

17. september 2015  
/BENCHR



## **Referat**

**til**

**møde i HMU Psykiatri og Social**

**21. august 2015 kl. 10:00**

**i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg**

**26, 8800 Viborg**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt.</b>	<b>Tekst</b>	<b>Side</b>
1	<a href="#">Godkendelse af dagsorden (2 min)</a>	1
2	<a href="#">Godkendelse af referat fra HMU møde den 29. juni 2015 (2 min)</a>	1
3	<a href="#">Konstituering af HMU: Valg af næstformænd (5 min)</a>	1
4	<a href="#">Godkendelse af forretningsorden for Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social (5 min)</a>	2
5	<a href="#">Godkendelse af kommissorium for Hoved-MEDudvalgets underudvalg om arbejdsmiljø og valg af medlemmer til udvalget (5 min)</a>	3
6	<a href="#">Nedsættelse af underudvalg vedrørende forberedelsen af psykiatriens udflytning til nye sygehusbyggerier i Skejby og Gødstrup (10 min)</a>	4
7	<a href="#">Høring af Politik for samarbejde mellem patienter, pårørende og medarbejdere i psykiatrien i Region Midtjylland (10 min)</a>	5
8	<a href="#">Status på de personalemæssige aspekter af besparelserne (20 min)</a>	7
9	<a href="#">Økonomi og aktivitet (10 min)</a>	8
10	<a href="#">Orientering om besparelser på socialområdet 2016-2018 (20 min.)</a>	9
11	<a href="#">Orientering vedr. de nye byggerier (5 min)</a>	11
12	<a href="#">Orientering om fremtidig procedure ved udsendelse af reaktioner fra Arbejdstilsynet (5 min)</a>	12
13	<a href="#">Oversigt over Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (5 min)</a>	13

## Indholdsfortegnelse

---

14	<a href="#">Eventuelt (5 min)</a>	13
15	<a href="#">Årlig arbejdsmiljødrøftelse om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde 2015</a>	14

---

1-13-3-75-14

### 1. Godkendelse af dagsorden (2 min)

#### Det indstilles, at HMU

- Godkender dagsordenen

#### Beslutning

Dagsordenen blev godkendt med spørgsmål til pkt. 10.

1-13-3-75-14

### 2. Godkendelse af referat fra HMU møde den 29. juni 2015 (2 min)

#### Det indstilles, at HMU

- Godkender referat fra HMU-mødet den 29. juni 2015

#### Beslutning

Helene Lynøe har fremsendt bemærkninger til punkt 7 i referatet - Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien. Disse bemærkninger indarbejdes.

#### Bilag

- [Referat fra HMU-møde 29. juni 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

Bent Lykke og René Lodal Christensen blev genvalgt som HMUs næstformænd.

### 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

Forretningsordenen blev godkendt.

### 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 sker 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

Kommissoriet for underudvalget vedr. arbejdsmiljø blev godkendt.

Der skal udpeges en formand for HMUs underudvalg om arbejdsmiljø.

René Lodal Christensen blev valgt som medarbejderrepræsentant for Socialområdet.

Henrik Ørskov Larsen blev valgt som medarbejderrepræsentant for psykiatrien.

## Bilag

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

1-13-3-40-15

## 6. Nedsættelse af underudvalg vedrørende forberedelsen af psykiatriens udflytning til nye sygehusbygninger i Skejby og Gødstrup (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- Drøfter og godkender forslag til
  - nedsættelse af Midlertidigt underudvalg vedrørende AUH Risskov på vej til Skejby
  - nedsættelse af Midlertidigt underudvalg vedrørende psykiatriens sammenflytning i Gødstrup
- At medarbejdersiden udpeger LMU repræsentanter til det midlertidige underudvalg vedrørende psykiatriens sammenflytning i Gødstrup
- At de enkelte afdelingers AMR repræsentanter anmodes om at udpege en repræsentant blandt sig til de to midlertidige underudvalg.

## Sagsfremstilling

I løbet af de kommende år skal det forberedes og realiseres, at de psykiatriske afdelinger skal samles under nyt tag i henholdsvis Skejby og Gødstrup. Det omfatter Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center, Afdeling P, Afdeling Q, Afdeling R, Centralkøkkenet og Serviceafdelingen i forhold til Skejby samt Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center og Regionspsykiatrien Vest i forhold til Skejby.

Med henblik på at varetage MEDopgaverne i forbindelse med den proces, der går forud for samlingen af afdelingerne under nyt tag i hhv. Skejby og Gødstrup nedsættes to midlertidige underudvalg under HMU for Psykiatri og Social - se vedlagte kommissorier.

