelser, mens antallet af stikkskader er faldet for denne gruppe i perioden.

##### Politianmeldelser 2022

Antallet af politianmeldelser, med vold mod ansatte faldet med i alt 11 anmeldelser.

Der er sket fald hos alle områder undtagen DOK, som har en stigning på 9 stk fra 2021-2022.

##### Reaktioner fra Arbejdstilsynet 2022

Der har været 11 flere tilsynsbesøg i 2022 end 2021.

Der er givet:

- 5 strakspåbud
- 2 påbud
- 6 afgørelser uden handlepligt
- 7 vejledninger

Antallet af reaktioner er samlet set flere i 2022 end i 2021. I første halvår 2022 var der meget få reaktioner. I andet halvår er, der givet forholdsvis mange påbud på kort tid. Reaktionerne dækker bredt fra forhold vedr. psykisk arbejdsmiljø til håndtering af kemi og forkeret indretning af træbearbejdningsmaskiner.

De fleste specialområder har fået en reaktion i 2022, men SVO har fået flest pr. besøg.

## Beslutning

Indledningsvist præsenterede tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft udvalgte resultater fra den årlige opgørelse over ulykker og politianmeldelser (2022) på LMU/specialområdeniveau, der er vedlagt som bilag til punktet.

Efterfølgende havde HMU gruppedrøftelser om, hvad opgørelsens resultater giver anledning til af, herunder en drøftelse af eventuelle opmærksomheder og/eller opfølgende tiltag. Hovedpointer fra gruppedrøftelserne:

- Politianmeldes – hvem anmelder og hvad skal anmeldes? Der er flere eksempler på, at medarbejdere ikke har lyst til at politianmelde, når de skal arbejde med borgeren den efterfølgende dag.
- Betydning af rammerne, fx bygningsmassen, for det social- og sundhedsfaglige arbejde
- En nysgerrighed på, hvad der er udslagsgivende ift. at erfarne medarbejdere fastholdes i stillingen. Er det noget med robusthed?
- Nødvendigt med en opmærksomhed på at det kan være vanskeligt at klæde nye medarbejdere på til alle arbejdsområder – med dialogen kan vi komme langt, men skal der tænkes i nye baner, fx video? Det er eksempelvis ift. psykiske belastninger og høje følelsesmæssige krav
- En ærgerlighed over, at antallet for nyansatte stadig er stigende trods flere tiltag de foregående år og et fortsat fokus på området
- Samarbejdsrelationer/ydre vilkår og deres indvirkning – der er til stadighed nødvendigt med fokus på samarbejdet med fx psykiatrien og politiet
- Om der er mørketal ift. korrekt registrering af ulykker
- Omsorgstræthed – hvordan kan Socialområdet arbejde med at minimere dette
- Ergonomi-undervisning, både for erfarne og nyansatte. Det blev italesat, at opvarmning forud for løft kan minimere arbejdsulykker

HMU besluttede, at:

- tage præsentationen af den årlige opgørelse over ulykker og politianmeldelser til efterretning
- der er brug for et fortsat fokus på arbejdet med politianmeldelser, herunder hvem der anmelder og hvad der skal anmeldes. Konkret opfordrede HMU til, at arbejdsgangene genbesøges

## Bilag

- HMU datapakke m ulykker på LMU-niveau + politianmeldelser - 10012023



1-13-3-131-21

**5. Erfaringer, input og gode råd til det kommende HMU (kl. 13.40-14.00)****Det indstilles, at HMU**

- drøfter og videregive erfaringer og gode råd, eksempelvis om samarbejdskulturen, til det kommende HMU

**Sagsfremstilling**

Mødet den 22. februar er forventeligt det sidste HMU-møde i den nuværende udvalgsperiode. HMU formandskabet ønsker at videregive erfaringer og gode råd, eksempelvis om samarbejdskulturen, til det HMU der vil have virke i perioden 2023-2025. Opsamlingen fra mødet medbringes til det konstituerede møde, der pt. er planlagt til afholdelse 30. marts.

