

30. oktober 2015
/BENCHR



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

23. oktober 2015 kl. 12:00

i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg

26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden (5 min)	1
2	Godkendelse af referat fra HMU møde den 21. august og 9. oktober 2015 (5 min)	1
3	Mødeplan og årshjul for HMU møder i 2016 (5 min)	2
4	Opsamling på arbejdsmiljødrøftelsen fra HMU mødet den 21. august 2015 (30 min)	2
5	Økonomi og aktivitet (10 min)	5
6	Retningslinje om ansættelse, kontrakter m.m. med nærtstående (20 min)	6
7	Høring vedr. Frivillighedsstrategi (15 min)	7
8	Revideret udkast - Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for Socialområdet (15 min)	9
9	Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien (15 min)	11
10	Rygepolitik (10 min)	11
11	Kollegial debriefing (10)	12
12	Omlaceringsretningslinjer 2015	14
13	Orientering om forenklingsprojekt: mere tid til patienterne (5 min)	15
14	Orientering vedr. de nye byggerier (5 min)	16

Indholdsfortegnelse

15	Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (5 min)	17
16	Eventuelt	17

1-13-3-75-14

1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen

Beslutning

HMU besluttede at godkende dagsordenen.

1-13-3-75-14

2. Godkendelse af referat fra HMU møde den 21. august og 9. oktober 2015 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU-mødet den 21. august 2015

Beslutning

Der er bemærkning til referatet af 21. august 2015.

I sagsfremstillingen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse på side 16 punkt E ønses der en omformulering, da ordlyden af sagsfremstillingen giver det indtryk at stigningen i antallet af påbud skyldes, at AT kommer derud. (Det er selve sagsfremstillingen og ikke referatet der ønskes ændret.)

Referatet af 9. oktober 2015 blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

- [Referat - 21. august 2015](#)
- [Referat - 09. oktober 2015](#)

1-13-3-75-14

3. Mødeplan og årshjul for HMU møder i 2016 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender mødeplan og årshjul for 2016

Beslutning

Mødeplan og årshjul blev godkendt.

Bilag

- [Mødeplan 2016 HMU i Psykiatri og Social](#)
- [Årshjul HMU PS 2016](#)

1-13-3-36-15

4. Opsamling på arbejdsmiljødrøftelsen fra HMU mødet den 21. august 2015 (30 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter og beslutter arbejdsmiljøindsatser og mål for 2016.

Sagsfremstilling

På HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse den 21. august 2015 blev det aftalt, at HMU på dette møde skulle have en opsamling på drøftelsen.

På baggrund af temadrøftelsen vurderes det, at arbejdsmiljøindsatserne for Psykiatri og Social i 2016 er følgende:

- Forebyggelse af vold, herunder konfliktforebyggelse
- Sikkerhed
- Forandringer og udvikling i fællesskab

De to første temaer fortsætter, mens temaet Forandringer og udvikling i fællesskab er nyt. Der blev drøftet mange aspekter om forandringer og udvikling på HMU mødet den 21. august, og derfor skal HMU nu drøfte og beslutte, hvordan vi som organisation arbejder videre med indsatsen.

Forandringer er et grundvilkår i alle organisationer, og der stilles krav til hele organisationens omstillingsparathed. Psykiatri og Social står over for en række konkrete forandringer, som allerede er kendte, og der vil løbende komme nye. Det kan være forskelligt, hvordan man reagerer på forandringer og nye krav. Forandringer kan skabe usikkerhed og afledte effekter i form af mindre trivsel på arbejdspladsen, risiko for stress og en stigning i sygefraværet. På arbejdsmiljøtemadagen i foråret var det centrale emne, at fair forandringsprocesser med inddragelse og involvering af medarbejderne er en forudsætning for, at de opfatter forløbet som retfærdigt og accepterer resultaterne.

