

5. februar 2024  
/MELAR1



## Referat

til

**møde i HMU Socialområdet**

**7. december 2023 kl. 09:30**

**i Marselisborg Centret, Evald Kroghs Gade 6A,  
8000 Aarhus C (Bygning 9)**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt.</b>	<b>Tekst</b>	<b>Side</b>
1	Velkomst og kort præsentation af programmet (kl. 12.00-12.05)	1
2	Godkendelse af dagsordenen, inkl. orientering fra formødet for medarbejderside, og referatet fra seneste møde (kl. 12.05-12.15)	2
3	Præsentation/oplæg ved Specialområde Kommunikation og Undervisning (kl. 12.15-12.30)	3
4	Godkendelse af mødeplan 2024 (kl. 12.30-12.35)	5
5	Drøftelse af input til årsplan 2024 (kl. 12.35-12.45)	6
6	Drøftelse af risiko for en forrået kultur: Forebyggelse og håndtering (kl. 12.50-13.50)	7
7	Drøftelse af rekrutterings- og fastholdelsesindsatser for perioden 2024-2025 (kl. 14.00-14.35)	9
8	Orientering om status på fælles pilotprojekt (IKH og DOK) om ordblinde screening af medarbejdere (kl. 14.35-14.40)	11
9	Skriftelig orientering vedr. udbud af socialfagligt it-system (kl. 14.40-14.45)	13
10	Ny takststruktur: Status og erfaringer fra SVO - til orientering (kl. 14.45-14.50)	15
11	Orientering om Arbejdsmiljøtemadagen 2024 (kl. 14.50-14.55)	16
12	Status på økonomien på socialområdet - til orientering (kl. 14.55-15.05)	18

## Indholdsfortegnelse

---

13	Orienteringer fra RMU (kl. 15.05-15.10)	20
14	Kommunikation fra mødet (kl. 15.10-15.15)	21
15	Gensidig orientering og eventuelt (kl. 15.15-15.25)	22
16	Evaluering af mødet - og god jul (kl. 15.25-15.30)	23

1-13-3-105-22

## 1. Velkomst og kort præsentation af programmet (kl. 12.00-12.05)

### Sagsfremstilling

HMU formandskabet byder velkommen og gennemgår kort programmet for HMU-mødet.

Jf. beslutningen fra seneste møde vedr. justering af forretningsordenen, er der på leder-side udpeget viceområdechef Tommy Skaalum fra Specialområde Autisme.

Vedlagt er den reviderede forretningsorden samt en opdateret medlemsliste.

### Afbud

Lina Sørensen

### Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche bød velkommen og gennemgik programmet.

HMU blev orienteret om, at Silkeborg Kommune har droppet planerne om at overtage Gødvad Botilbud fra Specialområde Autisme. Det er en god nyhed for os. Nu handler det om at fortsætte udviklingen af et stærkt autismetilbud med høj faglig specialisering, og ligeledes skal vi forsætte det gode samarbejde lokalt.

### Bilag

- Forretningsorden HMU for Socialområdet
- Medlemsoversigt HMU

---

1-13-3-105-22

**2. Godkendelse af dagsordenen, inkl. orientering fra formødet for medarbejderside, og referatet fra seneste møde (kl. 12.05-12.15)**

**Det indstilles, at HMU**

- godkender dagsordenen
- godkender referaterne fra døgnsseminaret 30. – 31. oktober

**Sagsfremstilling**

Medarbejderside orienterer fra formødet.

Desuden ønskes dagsordenen til mødet godkendt, såvel som referaterne (vedlagt) fra døgnsseminaret.

**Beslutning**

Det var et godt formøde, hvor der bl.a. blev drøftet lokale MED-udvalg og MED-uddannelsen. Der er kommet stor udskiftning på både leder- og medarbejdersiden, som ikke har været igennem obligatorisk uddannelse. Nogle nævnte udfordringer med praktikaliteter, at det bl.a. er svært at tilmelde sig på Plan2Learn. Det blev oplyst, at der i øjeblikket er kapacitetsudfordringer på MED-uddannelserne, som vil blive undersøgt nærmere.

Referatet blev godkendt.

