

1. juli 2015
/HEIBER



Referat

fra

møde i HMU Psykiatri og Social

29. juni 2015 kl. 12:00

i Radisson Blu, Papirfabrikken 12, mødelokale på
1. sal i Jysk Musikteater, 8600 Silkeborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden (2 min)	1
2	Godkendelse af referat fra HMU mødet den 17. april 2015 (2 min)	1
3	Konstituering af HMU: Valg af næstformænd (5 min)	2
4	Godkendelse af forretningsorden for Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social (5 min)	3
5	Godkendelse af kommissorium for Hoved-MEDudvalgets underudvalg om arbejdsmiljø og valg af medlemmer til udvalget (5 min)	3
6	MED-organisationens inddragelse i processen med realisering af spareforslag (20 min)	5
7	Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien (15 min)	8
8	Personalesammensætningen i akutafdelingen på AUH (15 min)	10
9	Orientering om tilbagemelding fra RMU vedr. udveksling af oplysninger om medarbejderes arbejdstid på de enkelte enheder i PS (10 min)	11
10	Retningslinje 2.9.7: Medicinering rammeordination for sygeplejersker i sengeafsnit i voksenpsykiatrien i Risskov (10 min)	12
11	Økonomi og aktivitet (10 min)	13
12	Orientering om årsstatus 2014 vedr. partnerskabet om forebyggelse af tvang (15 min)	14
13	Orientering vedr. de nye byggerier (5 min)	16

Indholdsfortegnelse

14	Sygefraværsrapport 2014 for Psykiatri og Social (5 min)	17
15	Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (5 min)	17
16	Eventuelt (5 min)	18

1-13-3-75-14

1. Godkendelse af dagsorden (2 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsorden.

Beslutning

HMU besluttede at udskyde punkt 3, 4 og 5 på dagsordenen til mødet den 21. august 2015, eftersom en konstituering ikke kunne finde sted pga. af manglende udpegning af medlemmer fra de faglige organisationer.

Der var en præsentationsrunde af HMUs nye medlemmer både på medarbejdersiden og ledelsessiden.

I forhold til fremtidige dagsordener ønskes det at alle orienteringspunkter samles og placeres som de sidste punkter på dagsordenen.

1-13-3-75-14

2. Godkendelse af referat fra HMU mødet den 17. april 2015 (2 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender referatet fra HMU mødet den 17. april 2015

Beslutning

HMU besluttede at godkende referatet med ønske om en status på arbejdet med strategi for kompetenceudvikling på socialområdet.

Formanden orienterede om de dele af det politiske forlig vedrørende besparelser i psykiatrien, som afviger fra de fremsatte spareforslag:

-
- Den ambulante satellit i Odder skal ikke flyttes.
 - Driften af Museum Overtaci forlænges med et år til at finde en fremtidig løsning.

Regionspsykiatrien Vest: Der skal lukkes 6 senge i Herning og 12 senge i Holstebro. Samtidig skal der oprettes 6 hotelsenge i Holstebro og der sker en tilførsel af 6 mio. kr. til det ambulante område i Vest.

Bilag

- [Referat fra HMU-møde 17. april 2015](#)

1-13-3-75-14

3. Konstituering af HMU: Valg af næstformænd (5 min)

Det indstilles, at HMU

- medarbejdersiden præsenterer de to valgte næstformænd for HMU.

Sagsfremstilling

I henhold til Forretningsordenen for HMU skal der vælges 2 næstformænd: En næstformand valgt blandt de medarbejderrepræsentanter, der er ansat på socialområdet, og en næstformand blandt de medarbejderrepræsentanter, der er ansat i psykiatrien.

Valget sker på formødet for medarbejdersiden.

Der vedlægges en oversigt over HMU-medlemmerne.

Beslutning

HMU besluttede at udskyde punktet.

Bilag

- [HMU medlemsoversigt gældende fra 010615](#)

1-13-3-75-14

4. Godkendelse af forretningsordenen for Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social (5 min)**Det indstilles, at HMU**

- godkender forretningsordenen.