Spørgsmålet er, hvordan vi i fællesskab gennemfører de nuværende og fremtidige forandringer og skaber udvikling, så vi fortsat løser de opgaver, vi skal løse og samtidig trives på arbejdet.

Konkrete forslag under indsatsen Forandringer og udvikling i fællesskab:

HMU bedes vælge ét eller flere forslag, som organisationen kan sætte i gang for at følge op på indsatsen Forandringer og udvikling i fællesskab.

1. Drøftelser i LMU

LMU'erne drøfter hvilke problemstillinger og udfordringer, de har set i forhold til de forandringer, som er kendte eller er på vej. Det kan være en drøftelse af, hvordan man som leder og kollegaer skal forholde sig til forandringerne og kan hjælpe hinanden med at undgå negative konsekvenser som stress, lav trivsel og højt fravær.

Det kan for eksempel være, at medlemmerne vælger at arbejde videre med elementer fra De 6 Guldkorn fra Arbejdsmiljøinstituttet, som handler om indflydelse, mening i arbejdet, forudsigelighed, social støtte, belønning og krav i forhold til de udfordringer LMU-området har.

2. Drøftelser i LMU m. opfølgende konsulentbistand, fx fra Koncern HR Udvikling

LMU'erne lægger ud med at drøfte deres problemstillinger og udfordringer, og derefter får de konsulentbistand til at finde frem til de handlinger, som de vil sætte i gang.

3. Værktøjskasse til LMU og personalemøder

I forslag 3 er både LMU og personalemøder målgrupper, så alle i organisationen får mulighed for at blive inddraget og få indflydelse på de forandringer, som påvirker den enkeltes arbejdsopgaver. De enkelte enheder kan vælge mellem forskellige værktøjer og processer, når de skal arbejde med forandringer. De kan ud fra en innovationstankegang sætte små initiativer i gang, som kan adressere de udfordringer, man har lokalt i forhold til forandringer. Nøglepersoner i afdelingerne, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper understøtter.

Psykiatri- og socialledelsen vil følge de lokale drøftelser og initiativer op med lokale besøgsrunder for at spørge afdelingerne og områderne om deres indsatser, erfaringer og det videre arbejde.

Arbejdsmiljøtemadagen 20. april 2016 vil blive tænkt ind i indsatsen, da den med fordel kan bruges aktivt i forhold til, hvordan organisationen kan forebygge de arbejdsmiljømæssige udfordringer, fx stigning i sygefravær, som kan opstå i forbindelse med omstillinger og forandringer.

Mål for arbejdsmiljøindsatsen 2016

- Det samlede sygefravær for Psykiatri og Social skal være under 5 procent. Det gælder også for hvert område og afdeling.
- Arbejdsulykker skal fortsat reduceres.

Beslutning

Punktet blev gennemgået i henhold til slides.

Sikkerhed:

Processen fortsætter i det nuværende spor.

Forebyggelse af vold, herunder konflikthåndtering:

Processen fortsætter i det nuværende spor.

Forandringer og udvikling:

Der blev drøftet mange aspekter om forandringer og udvikling på HMU mødet den 21. august, og derfor skal HMU nu drøfte og beslutte, hvordan vi som organisation arbejder videre med indsatsen.

Udvalget havde 15 minutters gruppedrøftelse, hvor formålet var at vurdere, om det er de rigtige tiltag, der er fundet frem til samt drøfte hvilke tiltag, der skal sættes i gang.

Udvalget finder, at det er de rigtige tiltag, der er fundet frem til. Der er enighed i udvalget om, at det som udgangspunkt skal være en kombination af drøftelser i LMU, en værktøjskasse og inddragelse af nøglepersoner, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter vil være fordelagtige. AM-grupperne har også et ansvar i forhold til at skabe velfungerende forandringer og udvikling. Det er ikke kun i forhold til de fysiske rammer, at AM-grupperne kan bidrage og være en styrke, men også i processerne, når der skal implementeres tiltag.