**Bilag**

- Referat HMU 301023-ordinært møde og arb.miljødrøftelse\_endeligt
- Referat af HMU LMU temadrøftelse 311023\_endeligt

---

1-13-3-105-22

### 3. Præsentation/oplæg ved Specialområde Kommunikation og Undervisning (kl. 12.15-12.30)

#### Det indstilles, at HMU

- tager oplægget til efterretning.

#### Sagsfremstilling

HMU har tidligere besluttet, at møderne i HMU holdes i de enkelte specialområder, hvor afholdelsesstedet/pågældende specialområde med afsæt i en fagfaglig-tilgang præsenterer og videndeler om fx:

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

Louise Leturgie og Tine Beck Jensen er Specialområde Kommunikation og Handicaps repræsentanter i HMU.

#### Beslutning

Gaby Juhl, der er områdechef ved Institut for Kommunikation og Handicap (IKH), indledte med en overordnet præsentation af IKH og de mange forskelligartede tilbud, der hører under specialområdet. Under IKH er bl.a. børneområdet, der har afdelinger i Aarhus og Høje-Taastrup samt VISO-tilbud. Voksenområdet ligger på forskellige lokationer i Aarhus og består af en social- og sundhedsdel. Herunder er bl.a. neuro- og høredel samt et tilbud ift. læsevanskeligheder.

Han oplyste, at administrationen i Aarhus har en stor opgave ift. at få forskellige systemer til at tale sammen på tværs af opgaver og tilbud – men at de lykkes med det og gør det godt. Desuden blev det oplyst, at der til januar opstartes en ny fællesfunktion for velfærdsteknologi og digitalisering, som også placeres i IKH's administration.

Medarbejder Louise Leturgie introducerede næste del af programmet, hvor HMU kunne indgå i dialog med fagansvarlige for specifikke indsatser i IKH. Slutteligt var der en op-

fordring til, at HMU er med til at sikre, at indsatser sker og udvikles i tæt samarbejde på tværs af hele Socialområdet.

---

1-13-3-105-22

#### 4. Godkendelse af mødeplan 2024 (kl. 12.30-12.35)

##### Det indstilles, at HMU

- godkender mødeplanen for HMU for 2024
- drøfter ifm. hvilket møde i HMU, at der kan afholdes et socialt arrangement

##### Sagsfremstilling

HMU formandskabet har som besluttet på seneste møde drøftet, hvorvidt der i 2024 skal være et ekstra møde, således der er fem møder i alt.

HMU formandskabet indstiller, at der reserveres et møde ultimo august, og at formandskabet på dets møde primo august her tager stilling til, hvorvidt mødet afvikles. Desuden stilles der forslag om, at der som afslutning på ét af de ordinære møder afholdes et socialt arrangement. Forslag til en revideret mødeplan for 2024 er vedlagt.

##### Beslutning

Der blev orienteret om, at der planlægges møder i HMU for 2024 den 28. februar, 6. juni, 7. oktober og 12. december. Derudover forhåndsreserveres et møde til den 29. august (står med rødt i mødeplanen). Mødet fastholdes hvis formandskabet vurderer, at der er behov for det, når mødet nærmer sig.

Mødeplanen blev godkendt.

##### Bilag

- Mødeplan for Hoved-MEDudvalget for Socialområdet 2024\_udkast



---

1-13-3-105-22

## 5. Drøftelse af input til årsplan 2024 (kl. 12.35-12.45)

### Det indstilles, at HMU

- giver input til årsplanen 2024 for HMU

### Sagsfremstilling

Vedlagt er udkast til en årsplan gældende for 2024. HMU formandskabet har besluttet, at ét af de faste temaer på alle møder er "rekruttering, onboarding og fastholdelse/arbejdsglæde". Herudover stiller formandsskabet forslag om, at emner/temaer på møderne i øvrigt tager afsæt i Visions- og Udviklingsplanen for Socialområdet (der forventes godkendt i december)

Desuden stilles der forslag om, at LMU formandskaberne inviteres ind til temadrøftelser den 6. juni. Temaet er endnu ikke besluttet.

Der ønskes på mødet en drøftelse af emner/temaer til årsplanen 2024. HMU formandskabet vil efterfølgende samle op og udarbejde en endelig årsplan.

### Beslutning

Der var ingen bemærkninger.