Helt overordnet kan drøftelserne tage afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvad har kendetegnet HMU for Socialområdet – hvor er vi lykkedes og hvorfor?
- Hvordan har vi arbejdet sammen, og hvad var der vigtigt at få talt om og hvordan?

**Proces på mødet**

Der er afsat 20 min. til punktet, hvor processen er:

- 10 min.: Drøftelser i mindre grupper – eksempelvis med inspiration i nedenstående tematikker, som HMU tidligere har drøftet (der vælges én fra hver gruppe, der fortæller om de emner/temaer, som gruppen kom omkring)
- 10 min.: Opsamling i plenum

Som inspiration er nedenfor nogle opmærksomhedsområder, som HMU ved en tidligere drøftelse har fremhævet som vigtige for samarbejdskulturen:

- 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.

## Beslutning

De to næstformænd i HMU, Tine Beck Jensen og René Lodal, redegjorde indledningsvist om formålet med punktet, ligesom de kort fortalte om, hvordan de har oplevet samarbejdet i udvalget i den forgange periode.

Efterfølgende drøftede HMU i plenum gode råd til det kommende HMU. Der fremkom bl.a. følgende input:

- Det giver værdi at erfaringsudveksle på tværs af specialområdet
- Gruppedrøftelser og dialog er givtige – vi bliver klogere på hinandens praksis
- HMU skal fortsat være nærværende
- God mening at komme rundt i specialområderne
- Trygt rum, hvor alle har mulighed for at byde ind - også ift. de vanskelige emner
- Seminaret gav psykologisk tryghed, hvor man lærte hinanden at kende
- Der er god energi i, at arbejdsmiljøpunkter behandles i HMU
- God idé at de enkelte specialområder fortæller om, hvem de er, og hvad de arbejder med.

HMU besluttede, at:

- indstille til det kommende HMU, at de fortsætter med at arbejde på samme måde som det nuværende HMU. 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.

1-21-73-3-22

## 6. Regnskabsresultat socialområdet 2022 (kl. 14.00-14.10)

### Det indstilles, at HMU

- tager regnskabsresultaterne for 2022 til orientering

### Sagsfremstilling

Socialområdets regnskabsresultat for 2022 er 2,3 mio. kr., herunder et samlet resultat i specialområderne på -9,9 mio. kr. i 2022 (resten op til +2,3 mio. kr. er overskud på fælles puljemidler, sikret pulje m.v.).

Socialområdet havde et akkumuleret overskud med fra 2021 på 26,5 mio. kr. Der har således været et merforbrug på 24,2 mio. kr. i 2022 isoleret set.

Resultaterne fordrer en fortsat stor fokus på økonomistyringen og ressourceanvendelsen i 2023.

### Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche orienterede om Socialområdets regnskabsresultat for 2022. Der har i løbet af året været bekymringer for det endelige regnskabsresultat, men alle specialområder og Socialstaben har gjort en stor indsats for, at der opnås balance.

Efterfølgende blev der orienteret om det første foreløbige resultat for 2023, der ser udmærket ud. I 2023 og 2024 forventes dog store ekstraudgifter i form af nyt IT-system, det er både selve indkøb af systemet, men også implementeringen heraf. Desuden skal forventeligt 1/3 af alle pc'er i socialområdet udskiftes grundet opgradering af Microsoft.

HMU besluttede, at:

- tage regnskabsresultaterne for 2022 til orientering

1-13-3-131-21

**7. Orientering om tilsynsbesøg (kl. 14.10-14.15)****Sagsfremstilling**

Se lukket dagsorden.

**Beslutning**

Socialdirektør Ann-Britt Wetche orienterede om en ny praksis ift. tilsynsorientering i Psykiatri- og socialudvalget. Udvalgte har aftalt, at det fremover får en årlig status på tilsyn i Socialområdet, men at udvalget fortsat løbende bliver hurtigt orienteret ved særlige sager, eksempelvis strakspåbud. Det nye HMU formandskab vil finde en model for, hvordan HMU kan orienteres fremadrettet.