Sagsfremstilling

Ud fra den tidligere forretningsorden er der lavet en tilrettet forretningsorden gældende for 2015 - 2017.

Beslutning

HMU besluttede at udskyde punktet.

Bilag

- [Forretningsorden HMU 2015 - 2017](#)

1-13-3-75-14

5. Godkendelse af kommissorium for Hoved-MEDudvalgets underudvalg om arbejdsmiljø og valg af medlemmer til udvalget (5 min)**Det indstilles, at HMU**

- godkender kommissoriet for underudvalg for arbejdsmiljø.

-
- ledelsen udpeger en ledelsesrepræsentant i HMU som formand for underudvalget, og
 - medarbejderrepræsentanterne iblandt sig vælger 2 medarbejderrepræsentanter til underudvalget, hvoraf den ene kommer fra socialområdet og den anden fra psykiatriområdet.

Sagsfremstilling

Det permanente underudvalg videreføres, og der er tidligere udarbejdet et overordnet kommissorium for udvalget. Det foreslås, at underudvalget videreføres i den nye valgperiode, og kommissoriet ligeledes videreføres.

Som det fremgår af underudvalgets kommissorium består underudvalget af 7 HMU-medlemmer samt af arbejdsmiljøkoordinatoren for socialområdet. 3 af medlemmerne findes ved, at der ske udpegning/valg.

For det første skal der udpeges en ledelsesrepræsentant, der også er udvalgets formand, og for det andet skal medarbejderrepræsentanterne vælge 2 repræsentanter til udvalget, hvoraf den ene kommer fra socialområdet og den anden fra psykiatriområdet. De øvrige 5 medlemmer af underudvalget er givet i kraft af deres tilknytning til arbejdsmiljøorganisationen.

Udvalgets opgaver fastlægges løbende af HMU.

Beslutning

HMU besluttede at udskyde punktet.

Bilag

- [Kommissorium for HMUs underudvalg for arbejdsmiljø](#)

1-13-1-18-15

6. MED-organisationens inddragelse i processen med realisering af spareforslag (20 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter og beslutter den foreslåede model for repræsentation i LMU i de processer, der involverer flere LMU områder.
- beslutter, at kriterier for udpegning af medarbejdere drøftes i LMU/den modtagende afdelings LMU.
- drøfter ledelsens forslag til overordnet tids- og procesplan for besparelserprocessen.

Sagsfremstilling

De strukturelle ændringer, der er indeholdt i forslaget til besparelser i psykiatrien, indebærer, at der er medarbejdere fra Friklinikken, Regionspsykiatrien Silkeborg, Regionspsykiatrien Horsens og Afdeling M, som skal overflyttes til henholdsvis BUC, Regionspsykiatrien Viborg-Skive (Regionspsykiatrien Midt), Afdeling P og Afdeling Q. Øvrige besparelsesforslag indebærer også personalemæssige konsekvenser.

Regionens overordnede tids- og procesplan

Direktionen har udmeldt en overordnet tidsplan for processen omkring de medarbejdere og ledere, der berøres af besparelsesforslaget. Denne er godkendt af RMU. Der er lagt op til, at de enkelte HMU områder kan aftale tidsplaner for personaleprocesserne, der afviger fra den generelle tidsplan. Dette er aktuelt for Psykiatri og Social, da tidsplanen for besparelsesforslagene (de strukturelle forslag) i psykiatrien indebærer en senere implementering (1. juli 2016) end forudsat i den fælles tidsplan for hele regionen.

Overordnet tidsplan for besparelserprocessen i Psykiatri og Social

Der er på denne baggrund udarbejdet et forslag til en overordnet tidsplan for besparelserprocessen i Psykiatri og Social. Planen er udarbejdet med udgangspunkt i, at besparelsesforslagene for psykiatrien foreslås gennemført pr. 1. juli 2016. Tids- og procesplanen er vedlagt som bilag til dagsordenen.

Lokale tidsplaner og drejebøger i Psykiatri og Social

De enkelte LMU områder aftaler lokale tidsplaner indenfor de rammer, der fastsættes i den overordnede tidsplan for psykiatrien.