### Bilag

- HMU Årsplan 2024\_udkast

---

1-13-3-105-22

## 6. **Drøftelse af risiko for en forrået kultur: Forebyggelse og håndtering (kl. 12.50-13.50)**

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

- drøfter, hvordan risikoen for en forrået kultur kan undgås i Socialområdet, herunder vi bedst muligt arbejder forebyggende
- drøfter, hvordan det håndteres, hvis der sker brud på ordentligheden?
- drøfter, hvordan emnet kan italesættes og håndteres på specialområdeniveau, herunder overvejelser om, hvordan både ledelse og LMU-niveauet kan bidrage til dialogen.

### **Sagsfremstilling**

TV2-dokumentaren Operation X har sat fokus på omsorgssvigt og psykisk vold på to bosteder for handicappede. Dermed er der sat fornyet fokus på, hvordan vi behandler de mennesker, der bor på de sociale tilbud. I Socialområdet i Region Midtjylland skal vi insistere på at vores borgere, og for den sags skyld både pårørende og kollegaer, behandles ordentlig til hver en tid. Det er vores kerneopgave.

Der er tidligere set lignende afsløringer, der har vist, at der nogle steder kan opstå en forrået kultur i de professionelle miljøer omkring socialt udsatte - forråelse kan således forekomme alle steder.

HMU formandskabet stiller forslag om, at HMU via LMU-formandskaberne skal bede alle LMU'er om, at der tages en lokal drøftelse af emnet, som minimum på LMU-niveau.

#### **Proces på mødet**

Socialdirektør Ann-Britt Wetche rammesætter drøftelserne, hvorefter der i mindre grupper ønskes en drøftelse af følgende to dialogspørgsmål:

- hvordan kan vi forebygge, at der kommer en forrået kultur?
- hvordan håndterer vi det i praksis hvis/når der sker brud på ordentligheden?

Der er afsat 30 min. til gruppedrøftelserne. Hver gruppe har efterfølgende 5 min. til at præsentere de væsentligste pointer/forslag, hvorefter der afslutningsvist er opsamling ved Ann-Britt.

### **Beslutning**

Socialdirektør Ann-Britt Wetche rammesatte drøftelsen om, hvordan risikoen for en forrået kultur kan undgås. Hun berettede, at problemstillingen også er et stort tema hos socialminister Pernille Rosenkrantz-Theil (A).

---

Fra den følgende gruppedrøftelse kom der en række pointer:

- Vi skal bag om mekanismerne for at kunne forstå, hvorfor forråelse sker. Det vil være et vigtigt greb til at kunne lave en effektiv indsats på området.
- IGLO-modellen kan evt. tænkes ind som en metode, der er med til at sætte rammen for en god kultur på den enkelte arbejdsplads. Individet får de bedste vilkår, når der er mulighed for at italesætte udfordringer mm. i fællesskab. Dorthe Birkmoses nyeste bog har ligeledes en række handlingsstrategier, som kan anvendes ind i denne dagsorden.
- Det er vigtigt med den daglige dialog på arbejdspladsen samt til personalemøder. Det er svært at lave en grænsedragning for, hvornår noget bliver forråelse, men det hjælper, hvis vi har dialogen. Man bør ligeledes have det mindset, at man som medarbejder skal kunne se sig selv i spejlet, når man handler over for borgeren. Det kan give et fingerpeg om, hvor grænsedragningen går.
- Psykologisk tryghed er et vigtigt redskab både for ledelsen og medarbejderne. Man skal kunne komme til ledelsen og snakke om hændelser, bekymringer eller lign. 3-meter reglen kender vi alle, men i praksis er det vigtigt at kunne anvende den, uden at ens kollega tager det personligt.
- Rammesætning på arbejdspladsen er vigtigt. Det handler bl.a. om supervision, sparring og makkerskab. Vi kan ligeledes lade os inspirere af sygeplejersker og pædagoger, der har en nedskrevet professionsetik. Vi kan evt. lade os inspirere af at lave en dedikeret professionsetik på Socialområdet, som rummer alle væsentlige etikker, der er herskende på området. SUA har arbejdet med etisk sprogbrug, så lederne har et kompas at handle ud fra, og så der bliver talt om udfordringer hver dag.
- For medarbejderne er der generelt behov for, at forebyggelsen af en forråelseskultur bygger på noget konkret, så vi kan tage dialogen og blive mere handlingsorienterede.