Efterfølgende vidensdelte René Lodal og Jimmy Riberholdt om håndteringen af et skærpet tilsyn i SUA tidligere på året, og om de positive erfaringer der var gjort i specialområdet.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-120-22

## 8. TULE og APV kortlægning 2023 (kl. 14.15-14.20)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen om perioden for kortlægning af TULE og APV 2023 til efterretning

### Sagsfremstilling

Socialområdet kortlægger næste TULE og APV fra 20. november til og med 11. december 2023.

TULE står for Trivselsundersøgelse og Ledelseevaluering. APV er den lovpligtige Arbejdspladsvurdering.

TULE-rapporterne vil være klar ca. 4 uger efter endt kortlægning. Socialområdet kan forvente rapporterene omkring uge 2 2024.

HMU-formandsskabet har besluttet, at Socialområdet skal kortlægge i 3 uger. Koncernen har givet alle enheder mulighed for at forlænge kortlægningen med 1 ekstra uge i forsøget på at hæve svarprocenten. Områdecheferne og de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer er orienteret om kortlægningsperioden.

### Beslutning

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft orienterede kort om tidsplanen for kortlægningen af TULE og APV, herunder at der bliver mulighed for at socialområdet selv kan tilrettelægge spørgsmål målrettet særligt socialområdet. Et eksempel herpå kan være høje følelsesmæssige krav.

Det kommende HMU vil blive involveret i processen.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen om perioden for kortlægning af TULE og APV 2023 til efterretning

1-13-3-51-20

## **9. Region Midtjyllands uge 3 – hvordan gik kampagneugen i Socialområdet (kl. 14.20-14.25)**

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

- tager orienteringen til efterretning
- kommer med input til, hvad Socialområdet kan/bør gøre mere af, for at udbrede 3-meter reglen i uge 3, 2024

### **Sagsfremstilling**

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator orienterer om et udsnit af lokale tiltag vedr. Region Midtjyllands nye kampagneuge: 3-meter reglen i uge 3.

Formålet med 3-meterreglen er at reducere ulykkerne og styrke sikkerhedskulturen

HMU-medlemmerne kommer med evt. input i plenum: hvad kan/bør Socialområdet/Region Midtjylland i øvrigt gøre af tiltag for uge 3 i 2024.

### **Beslutning**

Tværgående arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft orienterede om en række forskellige tiltag og erfaringer i Socialområdet med kampagneugen. HMU kvitterede for indsatserne, og tilkendegav, at der i 2024 gerne må sættes yderligere fokus på kampagnen. Der var forslag om, at det kan være på intra og ved at give fx LMU samt de lokale arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøkoordinatorer en opgave med i endnu højere grad at understøtte og bidrage til udbredelsen af kampagnen.

Desuden blev der orienteret om, at Lotte Koldtoft er udpeget til den regionale arbejdsgruppe, der skal planlægge 2024-kampagnen.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen til efterretning
- indstille, at der i 2024 gerne må skrues op for tiltagene

### **Bilag**

- tiltryk\_7426\_Folder A5\_3-meter reglen\_ver. 2.pdf

1-13-3-131-21

## **10. Orientering om opdatering af Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale (kl. 14.25-14.30)**

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

- tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

RMU godkendte før jul en opdatering af MED- og Arbejdsmiljøaftalen, som kan ses på MEDhjemmesiden (Link: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/medhjemmeside/med--og-arbejdsmiljoaftale/>). Der er tale om forholdsvis små ændringer.

#### **I den reviderede aftale er det værd at fremhæve følgende:**

- Aftalen er generelt korrekturlæst
- Henvisningen til AC, FTF, og LO er ændret til Valggruppe A (tidligere AC), Valggruppe B (tidligere LO), Valggruppe C (tidligere FTF)
- Aftalen er tilpasset i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne
- Bilagene er revideret, så det er de nuværende blanketter osv., der indgår
- Underskrifterne i aftalen er slettet og der er i stedet henvist til den tidligere aftale for de konkrete underskrifter.