I processer, der involverer flere LMU områder, er det den modtagende afdelingsledelse, der sikrer udarbejdelse af en tidsplan for processen.

Grundlæggende opgavefordeling ved afgivelse og modtagelse af medarbejdere

I processer, der involverer flere LMU områder er den grundlæggende opgavefordeling ved flytning af medarbejdere og opgaver og eventuelle efterfølgende besparelser og reduktioner således:

- Afgivende afdelingsledelse beslutter hvilke medarbejdere, der skal flyttes til hvilke modtagende afdelinger
- Modtagende afdelingsledelse gennemfører eventuelle besparelser blandt alle de medarbejdere, der er i afdelingen efter flytning af medarbejdere og med udgangspunkt i alle de opgaver, den nye afdeling skal løse.

Ved omplacering eller afskedigelser af medarbejdere følger vi RMU's retningslinje for omplacering og afskedigelse ved strukturændring og besparelser vedtaget i RMU februar 2015.

Etablering af midlertidigt udvidede LMU

I processer, der involverer flere LMU områder, foreslås det, at der - for at sikre inddragelse i processen frem mod etablering af de nye/udvidede afdelinger – midlertidigt etableres et udvidet LMU i de modtagende afdelinger.

Psykatri- og socialledelsen vil foreslå følgende model for udvidede LMU:

- Der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter og en ledelsesrepræsentant af og blandt medlemmerne af LMU i den afgivende afdeling til LMU i den modtagende afdeling. Udpegningen sker snarest muligt efter beslutning i Regionsrådet.

Der er gode erfaringer med lignende tiltag fra eksempelvis masterplanen og dannelsen af specialområderne på det sociale område.

I forbindelse med at de organisatoriske ændringer gennemføres og den midlertidige udvidelse af LMU ophører, skal der tages stilling til, om der skal ske en fornyet udpegning af medlemmerne i LMU i den nye organisation.

Regionens omplaceringsretningslinjer

De personalemæssige konsekvenser af forslagene vil blive håndteret i overensstemmelse med regionens overordnede retningslinjer for omplacering (januar 2015).

Overordnede principper for omplacering i forbindelse med de strukturelle forslag

I processer, der involverer flere LMU områder, foreslås det, at håndteringen af omplacering af medarbejdere baserer sig på følgende principper:

- Når opgaver flyttes mellem afdelinger, følger medarbejderen som udgangspunkt opgaven
- I tilfælde, hvor dette ikke er entydigt, vil der ske individuel omplacering og det aftales lokalt hvordan dette sker – for eksempel, om der skal være mulighed for interesselikvidation.

Kriterier for eventuel udpegning af medarbejdere til afskedigelse

I processer, der involverer flere LMU områder, drøftes kriterier for udpegning af medarbejdere ved eventuelle besparelser i den modtagende afdelings LMU, inklusive repræsentanterne fra afgivende afdeling/afdelinger, forud for at ledelsen i modtagende afdeling beslutter kriterierne.

Det pointeres, at modtagende afdelingsledelse gennemfører eventuelle besparelser blandt alle de medarbejdere, der er i afdelingen efter flytning af medarbejdere og med udgangspunkt i alle de opgaver, den nye afdeling skal løse.

Beslutning

HMU drøftede hvorvidt der ønskes større åbenhed omkring arbejdet med besparelserne i arbejdsgrupperne som f.eks. åbne referater fra møderne. Ledelsessiden ønsker at høre udvalget om hvilken grad af åbenhed, der ønskes i arbejdet/processen med besparelserne.

Medarbejderne ønsker en tydeligere afklaring af hvad hotellsenge er, og en nærmere definition af arbejdsopgaverne der følger med. Man er i gang med at lave på en præcisering heraf.

Medarbejdersiden ønsker, at information om de afsnit der skal omlægges eller flyttes, udmeldes hurtigst muligt for at minimere utryghed og usikkerhed. Det forventes, at det er afgjort ved udgangen af september måned og udmeldes.