Ann-Britt Wetche afrundede med en opfordring om, at vi skal fortsætte dialogen i HMU, ligesom de allerede pågår i LMU'erne. Det blev foreslået, at det kommer på HMU-dagsordenen igen om et halvt års tid. Hovedpointen er, at forråelse og omsorgstræthed er et fælles ansvar, og vi skal turde tage dialogen for at undgå det – så vidt det er muligt.

---

1-13-1-16-22

## 7. Drøftelse af rekrutterings- og fastholdelsesindsatser for perioden 2024-2025 (kl. 14.00-14.35)

### Det indstilles, at HMU

- kort evaluerer temadrøftelserne fra HMU's døgnsseminar d. 31. oktober
- tager orienteringen om arbejdet med rekruttering, onboarding og fastholdelse til efterretning
- tager orienteringen omkring fortsættelse af indsatser *Pilotprojekt for seniorer og Flere pladser på merituddannelsen for pædagoger*, som er udpeget indsatser for 2024 i Visions- og Udviklingsplanen, til efterretning
- drøfter hvordan LMU'erne lokalt kan arbejde videre med fleksibel arbejdstidsplanlægning og reduktion af vikarforbrug i specialområderne
- drøfter og prioriterer indsatser for rekruttering, onboarding og fastholdelse, som kan igangsættes i 2024 med afsæt i driverdiagram(bilag 2) og inputs fra HMU og LMU's temadrøftelse(bilag 1)

### Sagsfremstilling

Til HMU's temadrøftelse d. 31 okt. 2023, hvor LMU var inviteret med til at komme med forslag til at styrke rekruttering, onboarding og fastholdelsesindsatserne i Socialområdet, kom der mange forslag til at styrke indsatserne (bilag 1). Med afsæt i disse forslag er der igangsat et centralt arbejde med at udarbejde et idekatalog, som uddyber HMU og LMUs forslag til indsatser vedr. rekruttering, onboarding og fastholdelse. Af tidsmæssige årsager vil HMU først til næstkommende HMU-møde blive præsenteret for idekataloget samt drøfte hvilke indsatser, der skal igangsættes i perioden 2024-2025.

Vedlagt er:

- Forslag til fremtidige indsatser inden for rekruttering, onboarding og fastholdelse (bilag 1)
- Driverdiagrammet (bilag 2). Driverdiagrammet giver et samlet overblik over de fortløbende indsatser og forslag til nye indsatser med baggrund i HMU og LMUs temadrøftelse.

### Beslutning

Vicedirektør Carsten Wulff Hansen indledte drøftelsen. Han fortalte, at den konkrete gennemgang af de udvalgte indsatser, som der skal arbejdes med fremadrettet, vil blive gennemgået på det næste HMU-møde.

---

HMU roste det afholdte døgnsseminar og den del af programmet, som rekrutteringsteamet stod for. Der var gode oplæg, og det var konstruktivt og motiverende, at der kom et produkt ud af dagen.

Herefter var der gruppedrøftelser med udgangspunkt i to fokusområder:

#### *Fokusområde 1: Vagtplanlægningseskema*

Vi er gået fra version 7 til version 11 i vagtplanlægningseskema. Det handler om digitalisering af vagtplanlægning, hvilket skaber større transparens og fleksibilitet. Der er bl.a. en chatfunktion ift. vagter. Man kan også angive personlige præferencer. Dermed er forhåbningen, at den nye version forbedrer mulighederne for at tilgodese individuelle behov. Desuden er det en bevægelse mod papirløs vagtplanlægning, selvom det stadig vil være muligt at udprinte skemaerne.

På mødet i RMU i uge 50 skal praksis drøftes, herunder om der er behov for justeringer på aftaler med faglige organisationer. Ift. Socialområdet anmodes der om, at dialogen tages lokale i LMU'erne. Det oplyses endvidere, at Koncern HR gerne vil understøtte lokalt ift. det tekniske setup mm.