I forbindelse med forandrings- og udviklingsprocesser er det vigtigt, at der er velfungerende kommunikationsgange/kanaler for at kunne nå ud til alle medarbejdere og, at deres input kommer ind i LMUerne. Det blev nævnt, at der skal være fokus på motivering af medarbejdere i en travl hverdag, som stiller krav til forandringsparathed, og det skal flyde fra LMU og ud til personalemøderne. Det drøftes, hvordan man kan sikre, at drøftelser og tiltag fra LMU bliver udbredt til gavn længere ude i systemet/afdelingerne og tilbage til LMU.

Øvrige opmærksomhedspunkter:

- Det er vigtigt, at innovationstankegang ses i sammenhæng med værktøjskassen

- Der skal være en opmærksomhed i forhold til, at involvering af tillidsrepræsentanter som nøglepersoner ikke giver udfordringer i forhold til de faglige organisationer.

HMU besluttede, at man skal arbejde med forandring i en kombination af drøftelser i LMU og værktøjskassen. Der skal være en mulighed for at rekvirere konsulentbistand. I så fald skal afdelinger og områderne selv afholde omkostningerne.

LMUerne modtager et oplæg fra HMU, som vil være præcist i forhold til, hvad der skal drøftes. LMUerne får samtidigt en værktøjskasse med forskellige elementer, de kan vælge at arbejde videre med.

Der var ingen bemærkninger i forhold til målene for arbejdsmiljøindsatsen i 2016

Bilag

- [de 6 guldkorn arbejdsmiljørådet](#)

1-13-3-75-14

5. Økonomi og aktivitet (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet

Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides.

Socialområdet:

Det forventede resultat på Socialområdet er et overskud på 14 mio. kr.
De røde tal på nogen af socialområderne er udtryk for kendte problemstillinger.

Det er vigtigt at lægge mærke til, at efterspørgslen på det sociale område er stigende i 2015. Det tyder på, at der er vækst på det sociale område og, at området har stabiliseret sig, hvilket er positivt.

Kommunerne har ikke udtrykt ønske om at overtage regionale institutioner.

Psykiatrien:

Det forventede resultat for Psykiatrien er et overskud på 15 mio. kr.

Aktiviteten i psykiatrien varierer på afdelingerne, ligesom det ses på socialområdet.

Lige nu er det en meget speciel situation, hvor der ikke kan overføres overskud til næste år. Derfor ses der på, om der er nogle tiltag/investeringer/forbedringer, der skal investeres i nu, som f.eks. nye fysiske psykiatriske senge i Horsens.

Der vil også skulle bruges penge på anlægsposterne.

Bilag

- [Slides Økonomi og aktivitet](#)

1-13-1-44-15

6. Retningslinje om ansættelse, kontrakter m.m. med nærtstående (20 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter indholdet i retningslinjen
- beslutter, om retningslinjen skal forelægges LMU'erne i Psykiatri og Social til kommentering

Sagsfremstilling

HR har efter anmodning fra PSL udarbejdet en retningslinje om ansættelse, kontrakter m.m. med nærtstående. Denne har til formål at gøre habilitet til et opmærksomhedspunkt

i alle de sager, som ledere og medarbejdere er involverede i i deres arbejde for Psykiatri og Social. Retningslinjen opridser forskellige opmærksomhedspunkter, som relaterer til ansættelse, kontraktindgåelse samt nære personlige forhold, som kan have indflydelse på habiliteten.

HR indstiller, at HMU drøfter indholdet i retningslinjen med henblik på høring i LMU, således

at den kan bruges som rettesnor for ledere og medarbejdere i Psykiatri og Social.

Beslutning

Vi kan ikke lave entydige regler om menneskelig adfærd, men man kan godt have en politik i forhold til at have en særlig opmærksomhed på disse forhold, og hvor det bliver til problemstillinger. Derfor skal navnet ændres til politik i stedet for retningslinje.