Hastighed og ordentlighed er konkurrerende elementer, og ledelsessiden ønsker at følge åbenhedsprincippet, men der er også en bekymring omkring at ikke færdige beslutninger og overvejelser vil komme til at fylde for meget og taget for at være endelige beslutninger.

Medarbejdersiden ønsker, at der skelnes imellem hvilke beslutninger, der lægges ud hurtigt. De overordnede/strukturelle beslutninger skal være definitive, før de lægges ud, og så kan mellemregninger godt vente med at blive meldt ud. Der ønskes fuld åbenhed vedr. de beslutninger, hvor det giver mening og ro, men det er vanskeligt at skelne imellem hvad der giver mening og ro og hvad der ikke gør. Hvis åbenheden gør det muligt at komme med indspark, ønskes der fuld åbenhed, men hvis man ikke har mulighed for at påvirke processen, er det irrelevant at få disse informationer, før beslutningerne er færdigbehandlede.

Udvalget finder, at såfremt der kan meldes noget ud ved slutningen af september foretrækkes det, at der er en lukket proces indtil da, og at det er den færdige plan, man modtager, i stedet for at informationerne kommer drypvist.

Det konkluderes, at processen fortsættes i henhold til regionale retningslinjer, som vi har handlet efter hidtil. Der skal meldes en slutdato ud på, hvornår der senest bliver meldt noget ud.

Bilag

- [ENDELIG UDGAVE retningslinjer 2015](#)
- [Tidsplan - drejebog PS 1](#)

1-13-4-113-14

7. Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien (15 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter og godkender udkast til kompetenceudviklingsstrategi og beslutter, at der nedsættes en styregruppe for kompetenceudvikling bestående af den tidligere nedsatte arbejdsgruppe.

Sagsfremstilling

HMU i Psykiatri og Social nedsatte den 8. december 2014 en arbejdsgruppe med det formål at udarbejde et forslag til en strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien som et led i realiseringen af Region Midtjyllands Psykiatriplan.

Arbejdsgruppen har nu afsluttet sit arbejde, og der foreligger et udkast til strategi til drøftelse i HMU.

I sagens natur er det ikke muligt, at al kompetenceudvikling for de kommende fire år er færdigtilrettelagt, når strategien foreligger. Strategien peger på en række felter, hvor der skal ske udvikling, både hvad angår overordnede emner, indhold og konkret form. Samtidig er der et behov for, at kompetenceudviklingsindsatsen styres i forhold til de overordnede økonomiske rammer, der er afsat via satspuljemidlerne.

På denne baggrund foreslås det, at der nedsættes en styregruppe for kompetenceudvikling, der skal varetage den overordnede styring heraf i perioden 2015-2018. Styregruppen vil have opgaver i forbindelse med

1. Prioritering af indsatser og midler
2. Organisering af udvikling og drift
3. Tildeling og opfølgning på anvendelse af midler.

Det foreslås, at den nuværende arbejdsgruppe fortsætter som styregruppe for kompetenceudvikling. Styregruppen nedsættes af HMU og afdelingsledelserne og sikrer inddragelse i relevant omfang af både HMU og kredsen af afdelingsledelser.

Efter behandling i HMU forelægges strategien for LMU'er i psykiatrien.

Beslutning

Punktet blev gennemgået i henhold til slides.

Arbejdsgruppen blev nedsat i henhold til de i slidsene beskrevne rammer. Det er målene/opgaverne beskrevet i psykiatriplanen og regeringens handleplan, der er styrende for kompetenceudviklingsstrategien.

Vurdering af fremtidigt behov for kompetencer:

- Generelle tværfaglige kompetencer
- Diagnosespecifikke kompetencer
- Kompetencer møntet på prioriterede indsatser

Muligheder og udfordringer:

- Der er 42 mio. kr. fra satspuljen, som skal bruges over 4 år.
- Besparelser i Region Midtjylland
- Kerneopgaven skal løses

Dette giver både store muligheder og kæmpe udfordringer

En tredjedel af midlerne går til aflønning af vikarer, således kerneopgaverne fortsat løses, når det faste personale er på kompetenceudviklingskurser/uddannelse.