#### *Opsamling på gruppedrøftelse vedr. fokusområde 1:*

- Bred enighed blandt HMU-medlemmerne om, at LMU'erne retter henvendelse til Koncern HR og inviterer dem med på lokale LMU-møder, så superbrugere kan give en grundig introduktion til opdateringerne.
- Det er en fordel ved version 11, at det taler til de yngre medarbejderes behov. Mere fleksible arbejdsvilkår, og tilpasning til individuelle behov, er nødvendigt fremadrettet.
- Det er vigtigt for tillidsrepræsentanter at kunne se vagtplaner på afdelinger, man ikke selv er på. Ellers bliver det svært at hjælpe alle afdelinger. Derfor er det vigtigt, at dette element kommer med, når versionen rulles ud.

#### *Fokusområde 2: Brug af vikarer*

Der blev gennemgået data over vikarforbruget i de enkelte specialområder. Der var et højt vikarforbrug i 2022, men i år ligger vi væsentligt under dette niveau. Særligt DOK, SUA og HOL har droslet kraftigt ned for vikarforbruget, og derfor bør de gode erfaringer blive udbredt til alle. Der vil blive videndelt om dette på et senere tidspunkt. Gruppedrøftelserne nåede ikke omkring brugen af vikarer, og derfor lød opfordringen, at det skal drøftes i de lokale LMU'er. Data med vikarer sendes ud til LMU'erne til videre drøftelse.

## **Bilag**

- Bilag 1 opsamling på temadrøftelse
- bilag 2 driverdiagram.pptx

---

1-13-3-105-22

## 8. Orientering om status på fælles pilotprojekt (IKH og DOK) om ordblinde screening af medarbejdere (kl. 14.35-14.40)

### 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.

Planen var at IKH skulle give en evaluering af pilotprojektet på HMU d. 7. december. Siden orienteringen på HMU d. 30. oktober, har der åbnet sig en potentiel mulighed for deltagerne i pilotprojektet kan teste programmet AppWriter, som er et læse-skriveprogram til ordblinde. IKH har derfor valgt at skubbe den endelige evaluering til januar 2024, for at kunne tilbyde AppWriter til medarbejderne der modtager et individuelt vejledningsforløb.

HMU vil derfor i stedet blive orienteret om den aktuelle status på projektet, samt en foreløbig evaluering af hvilke erfaringer IKH har gjort sig, som vil være relevante, hvis projektet skal implementeres på Socialområdet fremadrettet.

### Beslutning

Henriette Engedal, der er konstitueret afdelingsleder i IKH's læseafdeling, præsenterede projektet om læse- og skrivefærdigheder hos medarbejdere. Hun gav en status på, at de fortsat afventer at kunne udrulle AppWriter, der er et læse- og skriveprogram, da der er juridiske udfordringer. På sigt er det planen, at det kan blive et tilbud til ordblinde medarbejdere i hele regionen.

I pilotprojektet var ambitionen at få screenet 300 medarbejdere, men tallet endte på 86 bl.a. pga. travlhed på afdelingerne. Læringen har været, at der skal sikres en god og grundig intro til lederniveauet. Når medarbejdersiden modtager en samlet pakke, skal ledersiden ligeledes modtage en pakke, så de klædes på til opgaven og bidrager aktivt til, at medarbejderne tager tilbuddet til sig.

Evalueringen er planlagt til at foregå i januar, så i februar er der formentligt en endelig evaluering. Herefter vil der igen blive afsat tid på et HMU-møde til at drøfte næste skridt, og herunder skal være en opmærksomhed på, om der kan gøres mere ift. en evt. udbredelse til hele Socialområdet.

1-16-4-80-23

## 9. Skriftelig orientering vedr. udbud af socialfagligt it-system (kl. 14.40-14.45)

### Det indstilles, at HMU

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

### Sagsfremstilling

#### Offentliggørelse af udbudsmateriale

Fredag den 17. november 2023 rundede udbudsprojektet en vigtig milepæl, da udbudsmaterialet blev offentliggjort på EU-Tidende. EU-Tidende er en hjemmeside, der er oprettet af EU, hvor alle udbud i Europa offentliggøres.

Offentliggørelsen af udbudsmaterialet betyder, at leverandørerne nu kan læse de specifikke krav, som vi stiller til et nyt socialfagligt it-system.

Udbudsprojektet er med offentliggørelsen gået ind i en ny fase af projektet, hvor den formelle udbudsproces er igangsat. Det betyder at alle henvendelser og kommunikation med potentielt interesserede leverandører skal henvises til de formelle kanaler.