Psykiatri og Social har valgt at lave denne politik, da der er kendte eksempler på, hvor tætte relationer har givet problemer på arbejdspladsen.

Normalt giver relationer ikke anledning til problemer, men hvor det bliver svært, er når der er et under/overordnet forhold samt andre for tætte relationer i andre sammenhænge.

Det er nødvendigt, at der er en opmærksomhed og tydelighed herpå, og at man er åbne om det, så hvis man kommer i sådan en situation, at man selv kan gøre opmærksom på, om man har tætte relationer.

Det skal anføres i politikken, hvor man skal gå hen med sin bekymring/problemstilling.

Medarbejdersiden bemærker, at det kan opfattes som et sanktionerende stykke papir, der er for restriktivt. Dette vil sandsynligvis bevirke, at man måske afholder sig fra at fortælle det, hvis der er opstået tætte relationer. Men det er positivt, at der skabes åbenhed omkring det, for der er udfordringer, når medarbejdere har tætte relationer. Der skal dog være en opmærksomhed på, hvor stramt det laves.

Der var et ønske om at skille emnerne i politikken ad, således at der var et separat skriv om habilitetsspørgsmålet i henhold til Forvaltningsloven og en politik omhandlende, hvornår det bliver et problem at have medarbejdere med nære relationer ansat på samme arbejdsplads.

HMU forelægges et nyt forslag.

Bilag

- [Nærtstående retningslinje-ny](#)

1-13-3-75-14

7. Høring vedr. Frivillighedsstrategi (15 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter høringsmaterialet, der skal resultere i et høringssvar til RMU.

Sagsfremstilling

Regionsrådet har besluttet at udarbejde en strategi for samarbejdet med frivillige i Region Midtjylland, som nu er sendt i høring i Hoved-MEDudvalgene.

På baggrund af drøftelsen i udvalget, skal HMU afgive høringssvar til RMU med frist fredag den 20. november 2015.

Beslutning

Medarbejdersiden finder det svært at se, hvor man kan bruge frivillige i de kliniske processer, især når der gennemføres besparelser.

Der skal skelnes imellem, hvad der er reelle arbejdsopgaver, og hvad der er frivillighedsopgaver. F.eks. er der ansat medarbejdere i flexjob, som måske varetager opgaver som frivillige også ville kunne varetage.

Eksempler på hvor man i PS ville kunne bruge frivillige:

- Tidligere patienter og brugere kunne man eventuelt gøre brug af
- Udeblivelser i ambulatorier - frivillige kunne hjælpe med at følge op på udeblivelserne.
- Man kan se på det felt, hvor der er opgaver, som man alligevel ikke ville få løst.
- Søgning af fondsmidler
- Opstart af genbrugsbutikker, som beboere kan arbejde i som beskæftigelsestilbud.

Det skal gøres tydeligt, hvem der er operatører – hvorvidt det er enkeltpersoner og/eller en organisation som Sind, der styrer det og f.eks. starter en genbrugsbutik.

Derudover skal det afklares, hvordan de frivillige er dækket ind, hvis der sker skader – Er de eventuelt dækket af en forsikringsordning.

Der er vedtaget principper i forhold til, hvad man kan bruge frivillige til. Man skal sikre, at hvis der en dag ikke er frivillige, at det ikke lægger organisationen til last, og kerneydelsen stadig kan leveres, dvs., at frivillige er et supplement. Brug af frivillige skal ikke afføde ekstra arbejde i forhold administration/styring/planlægning.

Det understreges, at det på socialområdet er påkrævet, at der også forelægger straffeattest for frivillige.

På baggrund af drøftelserne udarbejdes et høringssvar som formandsgodkendes og fremsendes senest den 20. november 2015.