## Beslutning

Forslaget til de midlertidige underudvalg vedr. forberedelsen af psykiatriens udflytning til Skejby og Gødstrup blev drøftet og godkendt.

Der blev udpeget følgende HMU-medlemmer til underudvalgene:

- Skejby: Helle Hjorth Hyberts fra Centralkøkkenet i Risskov
- Gødstrup: Jan Otkjær fra Regionspsykiatrien Viborg-Skive
- Udvalget besluttede, at underudvalgene selv vælger deres næstformænd.

## Bilag

- [Midlertidigt underudvalg vedrørende AUH Risskov på vej til Skejby](#)
- [Kommissorium for Midlertidigt underudvalg vedrørende psykiatriens sammenflytning i Gødstrup](#)

1-30-74-37-14

## 7. Høring af Politik for samarbejde mellem patienter, pårørende og medarbejdere i psykiatrien i Region Midtjylland (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter Politik for samarbejde mellem patienter, pårørende og medarbejdere i Psykiatrien i Region Midtjylland



---

## Sagsfremstilling

En grundlæggende værdi i behandlingen af patienter med psykisk sygdom er inddragelse og samarbejde med patienten og dennes pårørende. Inddragelse af patienter og pårørende er således også omdrejningspunktet for initiativerne i Psykiatriplan 2013-2016 og beskrives i strategien *Hovedaktør i eget liv*. Udmøntningen af strategien *Hovedaktør i eget liv* har sit udgangspunkt i psykiatriens grundlæggende vision for samarbejdet mellem patienter, pårørende og medarbejdere. Visionen udtrykkes i *Politik for samarbejde mellem patienter, pårørende og medarbejdere i psykiatrien i Region Midtjylland* (Politikken).

Politikken har været igennem en revidering med primært fokus på en redaktionel gennemgang af det faktuelle indhold og en tydeliggørelse af sammenhængen til Psykiatriplan 2013-2016. Revisionen tager derudover udgangspunkt i Region Midtjyllands Strategiplan for Kvalitet og Patientsikkerhed og den nyligt reviderede psykiatrilov.

Revidering af det faktuelle indhold indebærer, at forhold og praksis, der har ændret sig siden Politikken blev udarbejdet i 1. version, er opdateret. Det betyder bl.a., at følgende områder er revideret/ændret:

### Socialpsykiatrien

Socialpsykiatrien er skrevet ud af Politikken, da der er udarbejdet en selvstændig politik for denne.

### DDKM

DDKM er skrevet ud af Politikken på baggrund af den kommende forventelige udfasning af modellen.

### Ny psykiatrilov

Tilføjelse vedrørende forhåndstilkendegivelser.

### Tvangsbehandling af børn og unge

Beskrivelsen af praksis omkring anvendelsen af tvang med forældresamtykke ved behandling i børne- og ungdomspsykiatrien er ændret, så den reviderede udgave af Politikken følger lovgivningen på området, som beskrevet i den nyligt reviderede udgave af psykiatriloven.

Bruger- og pårørendeorganisationer har gjort opmærksom på, at der er behov for støtteredskaber særligt i form af patientrådgiver/bistand til forældre og mindreårige, når mindreårige behandles uden samtykke fra barnet selv men med samtykke fra forældrene, og der således ikke juridisk er tale om tvang. Region Midtjylland ønsker at imødekomme organisationernes ønske og tilbyder fremadrettet støtte i form af beskikkelse af patientrådgiver også i disse situationer. Patientrådgiveren beskikkes svarende til proceduren under psykiatriloven.

## Beslutning

Udvalget er positive overfor politikken, dog finder udvalget, at tonen i materialet, især forordet, har et negativt menneskesyn på patienten. Udvalget foreslår, at det bliver læst igennem af uvildige personer, selvom de første versioner allerede er blevet læst igennem af uvildige personer.

## Bilag

- [Politik for samarbejde - udkast til høring](#)

1-13-1-18-15

## 8. Status på de personalemæssige aspekter af besparelserne (20 min)

### Det indstilles, at HMU

- Drøfter status for de personalemæssige aspekter af besparelserne.

### Sagsfremstilling

HMU har tidligere drøftet diverse tiltag i forbindelse med besparelserne, herunder beslutning om nedsættelse af midlertidige, udvidede LMU i de modtagende afdelinger samt overordnede principper for omplaceringsprocesserne. På mødet drøftes den aktuelle status for de personalemæssige aspekter af besparelserne.