Interesserede leverandører skal inden udgangen af i år tilkendegive om de ønsker at give et tilbud, som i sidste ende skal føre til en kontraktindgåelse mellem Socialområdet og en af leverandørerne.

Styregruppen for udbuddet har forinden givet endelig godkendelse af al udbudsmaterialet på styregruppemøde den 1. november.

Styregruppen udtrykte tilfredshed med den involverende proces omkring udarbejdelsen af materialet, hvor flere fagprofessionelle fra specialområderne, de faglige netværk og projektgruppen for udbuddet har været med til at sikre den brede involvering fra alle specialområder.

Vi forventer fortsat, at kunne underskive en kontrakt efter sommerferien 2024 jf. vores tidsplan.

### Beslutning

Der blev orienteret om, at udbudsmaterialet er sendt i EU-udbud den 17. november. HMU blev ligeledes orienteret om den oprindelige årsag til, at udbudsprojektet er igangsat. Det nuværende system, Sensus Bosted, ophører som det ser ud i dag, og derfor skal et nyt system findes via udbud jf. EU-regler.

Implementering forventes at påbegynde til januar 2025. Implementeringen vil blive drøftet i Strategisk Chefforum, hvorefter det igen vil komme på dagsordenen i HMU.

HMU tog orienteringen til efterretning.





---

1-25-2-23

## 10. Ny takststruktur: Status og erfaringer fra SVO - til orientering (kl. 14.45-14.50)

### Det indstilles, at HMU

- tager status på takstprojektet til orientering
- tager SVOs erfaringer til orientering

### Sagsfremstilling

Strategisk Chefforum besluttede på sit møde i november, hvordan arbejdet i det kommende år med at implementere ny takststruktur i specialområderne (alle specialområder bortset fra SKH og pilotområdet SVO) skal tilrettelægges. Det kommer til at foregå i et tæt samarbejde mellem specialområderne og socialstaben.

Den nye takstmodel træder i kraft i SVO pr. 1. januar 2024 og skal efter planen træde i kraft den 1. januar 2025 i DOK, Holmstrupgård, SBU, SAU, SOH og SUA.

Lars Bording-Machon vil på mødet orientere om SVOs erfaringer med at implementere ny takststruktur.

På HMUs møde i februar 2024 vil der blive afsat tid til en mere grundig orientering og dialog om takstprojektet.

### Beslutning

Lars Bording-Machon orienterede om arbejdet med den ny takststruktur. Der ligger en politisk bestilling bag og SVO er blevet pilotprojekt. SVO og socialstaben har i samarbejde udarbejdet modeller for nyt takstgrundlag.

Der har pågået en del dialog med kommunerne, som har været positivt indstillet. Der spørges således allerede ind til, hvornår det gælder for borgere i andre specialområder. Kommuner virker tilfredse, da den ny takststruktur tager udgangspunkt i deres ønsker. Den lever bl.a. op til kommunernes måde at inddele borgerne, og det er en fordel, at regionen og kommunerne taler ud fra samme system og grundforståelse.

Der er ligeledes styringsmekanismer i den ny takststruktur, som gør, at der kan laves justeringer og optimeringer i tilbuddene og de ting, der bruges tid på. Dermed bliver det formentligt mere gennemsigtigt, hvad kommunerne betaler for, og det er godt givet ud.

HMU tog orienteringen til efterretning.

---

1-13-3-87-23

## 11. Orientering om Arbejdsmiljøtemadagen 2024 (kl. 14.50-14.55)

### Det indstilles, at HMU

- Tager orienteringen til efterretning

### Sagsfremstilling

Socialområdets arbejdsmiljøtemadag afholdes næste gang 2. maj 2024 i Messe Center Herning, Vardevej.

Formålet med temadagen er at sikre, at arbejdsmiljøgrupperne tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse i henhold til lovgivningen. Arbejdsmiljøtemadagen skal samtidig dagsordenssætte arbejdsmiljøarbejdet i specialområderne og bringe inspiration og viden til AMG, LMU- og HMU-medlemmer. Arbejdsmiljøtemadagen er gratis og der er max 240 pladser efter først til mølle-princippet.

Temaet i 2024 er "Psykisk arbejdsmiljø for alle".