Bilag

- [Høringsbrev.Frivillighedsstrategi.pdf](#)
- [frivillighedsstrategi_udkast_RMU_14092015.doc](#)
- [Principper og gode råd.pdf](#)

1-13-4-110-14

8. Revideret udkast - Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for Socialområdet (15 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter og godkender den seneste reviderede udgave af 'Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for Socialområdet', samt udpeger repræsentanter til styregruppen for Strategien for rekruttering og kompetenceudvikling for Socialområdet.

Sagsfremstilling

I forbindelse med Social Strategi er der foretaget en prioritering af arbejdet med strategiens temaer.

PSL har valgt at prioritere 'Nødvendig viden' som hovedtema for arbejdet med implementering af Social strategi. I forlængelse af dette, er det besluttet, at der skal arbejdes videre med 15 strategier. Den overordnede strategi for rekruttering og kompetenceudvikling er én af de 15 strategier.

På HMU-mødet den 25. april 2014 blev der nedsat en arbejdsgruppe med socialdirektør Ann-Britt Wetche som formand, og med repræsentanter for HMU, områdelederne og PS administrationen.

Arbejdsgruppens opgave var at udarbejde en overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for Socialområdet. Formålet med strategien er at sikre, at leders og medarbejders uddannelsesniveau matcher fremtidige kerneopgaver og, at de nødvendige faglige og menneskelige kompetencer i forhold til opgaverne understøttes og udvikles gennem målrettet kompetenceudvikling og rekruttering (bilag 1).

Udkastet til den overordnede strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for Socialområdet fokuserer på følgende 6 strategispor (bilag 2):

Professionel rekruttering, mulighed for dygtiggørelse, ansættelsesforhold, dygtige ledere på alle niveauer, systematisk og synlig kompetenceudvikling, flest mulige relevante kompetencer i forhold til kerneopgaven.

Ligeledes indeholder strategien de initiativer, som efterfølgende skal sikre en implementering af strategisporene, og dermed en videreudvikling og kvalificering af arbejdet med rekruttering og kompetenceudvikling i både de enkelte specialområder, og på det samlede socialområde.

HMU godkendte strategien første gang den 30. januar 2015. Efterfølgende har strategien været sendt i høring i LMU'erne, og senest drøftet på OL mødet den 8. april og igen den 19. august. De bemærkninger der er indkommet i forbindelse med ovenstående, er forsøgt indarbejdet i den reviderede strategi, ligesom der i den reviderede strategi er anvendt samme struktur som i strategien for kompetenceudvikling for psykiatrien.

Det foreslås, at der nedsættes en styregruppe med ansvar for planlægning og tilrettelæggelse af det fælles arbejde med rekruttering og kompetenceudvikling på socialområdet. Gruppen nedsættes med repræsentation af HMU, områdelederne og PSL,

og skal sikre viden fra socialområdet samt inddragelse i relevant omfang af både HMU og kredsen af områdeledere.

Beslutning

Punktet blev gennemgået i henhold til slides.

Der er gået en lang proces forud for den endelige strategi, da der er sket meget, siden arbejdet med at lave strategien startede op. Men der er nu opnået enighed om den nuværende model inklusiv OL kredsen, og nu skal kompetenceudviklingen påbegyndes.

Det er de enkelte Specialområder, der skal finde midlerne i driften til kompetenceudvikling, men der er midler til at lave fælles projekter på tværs af de sociale specialområder.

Der skal nedsættes en styregruppe, der kan starte arbejdet op.

Udvalget havde følgende bemærkninger:

- Det er en god overskrift, men strategien synes indholdsløs og ukonkret.
- Der ønskes noget mere konkret i strategien i forhold til konfliktnedtrapning
- Der er uenighed omkring hvorvidt, der skal differentieres i forhold til de enkelte specialområder, når man taler tilgange og målgrupper, så det bliver specialiseret. Men hvis man taler værktøjer, kan man med fordel lave noget overordnet for socialområdet.
- Der blev ytret ønske om en styregruppe for kompetenceudviklingsstrategien for socialområdet bestående af René Lodal Christensen, Bent Lykke, Jan Otkjær og herudover ønskede HMU, at der udover den nuværende gruppe udpeges 1-2 HMU-medlemmer fra felten på socialområdet, som skal indgå i styregruppen.