Det foreslås, at der eventuelt kan oprettes et fast vikarkorps eller faste stillinger især på voksenområdet, så det ikke blot er tilfældige vikarer, der kaldes ind i forbindelse med kompetenceudvikling.

Udgangspunktet for de nationale tiltag er at nå de mål og opgaver, der er sat for psykiatrien. Dermed er der ikke tale om kompetenceudvikling baseret på specifikke faggrupper, der skal opkvalificeres. Kompetenceudviklingen udbydes til læger, psykologer og

sygeplejersker, men ikke til andre faggrupper og specialuddannede fagfolk indenfor de nævnte faggrupper. Det er op til den enkelte region at sørge for opkvalificering af andre faggrupper.

En gang om året bør der i HMU være en drøftelse af status på arbejdet i arbejdsgruppen/styregruppen for kompetenceudviklingsstrategien.

Bilag

- [Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien juni](#)
- [budget2015-2018 juni](#)
- [Tidsplan revideret strategi for kompetenceudvikling psykiatri](#)

1-13-3-75-14

8. Personalesammensætningen i akutafdelingen på AUH (15 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter punktet.

Sagsfremstilling

På HMU mødet den 17. april blev det aftalt, at HMU formandskabet ville kontakte AUH vedrørende personalesammensætningen i akutafdelingen på AUH. Psykiatri og Social har modtaget brevet, som er bilag til dette punkt.

Beslutning

HMU besluttede på sidste ordinære møde at forhøre sig på AUH vedr. personalesammensætningen i akutafdelingen på AUH, eftersom det er AUH, der varetager akutafdelingen og som har nedsat en arbejdsgruppe, der ser på akutfunktionen.

Modtagelsen i Randers er klar i september, og der vil vi kunne drages erfaringer herfra som kan være nyttig i forhold til etableringen af de andre fælles akutmodtagelser.

I Risskov er personalet begyndt at rejse derfra pga. usikkerhed og derfor påbegyndes en afklaringsproces efter sommerferien i de lokale LMUer med at afklare, hvad de forskelli-

ge medarbejdere ønsker og det skal defineres, hvor mange stillinger, der skal være de forskellige steder. Derudover skal der tages hånd om hvad der skal ske med SOSU-assistenterne fremover når de ikke skal være i akutmodtagelsen.

Medarbejdersiden ser positivt på en hurtig afklaring og klar udmelding vedr. hvem der af personalet skal flyttes med og hvad der skal ske med det personale, der ikke skal flyttes med.

Bilag

- [Akutafd. og plejesammensætning.pdf](#)

1-13-3-75-14

9. Orientering om tilbagemelding fra RMU vedr. udveksling af oplysninger om medarbejderes arbejdstid på de enkelte enheder i PS (10 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På det sidste ordinære HMU møde den 17. april var der et punkt på dagsordenen vedrørende Udveksling af oplysninger om medarbejderes arbejdstid på de enkelte enheder i PS. Punktet blev drøftet på HMU og efterfølgende drøftet i RMU og med en forventning om en afklaring.

Dette er konklusionen på punktet fra RMU mødet den 20 april 2015:

"Bo Johansen konkluderede, at medarbejdersiden ikke er helt trygge ved den måde, som systemet omkring personalesager fungerer på. Der er ønske om en avis, når nogen har været inde i en personalesag og om muligt også mulighed for markering af forældelsesfrister. Ønsket om en avis tages med i forbindelse af næste udbud af lønsystemet, som er i 2017 (træder i kraft 1. januar 2018)."

Beslutning

Dette punkt fører tilbage til det sidst afholdte ordinære HMU møde, hvor dette emne også skulle behandles på RMU. Dog havde emnet en anden drejning på RMU end HMUs behandling.

Der kom ikke svar på HMUs spørgsmål i RMU regi, men på HMU mødet blev det tydeliggjort, at det er lederens ansvar at den enkelte medarbejder opfylder sin forpligtelse i jobbet.