Dagen er tilrettelagt med 1 fælles plenumoplæg efterfulgt af en række workshops omhandler forskellige vinkler ind i det psykiske arbejdsmiljø - både for medarbejdere og ledere. Områderne skal slutteligt have områdeopdelt arbejdstid, som sikrer tid til refleksion og videndeling. Områderne skal på den måde tage nogle fælles overskrifter med hjem til eget område.

Det forventes, at der åbnes for tilmelding i Plan2Learn ultimo januar/primo februar 2024. Tværgående arbejdsmiljøkoordinator orienterer områderne, når tid er.

#### Programudkast:

Velkomst: v/ Ann-Britt Wetche

Plenumoplæg: Henrik Krogh, Kernetrivsel - foredrag om langtidsholdbar arbejdsglæde  
Workshops formiddag:

- Anneke Dapper-Skaaning, Afmagt og forråelse i arbejdet med sårbare borgere
- Projektet M.E.F, Menneskesyn, Etik og Faglighed, Projektgruppe hos Filadelfia
- SBU, Simulationstræning
- Elsebeth Hauge, Lederskam

Workshops over middag:

- Anneke Dapper-Skaaning, Afmagt og forråelse i arbejdet med sårbare borgere
- Projektet M.E.F, Menneskesyn, Etik og Faglighed, Projektgruppe hos Filadelfia
- SBU, Simulationstræning
- Magtanvendelser og perspektiver ind i det psykiske arbejdsmiljø – Social- og boligstyrelsens Rejsehold (samt evt. repræsentanter fra SPO'erne og Socialstaben)

Tid i eget område: Videndeling og take aways

**Beslutning**

Lotte Koldtoft orienterede om programmet. Der vil bl.a. blive afholdt en række workshops, som deltagerne kan vælge imellem. Den røde tråd for dagen tager udgangspunkt i belastningspsykologien. Der inviteres en række oplægsholdere, bl.a. inviteres Socialstyrelsens rejsehold for magtanvendelser, som giver et borgerperspektiv på emnet. Desuden kommer projektgruppen Filadelfia til at tale om M.E.F.-projektet, der omhandler en metode, der kan anvendes ind i forråelses-dagsordenen.

HMU roste programmet og tog orienteringen til efterretning.

1-21-73-15-23

## 12. Status på økonomien på socialområdet - til orientering (kl. 14.55-15.05)

### Det indstilles, at HMU

- tager status på socialområdets økonomi for 2023 til orientering

### Sagsfremstilling

Økonomiprognosen for 2023 pr. oktober (med disponeringer foretaget i november) viser et forventet resultat for socialområdet på 30,3 mio. kr.

Fordelt på hovedområder viser prognosen:

- Specialområder 11,9 mio. kr.
- Fællespuljen 11,8 mio. kr.
- Øvrige enheder og kalkulatoriske omkostninger 4,2 mio. kr.
- Sikret pulje: 2,4 mio. kr.

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

- DOK: 0,6 mio. kr.
- HOL: 9,0 mio. kr.
- SBU: 0,0 mio. kr.
- SKH: 2,5 mio. kr.
- SAU: 0,5 mio. kr.
- SOH: -2,5 mio. kr.
- SUA: 1,6 mio. kr.
- SVO: 0,2 mio. kr.

### Beslutning

Socialdirektør Ann-Britt Wetche orienterede om den samlede økonomi på Socialområdet, hvor der pt. er et forventet overskud på ca. 30 mio. kr. Erfaringen viser endvidere, at der normalt dukker flere midler op ved opgørelsen til februar, hvilket giver et forventeligt endeligt overskud på ml. 30-40 mio. kr.

Det er et udtryk for god økonomistyring på Socialområdet. Overskuddet er ikke stort ift. Socialområdets samlede økonomi, men relativt set ift. de enkelte kommuner er det markant. Socialledelsen har deltaget i møder med DASSOS og socialchefer, hvor det udelukkende handler om at finde flere midler. Det er et udtryk for, at kommunerne er presede. Det er dilemmafyldt, og derfor skal Strategisk Chefforum have en drøftelse af takstniveaet.

HMU tog orienteringen til efterretning.