Det konkluderes, at der er opbakning til strategien, og der sigtes efter at nedsætte en styregruppe for socialområdet af samme størrelse som styregruppen, der arbejder med kompetenceudviklingsstrategien for psykiatrien. Medarbejdersiden udpeger 3-4 personer og giver en tilbagemelding herpå.

Bilag

- [Kommissorium for arbejdsgruppen strategi for rekruttering- og kompetenceudvikling](#)
- [\(051015\) Revideret strategi for rekruttering og kompetenceudvikling \(2\)](#)

1-13-4-113-14

9. Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien (15 min)

Det indstilles, at HMU

- Drøfter hørings svarene til kompetenceudviklingsstrategien for psykiatrien
- Beslutter at behandle hørings svarene i henhold til vedlagte notat

Sagsfremstilling

HMU udsendte den 13. august 2015 kompetenceudviklingsstrategien for psykiatrien i høring til LMU'erne. Høringsfristen udløb den 16. september 2015, og der er i alt modtaget svar fra tre LMU'er. Disse vedlægges som bilag.

Hørings svarene er, ud over de positive tilkendegivelser om resultatet af kompetenceudviklingsstrategien, gengivet og kommenteret i vedlagte notat.

Der vedlægges i øvrigt Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien i Region Midtjylland.

Beslutning

Der er modtaget 3 hørings svar, og man fortsætter i samme spor. Strategien er allerede taget i brug.

Bilag

- [Hørings svar Viborg-Skive](#)
- [Hørings svar Silkeborg](#)
- [Hørings svar BUC](#)
- [Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien juni](#)
- [Notat - hørings svar med kommentarer](#)

1-13-3-75-14

10. Rygepolitik (10 min)**Det indstilles, at HMU**

- drøfter den gældende rygepolitik i Psykiatri og Social

Sagsfremstilling

Der ønskes en status på den praktiske effektivering af rygepolitikken i Psykiatri og Social, siden den blev indført per 1. juni 2013.

Beslutning

Punktet blev drøftet og havde til formål at få en status på, hvordan rygepolitikken fungerer, og om den giver anledning til problemer.

Det er udvalgets holdning, at rygepolitikken fungerer, og der har ikke været de konflikter, der potentielt kunne have været. Det er en politik, der har virket adfærdsregulerende, og det er den brede opfattelse, at mange medarbejdere er holdt op med at ryge, selvom der har været indkøringsvanskeligheder. Det pointeres, at lederne har en afgørende rolle i kulturen omkring håndhævelse af rygeforbud.

Forebyggelse af passiv rygning kunne forbedres, især når der arbejdes i borgerens eget hjem. På psykiatri- og socialområdet kan man ikke opfylde den passus om, at man ikke skal udsættes for røg, når man arbejder i borgerens eget hjem.

Ønsket om rygealtaner i Regionspsykiatrien Vest påpeges, fordi patienter så ryger på værelserne og kan være medvirkende til at skabe konflikter. Der er sat penge af til at lave rygealtanerne.

Der ytres forslag om, at totalt rygeforbud i Region Midtjylland tages op i RMU.

1-30-73-80-14

11. Kollegial debriefing (10)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen om debriefing i DOK til efterretning.
- drøfter, om debriefing skal dagsordensættes i lokalt LMU med henblik på at vurdere, om debriefing er relevant i eget specialområde.

Sagsfremstilling

Kollegial debriefing har været en etableret del af arbejdsmiljøindsatsen på Koglen i en årrække. Med dannelsen af Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge etablerede DOK en kollegial debriefing organisation med én leder og 8 uddannede

debriefere, der servicerer de tre institutioner i DOK: Grenen, Koglen og MultifunC Midtjylland. Beslutningen om dette pilotprojekt blev blandt andet motiveret af en afgørelse fra Arbejdstilsynet, hvor Grenen blev pålagt, at "... forebygge psykiske belastninger som følge af vold og trusler".