## Beslutning

Der er nedsat fire styregrupper, der er gået i gang med at implementere de tværgående besparelser, der er besluttet af Regionsrådet. Arbejdet med udmøntningen af besparelserne foregår indenfor rammerne drøftet på HMU mødet den 29. juni 2015:

- En fælles overordnet tidsplan for processen i Psykiatri og Social
- Opgavefordeling når man afgiver og modtager medarbejdere
- Midlertidigt udvidede LMUer
- Overordnede principper for omplacering
- Kriterier for udpegning af medarbejdere til afskedigelse

Der vil nu lokalt og i styregrupperne blive udarbejdet tidsplaner for de konkrete processer i og på tværs af afdelingerne. Disse tidsplaner drøftes i LMU.

Afdeling M er udfordret i forhold til at mange medarbejdere vælger at sige op pga. usikkerheden for fremtiden, og de er utrygge i forhold til, hvor M2, M3 og ambulatoriet skal flyttes hen. Mange vælger at rejse, og det kan i værste fald betyde, at der ikke er tilstrækkeligt personale til at betjene sengeafsnittet, og der skal derfor laves en nødplan for en sådan situation, hvis det bliver en realitet.

Medarbejdersiden fremførte ønske om, at der kommer en hurtig udmelding, der kan afklare mange af de spørgsmål, som ønskes afklaret i forhold til Afd. M. Det påpeges, at der kan komme mange opsigelser inden udmøntningen i 2016. Ledelsessiden kan godt følge ønsket om at give en hurtig udmelding, men er dog tilbageholdende da det er afgørende, at den udmelding, der kommer, er den rigtige og endegyldige plan. Ledelsen ønsker at undgå, at der kommer delbeslutninger, som alligevel skal ændres, fordi de ikke er tænkt ind i helheden. På baggrund af drøftelsen fastholdes den tidligere beslutning.

Ansættelsesstoppet er stadig gældende, men vi har fået mulighed for en bedre og mere fleksibel håndtering, når det gælder faggrupper, som alene eller helt overvejende alene beskæftiges i Psykiatri og Social.

Udvalget blev orienteret om, at tidsfristen for løn- og personaleområdet udskydes. Derudover berører etableringen af regionspsykiatrien også de retspsykiatriske teams i Risskov og OPUS i Vest og Horsens.

1-13-3-75-14

## 9. Økonomi og aktivitet (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

### Beslutning

Punktet blev drøftet i henhold til slides.

Budget 2016:

Budget kommer i høring den 27. august, og der er ekstraordinært HMU møde den 7. september, hvorefter HMU skal indsende et høringssvar fra Psykiatri og Social senest den 9. september.

Socialområdet:

---

På socialområdet er der stadig nogle specialområder, der kæmper med et underskud, men samlet set forventes der et overskud på 14,2 mio. kr. i 2015.

Efterspørgslen på socialområdet er i øjeblikket for opadgående, og der er ventelister på nogle områder.

Psykiatrien:

I Psykiatrien er der et overskud på 18,8 mio. kr. 94% belægning.

1-11-73-7-15

## 10. Orientering om besparelser på socialområdet 2016-2018 (20 min.)

### Det indstilles, at HMU

- Bliver orienteret om de kommende besparelser på socialområdet
- Drøfter de temaer, der arbejdes med, og evt. kommer med forslag hertil

### Sagsfremstilling

I udkast til Rammeaftale for 2016 er der indarbejdet forslag om, at der udmøntes en takstreduktion på minimum 3% i perioden 2016-2018. Udkastet behandles i kommunalbestyrelser og regionsråd i efteråret 2015. Områdelederkredsen og psykiatri- og socialledelsen er allerede nu gået i gang med at arbejde med, hvordan takstreduktionerne kan imødekommes, således at der er god tid til at planlægge og gennemføre initiativer, som kan imødegå indtægtstab.

Hovedprincipperne for udarbejdelsen af forslagene til besparelser er:

- At prioritere de løsninger, der samlet set giver mest værdi for brugerne af de sociale tilbud
- At alle enheder i socialområdet skal bidrage
- At de ikke-borgerrelaterede områder skal bidrage i størst mulige omfang
- At udnytte gevinster ved samarbejde på tværs af specialområderne

Der er på den måde lagt op til, at besparelserne findes på en ansvarlig måde, som er så skånsom som muligt for kerneopgaverne, og at der høstes effektiviseringer, der hvor der er et potentiale.