1-13-3-105-22

### **13. Orienteringer fra RMU (kl. 15.05-15.10)**

#### **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 René Lodal orienterede om de seneste møder i RMU-regi. Sparekataloget har fyldt en del, herunder høringssvaret, der indeholdt kritik af forslaget vedr. reduceret kørselssats. Ift. denne del har politikerne i forligskredsen lyttet, da det er pillet ud af forligsteksten.

HMU tog orienteringen til efterretning.

---

1-13-3-105-22

#### **14. Kommunikation fra mødet (kl. 15.10-15.15)**

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

- drøfter og beslutter, hvad der skal kommunikeres fra dagens møde til LMU-formandskaberne

##### **Sagsfremstilling**

På seneste møde blev det besluttet, at der på alle fremtidige møder i HMU som afslutning på mødet laves en video med de væsentligste pointer fra mødet, som sendes til LMU-formandskaberne.

HMU formandskabet vil ifm. nærværende møde stå for videooptagelsen, hvor der bl.a. bliver sendt en tak til LMU-formandskaberne for deres deltagelse på temadagen.

##### **Beslutning**

Det blev besluttet at lave en video fra mødet, hvor Ann-Britt og René fortæller om drøftelserne vedr. rekruttering, forråelses-dagsordenen samt præsentationen fra IKH.

T.O. blev videoen rundsendt på mail til LMU'erne d. 8. december.



---

1-13-3-105-22

## 15. Gensidig orientering og eventuelt (kl. 15.15-15.25)

### Det indstilles, at HMU

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

### Sagsfremstilling

Der ønskes en gensidig orientering samt en drøftelse af forslag til emner/punkter til HMU-mødet den 28. februar.

### Beslutning

Begreb for målgruppen 58+: Lars Bording-Machon fortæller, at de er i færd med at undersøge, hvilket begreb der bedst kan bruges til at omtale medarbejdere på 58+. En del i målgruppen ønsker nemlig ikke at blive kaldt seniorer. Hvorvidt ordet bliver 'erfaren' eller et andet er stadig til diskussion. HMU-medlemmer nævnte en svaghed ved dette ord, da man ikke nødvendigvis har erfaring pga. ens alder (fx karriereskifte).

Neurorehabilitering Midt: Der blev orienteret om situationen på Neurorehabilitering Midt (NRM), hvor der efterhånden er faldet ro på og opnået stabilitet. Der har tidligere været omplacering af mange medarbejdere pga. for få borgere i behandling på NRM. Dette kan generelt være en udfordring ved neurorehabilitering, da efterspørgslen svinger. På NRM er der pt. seks borgere indskrevet, og en del medarbejdere er blevet kaldt tilbage til stillingerne. Dog har en del fået nyt arbejde i mellemtiden – disse går typisk til kommunerne, der ønsker at opprioritere rehabiliteringsindsatsen lokalt. På NRM er der nu en medarbejdergruppe på 14, og målet er at komme på 15 for at have de optimale forhold.

Lønforhandling: Der blev udtrykt et ønske om, at strukturen omkring lønforhandlingen på Socialområdet gentænkes, så der er en klarere strategi for, hvad vi vil opnå. Der er brug for mere ensartethed på tværs af afdelinger og specialområder. Ligeledes skal tilidsrepræsentanter have mulighed for at blive klædt bedre på til opgaven, da der bl.a. kommer mange nye krav fra de yngre medarbejdere. HMU-medlemmer anerkendte, at det kunne være gavnligt med en drøftelse af evt. nye rammer for lønforhandlingerne. Forslaget er sidenhen blevet taget op på et møde den 13. december mellem Lone, David, Carsten og Ann-Britt, hvor detaljerne blev gennemgået.

1-13-3-105-22

## 16. Evaluering af mødet - og god jul (kl. 15.25-15.30)

### Det indstilles, at HMU

- evaluerer mødet

### Sagsfremstilling

Som afslutning på mødet vil der mulighed for at ønske hinanden en god jul. Der serveres æbleskiver, småkager eller andre godter.

### Beslutning

HMU-medlemmer roste præsentationen fra IKH og processen med små stande, da det var lærerigt og gav anledning til dialog.

Socialdirektør Ann-Britt Wetche takkede ligeledes HMU for et godt samarbejde i 2023. Hun fortalte, at HMU er med til at flytte noget på tværs af Socialområdet og ledelsen får gode indspark til det videre arbejde.