I RMU hæves antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter med hver én repræsentant (dvs. 13 ledelsesrepræsentanter og 24 medarbejderrepræsentanter).

Aftalen evalueres igen om 4 år. Det vil sige i 2026.

LMU formandskaberne er orienteret pr. mail.

### **Beslutning**

Sekretariatsfunktionen oplyste, at ændringerne særligt ift. valggrupperne vil blive indarbejdet i forretningsordenen for det kommende HMU. HMU havde ingen bemærkninger til orienteringen.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen til efterretning.

1-16-4-275-21

**11. Skriftlig orientering: Status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system (kl. 14.30-14.35)****Det indstilles, at HMU**

- orienteres om hvem der er repræsentanter i projektgruppen for udbudsprojektet
- orienteres om status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system

**Sagsfremstilling**

Arbejdet hen imod et nyt socialfagligt it-system er en forandring for hele Socialområdet. Udbudsprojektet har, via de faglige netværk, etableret en projektgruppe, hvor alle specialområder er repræsenteret. Projektgruppen blev etableret i efteråret 2022 og består af:

**Fra Kvalitetsnetværket:**

- Anna Schøn Nielsen (HOL)

Repræsentant for kvalitetsenheden, socialfaglig dokumentation og repræsentant for børne- og unge området.

- Lisbeth Bødker (SUA)

Repræsentant for kvalitetsenheden, socialfaglig dokumentation og repræsentant for voksenområdet.

**Fra Sundhedsnetværket:**

- Ubesat

Repræsentant for det sundhedsfaglige område og børne- og unge området.

- Rikke Holmegaard (SOH)

Repræsentant for det sundhedsfaglige område og voksenområdet.

**Fra Sensum-tovholder netværket:**

- Lotte Sigaard (SVO)

Repræsentant for administratorrollen, samt stor indsigt i nuværende IT-system.

- Vibeke Thestrup Faldt (SAU)

Repræsentant for administratorrollen, samt stor indsigt i nuværende IT-system.

**Fra netværket med vedr. magtanvendelser:**

- Martin Byskov Dath (DOK)

Repræsentant for området vedr. magtanvendelser

**Øvrige projektdeltagere:**

- Martin Green Johannsen (IKH)

Repræsentant for IKH og kendskab til de områder hvor IKH har særlige behov i forhold til deres specialområde.

- Morten Fjord (SBU)

Repræsentant for SBU med indsigt i magtanvendelse, interne skole og socialfaglige dokumentation på børneområdet.

**Status og information**



Projektgruppen arbejder i øjeblikket med at analysere de arbejdsgange, som Sensus Bosted understøtter i dag. Eksempelvis en beskrivelse af hvad det er for en proces, der sker, når en ny borger indskrives i et tilbud.

Analysen skal understøtte Socialområdets ønsker og behov til det nye socialfaglige it-system.

Planen er, at projektgruppen i løbet af foråret 2023, skal beskrive eksisterende arbejdsgange og ønkser til det nye it-system. Til efteråret 2023 skal kravene til det fremtidige it-system beskrives, så der kan indhentes tilbud på det fremtidige it-system.

Forventningen er at kunne påbegynde brugen af det nye it-system i andet halvår af 2024. Implementeringen bliver en stor opgave, da det skal foregå samtidig med at hverdagen i tilbuddene fortsætter. Dette vil man i udbudsteamet på bedst mulige vis, tage højde for i planlægningen.

Som tidl. præsenteret på HMU i juni 2022, er der gennemført møder med OC-kredsen i forhold til at sikre kommunikation ned i organisationen. Dette så man sikrer at medarbejderne løbende orienteres om udbudsprojektet. Der er desuden lavet en lokal side på intranettet under "Fælles informationer" så medarbejdere i hele organisationen kan følge med i udbudsprojektet (Link til intraside vedr. Socialudbud)

Derudover er der oprettet mulighed for at medarbejdere kan stillespørgsmål direkte til udbudsteamet (Link til "Skriv til os") hvis spørgsmålet er af generel karakter, tages det med i en spørgsmål/svar sektion på siden – så andre også kan få gavn af svaret.