I modsætning til "Model for sikkerhed" og "Risikovurdering" så kommer kollegial debriefing først i anvendelse, når der har fundet en voldsom hændelse sted. Det er vigtigt, at der er en helhed i sikkerhedsarbejdet, og konceptet for debriefing kan derfor ses som et supplement til sikkerhedsmodellen.

Debriefingens vigtigste formål er:

1. At skabe en fælles forståelse af, hvad der skete før, under og efter hændelsen. Derved skabes et helt billede af hændelsen – herunder baggrunden for den enkelte medarbejders reaktion
2. At spotte ramte medarbejdere
3. At sikre, at alle går derfra med en følelse af, at der er blevet draget omsorg for den enkelte medarbejder – at alle er blevet set og hørt.

Debriefing og den fulde projektbeskrivelse om debriefing blev også drøftet på områdeledermødet den 19. august 2015. Områdelederkredsen tilkendegav her, at arbejdet med kollegial debriefing har nogle spændende perspektiver, som kan udbredes til andre specialområder. Det blev samtidig besluttet, at debriefing skulle dagsordensættes på et kommende HMU-møde. Der er udarbejdet et resumé af projektbeskrivelsen om debriefing i DOK. Resuméet er vedlagt som bilag.

Beslutning

Der er tale om et projekt, der har kørt i Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK).

Udvalget drøftede kollegial debriefing og fandt, at det kunne være en del af kompetenceudviklingsstrategien for Socialområdet.

Det blev besluttet, at det skal sendes ud i LMUerne på Socialområdet for at afklare, hvor stor interessen er for det.

Bilag

- [Resumé af projektbeskrivelse om kollegial debriefing](#)

1-13-1-28-15

12. Omlaceringsretningslinjer 2015

Det indstilles, at HMU

- drøfter retningslinjen og de eventuelle indkomne bemærkninger til retningslinjen.

Sagsfremstilling

HR har på baggrund af de reviderede retningslinjer fra RMU opdateret Psykiatri og Socials interne drejebog ift. omplaceringer.

HR har konsekvensrettet materialet, men har ikke skærpet eller løsnet hverken krav eller forpligtigelser ift. til ledelse og medarbejder. Det reviderede dokument er således udfærdiget som operationalisering af Koncern HRs retningslinje med respekt for den hidtidige fortolkning af retningslinjerne i Psykiatri og Social.

Samtidig er den vedlagte drejebog blevet sammenskrevet med vejledningen om praktiske forhold i forhold til strukturændringer og besparelser, som også er intern for psykiatri og Social. Da der var mange gentagelser i vejledningen og i drejebogen, har HR valgt at sammenskrive de to dokumenter for overskuelighedens skyld. Samtidig er der sket mange små konsekvensrettelser i forhold til de nye retningslinjer fra RMU.

HR afdelingen i Psykiatri og Social rådgiver p.t. de enkelte psykiatriske afdelinger omkring strukturelle besparelser. Det er derfor afgørende at kunne rådgive med udgangspunkt i de reviderede retningslinjer fra RMU. Når formandskabet for HMU er blevet orienteret, lægges drejebogen på Psykiatri og Socials intranet og HRs værktøjskasse umiddelbart derefter. Efterfølgende er drejebogen blevet forelagt til orientering på det ekstraordinære HMU-møde den 9. oktober 2015.

På HMU mødet den 9. oktober 2015 udtrykte medarbejdersiden et ønske om at få ændret sproget i retningslinjen, da det opfattes som koldt og giver indtryk af, at det er 'pakker', der er tale om, og ikke mennesker.