PSL vil gerne rejse sagen generelt vedr. udveksling af oplysninger om medarbejdere imellem enheder og sammenhængen med patientsikkerhed på koncern niveau.

1-13-3-75-14

10. Retningslinje 2.9.7: Medicinering rammeordination for sygeplejersker i sengeafsnit i voksenpsykiatrien i Risskov (10 min)

Det indstilles, at HMU

- orienterer sig i retningslinjen og udsender den til LMUerne.

Sagsfremstilling

Der er kommet en retningslinje 2.9.7: Medicinering rammeordination for sygeplejersker i sengeafsnit i voksenpsykiatrien i Risskov. Denne retningslinje omhandler grundlæggende opgaveflytning mellem faggrupper.

Beslutning

Retningslinjen fra Risskov udspringer af ønsket om at lave en retningslinje om opgaveflytning og dermed en rammeordinationsaftale. Medarbejdersiden bemærker, at der er lavet en lignende aftale i Regionspsykiatrien Vest for SOSU-assistenterne.

Disse kan bruges af LMUerne, når der skal laves flytninger i psykiatrien.

HMU sender begge disse retningslinjer om rammeordination og den regionale retningslinje om opgaveflytning ud sammen med HMU referatet. LMUerne opfordres til at bruge dem i forbindelse med flytningerne i psykiatrien.

Bilag

- [Rammeordination retningslinje 297](#)

1-13-3-75-14

11. Økonomi og aktivitet (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides

Socialområdet:

Specialområderne har et forventet underskud på 16,7 mio. kr. men med regulering fra fællespuljer mm. er der et samlet overskud på socialområdet på 15.0 mio. kr.

Der er et arbejde i gang med at se på de specialområder, der har underskud. En del af underskuddet skyldes et efterslæb af gammelt underskud. Men det kan ikke fortsætte med at være underskud på specialområderne. Der bliver arbejdet med forskellige løsninger og efterspørgslen på socialområdet har stabiliseret sig.

Psykiatrien:

Psykiatrien har et forventet overskud på 20 mio. kr.

Der var et fald i produktiviteten fra 2010 – 2011, men derudover er produktiviteten i psykiatrien steget med 25% over 5 år.

Bilag

- [HMU 29.juni 2015](#)

1-30-74-26-14

12. Orientering om årsstatus 2014 vedr. partnerskabet om forebyggelse af tvang (15 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen om årsstatus for partnerskabet til efterretning.

Sagsfremstilling

Der er indgået partnerskab mellem Danske Regioner og Sundhedsministeriet. Det følger af partnerskabet, at regionerne skal reducere andelen af patienter som bæltefikseres med 50 % i forhold til baseline (2011 – 2013). Antallet af langvarige fikseringer over 48 timer skal ligeledes reduceres 50 %. Endelig skal andelen af patienter, som udsættes for en eller flere former for tvang, reduceres i forhold til baseline. Hver region har indgået en partnerskabsaftale med ministeriet, denne er tidligere blevet forelagt for HMU.

Det følger af partnerskabet, at der skal følges op på partnerskabsaftalerne en gang årligt. Der er derfor udarbejdet en række årlige statusopgørelser, herunder:

- "Monitorering af tvang" der er Sundhedsstyrelsens årlige kommentering af udviklingen i anvendelsen af tvang i regionerne, herunder opfyldelse af målsætningerne under partnerskabet.
- "Årsstatus 2014 for partnerskabsaftalen om forebyggelse af tvang" der er en obligatorisk status som Region Midtjylland har udarbejdet og indsendt til Ministeriet for Sundhed og forebyggelse.