Det er fremover hensigten at HMU modtager en skriftelig orientering kvartalsvis på fremdriften i udbudsprojektet.

## **Beslutning**

Der var en kort drøftelse og orientering om, hvorfor Socialområdets døgntilbud ikke kan arbejde i EPJ. Socialledelsens har tidligere søgt det afklaret ved ministeriet og tilbagemeldingen herfra er, at det grundet gældende lovgivning ikke er muligt.

HMU havde ingen øvrige bemærkninger til den skriftlige orientering.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen om repræsentanter i projektgruppen for udbudsprojektet til efterretning
- tage status på udbudsprojektet vedr. nyt socialfagligt it-system til efterretning

1-13-3-69-20

## **12. Skriftlig orientering: Socialområdets bidrag til arbejdsmiljøredegørelsen 2022 (kl. 14.35-14.40)**

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

tager orienteringen til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Koncern HR fysisk arbejdsmiljø, rekvirerer hvert år bidrag fra alle HMU-enheder for at lave den fælles årlige arbejdsmiljøredegørelse for Region Midtjylland. I vedhæftede ses Socialområdets bidrag for 2022. Den samlede redegørelse plejer at blive offentliggjort ultimo 2. kvartal eller primo 3. kvartal. HMU-enhedernes bidrag har siden 2021 være samlet i en tillægsrapport, da selve redegørelsen er blevet mere datadrevet end tidligere.

### **Beslutning**

HMU havde ingen bemærkninger til den skriftlige orientering.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

- Arbejdsmiljøredegørelsen 2022 Socialområdet

1-13-3-131-21

### **13. Orienteringer fra RMU (kl. 14.40-14.45)**

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

- tager orienteringerne til efterretning.

#### **Sagsfremstilling**

Ann-Britt Wetche og René Lodal giver en mundtlig tilbagemelding på drøftelserne fra RMU den 19. januar.

#### **Beslutning**

Ann-Britt Wetche og René Lodal giver en mundtlig orientering fra drøftelserne i RMU den 19. januar, herunder:

- En større del af møde omhandlede udviklingen i vikarforbruget og tiltag rettet mod at reducere brugen af eksterne vikarer. Input fra mødet bringes videre til de forestående politiske dialoger om emnet, og der følges op senere med mere kommunikation om det interne vikarkorps VRM.
- Der blev aftalt en revision af Region Midtjyllands politik for vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. RMU drøftede i den sammenhæng også tilgangen til at imødekomme begrundede ønsker om at undlade efternavne på ID-kort. Der kommunikeres herom til ledelses- og MEDsystemet, når koncerndelingen har forholdt sig til et forslag til kommunikationen om mulighederne for at undlade efternavn på navneskilte.
- RMU fik en orientering om debatoplæg vedrørende Sundhedsaftalen 2024-2027.

Dagsordner og referater fra møderne i RMU fremgår på regionens hjemmeside.

HMU besluttede, at:

- tage orienteringerne til efterretning.

1-13-3-131-21

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

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

- beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde.

##### **Sagsfremstilling**

##### **Beslutning**

HMU besluttede, at:

- de vigtigste emner som HMU formandskabet skal kommunikere om fra mødet er:
  - at Socialområdet skal arbejde videre med konkrete indsatser ift. rekruttering, onboarding og fastholdelse, og at HMU også i den kommende valgperiode skal bidrage med input i arbejdet
  - at der i det nuværende HMU har været et godt samarbejds klima med god energi og relevante drøftelser. Der opleves ikke A- og B-side drøftelser.

1-13-3-131-21

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

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

- gensidig orienterer hinanden
- evaluerer mødet

### **Sagsfremstilling**

### **Beslutning**

Arbejds miljøkoordinator Lotte Koldtoft orienterede om, at socialområdets årlige arbejdsmiljøtemadag afholdes den 9. maj.

HMU besluttede, at:

- evaluere mødet. Der var enighed om, at det var et veltilrettelagt møde med relevante punkter, med gode drøftelser hvor alle havde mulighed for at byde ind.