Personalejurist Julie Witt påpegede dog, at man f.eks. ikke kan bruge ordet omplacering i stedet for overførsel, da de to ord betyder forskellige ting rent juridisk, og der medfølger forskellige juridiske rettigheder/forpligtelser.

Det blev aftalt på mødet, at eventuelle rettelser eller bemærkninger til retningslinjen sendes til Louise Lyngsø senest mandag den 19. oktober 2015.

Retningslinjen og de eventuelle indkomne bemærkninger dagsordensættes derfor igen på HMU mødet den 23. oktober 2015.

Beslutning

Der er ikke modtaget nogen bemærkninger til omplaceringsretningslinjerne.

HMU understreger, at sammenskrivningen tager udgangspunkt i retningslinjen for omplacering udarbejdet af RMU, og der ønskes en opmærksomhed på de hertil hørende bilag.

Udvalget besluttede, at der skal være en ordforklaring, der definerer begreberne: Omplacering og Overførsel.

Bilag

- [Drejebog for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer 2015 1.9](#)

1-16-00-37-14

13. Orientering om forenklingsprojekt: mere tid til patienterne (5 min)

Det indstilles, at HMU

- Orienteres om de igangværende forenklingsinitiativer i psykiatrien

Sagsfremstilling

Klinikere har i længere tid givet udtryk for, at dokumentationsbyrden er stor, og at dokumentationen ind imellem forekommer irrelevant samt vanskelig at udføre og anvende. Med henblik på at imødegå denne kritik er der i psykiatrien igangsat følgende initiativer, som skal medvirke til at forenkle procedurer og indholdet i dokumentationen:

I sengeafsnit P3 og BUC unge kører en prøvehandling, hvor udgangspunktet vil være at tydeliggøre, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig dokumentation, og mindske unødige "kan" dokumentation. Pilotprojektet er afgrænset til indlæggelsesfasen, og vil blandt andet omfatte en forenkling af retningsgivende dokumenter relateret til indlæggelse, samt udarbejdelse af en fælles indlæggelsesstandardplan i MidtEPJ. Forenklingen vil blive defineret og afprøvet i de to pilotafsnit frem til nytår, med henblik på udrulning i øvrige psykiatriske afdelinger.

I oktober 2015 afholdes en kampagne, hvor samtlige medarbejdere i psykiatrien bliver bedt om at fortælle deres mening om dokumenterne i den fællespsykiatriske dokumentsamling – herunder pege på, hvilke dokumenter der trænger til forbedring. Besvarelserne vil danne grundlag for en gennemgående revision og forenkling af den fællespsykiatriske dokumentsamling – revisionen vil finde sted i 2016.

PSL ønsker med initiativet at understøtte ønsket fra klinisk side om forenkling, mindre tid til dokumentation og mere tid til patienterne.

Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides.

Man er påbegyndt forenklingen af de retningsgivende dokumenter, men det viser sig ikke som en nem opgave.

Der arbejdes videre med forenklingsprojektet, og der vil igen blive skrevet ud og spurgt om forslag til forenkling af retningsgivende dokumenter.

1-13-3-75-14

14. Orientering vedr. de nye byggerier (5 min)**Det indstilles, at HMU**

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der orienteres om de aktuelle aktiviteter i forbindelse med de 2 byggeprojekter i Gødstrup og Skejby.

Beslutning

Skejby er medio 2018 færdig til overtagelse, men der er en udfordring i forhold til modtagelsen. PSL er i kontakt med hospitalsledelsen på AUH for at finde en løsning.

Der eftersendes en status i forhold til køkkenet i Risskov.

Gødstrup er i gang med tegneprocessen.

1-13-3-4-15

15. Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (5 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Anbefalingerne er blevet sendt ud til LMU'erne og AMO.

Bilag

- [Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og social 2014 \(Kopi\)](#)

1-13-3-75-14

16. Eventuelt**Beslutning**

Ingen bemærkninger.

Bilag

- [Slides til HMU 231015](#)