Herudover er der "Tvang i Psykiatrien" der er den portal på Esundhed, hvor Serum Institut offentliggør data vedr. tvang, herunder regionernes opfyldelse af målene under partnerskabet. Her er links til siderne på eSundhed.dk:

- Hovedsiden (indgang til rapporter):
<http://esundhed.dk/sundhedsaktivitet/tip/Sider/tip.aspx>

- Årlige indikatorer og milepæle: <http://esundhed.dk/sundhedsaktivitet/tip/Sider/tip03.aspx>
- Årlig udvikling: <http://esundhed.dk/sundhedsaktivitet/tip/Sider/tip05.aspx>

Ovenstående rapporter viser en meget positiv udvikling i Region Midtjylland i forhold til forebyggelse af tvang i 2014.

Udviklingen tyder på, at det øgede fokus på forebyggelse af tvang har haft en række positive effekter. Erfaringsmæssigt skal tvangsdata dog følges over en længere periode, før der kan konkluderes. Der er tidligere set meget store udsving i anvendelsen af tvang mellem årene, og det kan være vanskeligt at fastholde et fald.

Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides.

Regionerne laver hver især en partnerskabsaftale med Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse vedr. nedbringelse af tvang ud fra en baseline beregnet ud fra et gennemsnit baseret på tallene for de seneste 3-4 år. Der skal årligt gøres status på fremdriften i aftalen.

Der er krav om 50% reduktion af andelen af patienter, som berøres af bæltefikseringer.

PSL har indgået aftale med hver afdelingsledelse.

Årsstatus viser, at psykiatrien er lykkedes med at reducere anvendelsen af bælte markant, hvilket er til gavn for både patienter og personale.

Reduktionen øger sikkerheden, styrker behandlingskvaliteten og arbejdsmiljøet, og frigør ressourcer.

Særlige udfordringer:

- Årsstatus viser et fald i anvendelsen af bælte, men en stigning i antal patienter som fastholdes.
- Bælte er dog faldet mere end fastholdelser er steget
- Fastholdelse kan udgøre en sikkerhedsrisiko for både patient og personale
- Der skal være en opmærksomhed på stigningen i fastholdelser og sikre at fastholdelse er et bedre alternativ end bælte, når de vælges samt søge at forebygge fastholdelser på linje med forebyggelsen af bælte.

Medarbejdersiden stiller spørgsmål til hvordan, man sikrer, at fastholdelse er et bedre alternativ end bælte. Dette er noget, man skal finde ud af igennem reviews, når der har været anvendt tvang. Her præciseres det, at der er tale om hvad der er mindst indgribende og ikke at fastholdelse altid er et bedre alternativ til bæltfiksering.

1-13-3-75-14

13. 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

I Gødstrup er der indgået aftale med det konsortium, der skal tegne projektet.

På DNU har konsortiet afleveret deres hovedprojekt, der nu granskes ned i detaljen for at være på forkant med uforudsete udgifter. Konsortiet forventer, at være færdig med byggeriet medio 2018 - dvs. 3-4 måneder før end forventet.

Der er pt. en forsinkelse i forhold til IKHs udflytning fra nuværende lokaler.

På næste HMU kommer der et forslag til hvordan vi kan sammensætte et underudvalg til HMU, der kan sikre at MEDsystemet inddrages i flytningsprocessen.

1-13-3-173-09

14. Sygefraværsrapport 2014 for Psykiatri og Social (5 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Sygefraværstallene vil sammen med andet relevant materiale, danne grundlag for den årlige arbejdsmiljøtemadrøftelse i 3. kvartal 2015.

Beslutning

Sygefraværsrapporten er dagsordensat til udvalgets orientering, og den vil blive behandlet på den fastsatte arbejdsmiljødrøftelse i august.

Bilag

- [Sygefraværsrapport 2014](#)

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

HMU tog orienteringen til efterretning.

Der er kommet en udmelding om, at der fra koncernniveau skal laves en kvartalsvis tilbage melding til regionsrådet vedr. Arbejdstilsynets engagement.

Bilag

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

1-13-3-75-14

16. Eventuelt (5 min)**Beslutning**

Intet under eventuelt.

Bilag

- [Slides til HMU-møde 29. juni 2015](#)
- [Principper vedrørende opgaveflytning i Region Midtjylland](#)
- [Rammeordinationsretningslinje SOSU](#)
- [Retningslinje 2.9.7](#)