

Bilag til temadrøftelse på HMU møde den 4. september 2017: Er der brug for ændringer i den måde, vi bruger HMU på?

Opsamling på 1 gruppedrøftelse:

Spørgsmål 1: Hvordan forstår I HMUs opgave hver især? (afrapportering på plancher)

- Processer/idéudvikling
- Hvornår kan man bede HMU om hjælp?
- Udarbejdelse af politikker
- Flyvehøjde
- Bindeled mellem ledelse og medarbejdere
- Bringe 'noget' ind til drøftelse evt. som udgangspunkt for fælles læring
- Storebror for LMU
- Kvalificere ledelsens beslutninger
- HMU – bred pensel – retningsgivende
- Viden om hvad der sker, og hvad der skal ske
- Slå blikket op
- Budget, fravær, ændringer mm.
- Skabe vilkår for alle
- Behandle sager der kommer fra LMUer
- Hvordan bliver vi bedre til at formidle til øvrige medarbejdere
- Sikre læring af det der sker lokalt

Spørgsmål 2: Er det generelt de rigtige emner, der drøftes på møderne – hvilke forventninger har I til emner? Skal HMU drøfte konkrete aktuelle emner, værdier, holdninger, eller....? (afrapportering på plancher)

- Delvis manglende nærvær og vedkommende – Dagsordenspunkter kan opdeles i: Orienteringspunkter, Høringssvar og lign., Pulsslag/tværgående temaer med aktualitet
- Ja, men hvordan drøftes det? (tonen – dialogen)
f.eks. forhøjet pensionsalder, weekendarbejde, IT-teknologi
- Skal HMU og LMU identificere og drøfte fælles overordnede problemer, dilemmaer og udfordringer?
- Flere drøftelser af overordnede emner, der udspringer af noget lokalt
- Behov for at vide mere om overordnede politiske beslutninger f.eks. de 8 nationale mål
- Flere input inden beslutninger
- Uklart hvad HMU skal bruges til – hvem ejer mødet? (dagsordenspunkter..)
- Hvordan bliver dialogen mere fri? Er formøderne med til at kvalificere møderne?
- Gruppedrøftelse fremmer lysten til at sige noget.
- Orientering om 'nyheder' i PS
- Inddrages i god tid i forhold til løsninger
- Orientering/drøftelse ved organisationsændringer
- Fokus på at være med til at kvalificere
- Gøre sig umage med at forstå hinanden

Opsamling på 2. Gruppedrøftelse:

Spørgsmål 3: Hvor langt ned i maskinrummet skal HMU inddrages – hvad skal medarbejdere og ledere være med til at beslutte og bakke op om? (mundtlig afrapportering)

Overvejelser og ideer bør kunne diskuteres/drøftes, såfremt der er gensidig tillid, som f.eks. i dagens drøftelse vedr. Psykiatriplan 2017

Risskov er et lokalt problem, som er svært at diskutere i HMU - LMUerne har ikke diskuteret problemerne i Risskov, og det er et problem, at det ikke kommer frem i MED-systemet. Er der tillid nok til at bruge de organer, der er, til at komme frem med de bekymringer der er, i stedet for fyraftensmøder mm.

Bredere diskussioner f.eks. HMUs forventninger til LMUerne, og hvordan sikrer man, at medarbejderne kan holde til at være på arbejdspladsen, til de er 67/71 år - livsfasepolitik i fredstid? Det er udfordringer, vi kommer til at stå overfor i fremtiden, men man kan have en mere proaktiv tilgang til dem ved at sætte sådanne ting på dagsordenen. F.eks. også digitalisering - om 10 år ser verden helt anderledes ud, og hvad vil det betyde for os?

HMU skal ikke helt ned i maskinrummet, men der skal være orientering, om hvad der sker, så der ikke skal læses om ukendte sager i pressen.

HMU skal ikke ind lokalt i et LMU og drøfte en lokal problemstilling, men hvis der er noget, der går på tværs (også på tværs af socialområdet og psykiatrien) kan det løftes til HMU niveau. Kunsten er at finde det generelle i det enkelte/specifikke.

Som medarbejder og TR kan man komme i et dilemma, hvis noget er underlagt tavshedspligten. PSL har et ønske om at inddrage HMU på et langt tidligere tidspunkt, forudsat man kan bruge lukkede dagsordenspunkter. Medarbejderne ønsker, at en eventuel tavshedspligt ville være tidsbegrænset. Hvis noget, der er tavshedsbelagt, kun omfatter en mindre kreds, kan man nøjes med at inddrage dem.

Spørgsmål 4: Skal vi ændre på formen for afvikling af møderne og i givet fald, hvordan skal mødeformen så være? (mundtlig afrapportering)

Forslag: Brug den første time af hvert HMU-møde til at bringe aktuelle ting på banen uden forberedelse, f.eks. situationen i Holstebro eller Risskov, eller PSL har brug for input.

Nogle emner kan ikke nå at blive drøftet, inden beslutningen er truffet.

Flere ekstraordinære møder, hvis der er en særlig sag/emne.

Alle skal gøre sig umage med at forstå hinanden og udvise tillid, fælles visioner for samarbejdet.

Er formøderne godt for noget? Bør der være mere fælles tid i stedet.

Opdeling af Social og Psykiatri?