Den sociale strategi og rammeaftalen for 2016 vil ligeledes være retningsgivende for, hvordan besparelserne findes. Det betyder bl.a., at metodeudvikling (og metodeanvendelse), omlægning af tilbud og udvikling af nye og anderledes tilbud, kortere opholdstider og fokus på effekten af indsatsen fortsat vil være i fokus.

Områdelederkredsen har drøftet, hvilke temaer der bør arbejdes med. Temaerne er:

- **Bygninger m.v.**

Herunder bygningsindretning/dimensionering af kapacitet; sammenlægning af UFH og SBU; bygningsfinansiering; energioptimering af bygninger

- **Arbejdstilrettelæggelse**

Herunder vagtplanlægning og opfølgning på løn- og personaleforbrug; benytte personaleressourcer på tværs af afdelinger eller specialområder; ledelsesspændet på forskellige niveauer i organisationen

- **Fællespuljen**

Herunder en revurdering af puljens størrelse og eventuelt reduktion af midlerne til underskudsdekning m.v.

- **Temaer som dokumentationsmæssigt ikke tæller med i takstfilen ved opgørelse af besparelser - men som kan have et potentiale ift. at finde konkrete udgiftsreduktioner**

Herunder nedbringelse af betalingen på de dyreste indskrivninger; målrettede forløb med kortere gennemløbstid; interne skoler

- **Administration**

Herunder afledt effekt af initiativer i forbindelse med besparelserne på sundhedsområdet (løn- og personaleadministration samt kørsel, mødeforplejning m.v.); øvrig administration. Psykiatri- og socialledelsen har besluttet, at der skal findes 1 mio. kr. på løn- og personaleadministration, og der er en proces i gang for at fastlægge, hvordan dette mere konkret skal implementeres.

- **Diverse initiativer med mindre beløbsmæssigt potentiale (umiddelbart vurderet)**

Herunder metodeudvikling og -anvendelse; kvalitetsmodellen (rationaliseringer); indkøb (optimering); samdrift af dagtilbud

De temaer, der umiddelbart vurderes at have det største effektiviseringspotentiale, er bygninger og arbejdstilrettelæggelse.

## Beslutning

Punktet blev drøftet i henhold til slides.

Kommunerne efterspørger tilbud til borgere med særligt vanskelige problemstillinger, og det er også de pladser, der er dyre. Derfor er det også af stor betydning, at der sker forskning på Socialområdet, så de opnåede resultater kan dokumenteres.

Det er dog stadig nødvendigt at se på, hvor der kan findes besparelser, der i videst muligt omfang er på de ikke-borgerrelaterede områder, og at der bliver prioriteret løsninger, der samlet set giver mest værdi for brugerne. Derudover skal der udnyttes gevinster på tværs af specialområderne, og det understreges, at alle enheder i socialområdet skal bidrage.

Af forslag til besparelser blev nævnt større omtanke i forbindelse med brugernes el- og varmekonsum.

1-13-3-75-14

## 11. Orientering vedr. de nye byggerier (5 min)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

### Sagsfremstilling

Der gives en kort orientering om de to sygehusbyggerier i henholdsvis Skejby og Gødstrup

### Beslutning

Skejby:

I øjeblikket er man ved at se på en løsning i forhold til køkken. Det forslag, der var blevet forelagt, var 8-9 mio. kr. dyrere end forventet, og der ses nu på alternativer. Derudover skal der også laves en plan for overgangsperioden i forbindelse med flytningen, da køkkenet ikke kan lukkes ned i flytteperioden. Det skal hele tiden være operationelt.

Gødstrup:

Der er indgået aftale med konsortiet, og forslaget gennemgås nøje i forhold til udgifter med det sigte at undgå store budgetoverskridelser i forbindelse med byggeriet.

1-13-3-4-15

---

## 12. Orientering om fremtidig procedure ved udsendelse af reaktioner fra Arbejdstilsynet (5 min)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

### Sagsfremstilling

Direktionen har på sit møde den 2. juni 2015 drøftet vedhæftede notat vedrørende fremtidig procedure ved udsendelse af reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland.

Af notatet fremgår, at Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø fremover vurderer alle indkomne reaktioner ved modtagelsen fra Arbejdstilsynet. Ved særligt kritiske sager samt sager af særlig karakter informeres koncerndirektion og regionsråd.

4 gange årligt udarbejdes oversigter over Arbejdstilsynets reaktioner til brug for ledelsessystemet og MED- og Arbejdsmiljøorganisationen. Direktionen har på ovennævnte møde besluttet, at disse 4 årlige opgørelser fremover også distribueres til koncerndirektion samt regionsråd til orientering.

Notatet og oversigten over Arbejdstilsynets reaktioner vil til orientering efterfølgende blive fremsendt til regionsrådet.

### Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Bilag

- [Orientering om fremtidig procedure ved udsendelse af reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtj](#)
- [Notat vedrørende fremtidig procedure ved udsendelse af reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region](#)
- [Påbud i Region Midtjylland jan 2012 - apr 2015](#)

1-13-3-4-15

### 13. Oversigt over Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (5 min)

#### Det indstilles, at HMU

- Tager den skriftlige orientering til efterretning og Arbejdstilsynets oversigt over grønne smileys i Psykiatri og Social pr. 7. august 2015

#### Beslutning

Voksenpsykiatrien Risskov modtog en grøn smiley i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg. Den grønne smiley, som er flot men udtrykker et øjebliksbillede, blev tildelt for den måde, man arbejder med arbejdsmiljøet på og de tiltag, der er taget. AT var positive overfor de løsninger på problemer, som blev implementeret, da de var identiske med det, de ville have foreslået.

Det er en flot smiley, og den vidner om, at der er ved at ske et skift i ATs tilgang til psykiatrien. Det vidner om, at der er en større viden og forståelse for de problematikker, man har i psykiatrien.

#### Bilag

- [03.08.15 Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og social 2014 \(Kopi\)](#) (Kopi)
- [Grønne smileys Psykiatri og Social 07-08-2015](#)

1-13-3-75-14

### 14. Eventuelt (5 min)

#### Beslutning

Datoen for næste års arbejdsmiljøtemadag er sat til den 20. april 2016.

1-13-3-36-15



## 15. Årlig arbejdsmiljødrøftelse om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde 2015

### Det indstilles, at HMU

- på mødet får en uddybende orientering om dagsordenspunkterne a-e.
- på baggrund af orienteringen lægges op til en drøftelse og beslutning om fokusområderne for 2016 samt HMU's arbejdsmiljøtemadag 2016.

### Sagsfremstilling

#### Tema: Årlig arbejdsmiljødrøftelse for sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Psykiatri og Social

HMU valgte for 2014 og 2015 at arbejde videre med følgende fokusområder:

- Forebyggelse af vold herunder konflikthåndtering og nedbringelse af ulykker i forbindelse med vold
- Krydsfeltet mellem forventninger og ressourcer i det daglige arbejde
- Sikkerhed, sikkerhed og sikkerhed

Alle 3 fokusområder har også været gældende i 2013.

På baggrund af fokusområderne for 2014 og 2015 er der arbejdet videre med en række emner. Her er en status på de væsentligste emner og dermed et grundlag for at drøfte de fremadrettede indsatser.

1. Status på arbejdet med sikkerhed i Psykiatri og Social
2. Orientering om arbejdsulykker i Psykiatri og Social 2009-2014
- c. Status på Underudvalgets arbejde med Arbejdstilsynets udvalgte påbud fra 2014
- d. Orientering om sygefraværet i Psykiatri og Social
- e. Orientering om påbud i Psykiatri og Social 2013-2014

Det er hensigten, at status på emnerne skal danne grundlag for HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse af udviklingen i arbejdsmiljøet med henblik på at beslutte eventuelle nye indsatsområder eller fastholde de igangværende indsatser.

#### Øvrig orientering:

- f. Orientering om Psykiatri og Socials arbejdsmiljøtemadag om forandringsprocesser 2015
- g. Orientering om beredskab til omstillingsprocessen – OLP, Koncern HR
- h. Orientering om ændring af TULE processen

## **a. Status på arbejdet med sikkerhed i Psykiatri og Social**

I 2014 og 2015 har arbejdet med sikkerhed været et højt prioriteret indsatsområde. Der er blandt andet blevet udviklet en grundmodel for sikkerhedsarbejdet ud fra visionen ' fælles viden – fælles ansvar - sikkerhed for alle'. Der vil på mødet blive orienteret om status på arbejdet med sikkerhed, herunder særlige udfordringer.

## **b. Orientering om arbejdsulykkerne i Psykiatri og Social i 2009-2014**

Både ulykker med og uden fravær i Psykiatri og Social falder i perioden 2009-2014. Antallet af ulykker med fravær falder fra 225 i 2009 til 179 i 2014 svarende til et fald på 20,4 pct. Der er ikke store udsving i antallet ulykker for de enkelte år i perioden. Antallet af ulykker uden fravær falder i samme periode fra 469 i 2009 til 348 i 2014 svarende til et fald på 25,8 pct. Her er der i første omgang en større stigning fra 469 ulykker i 2009 til 659 i 2011, hvorefter antallet falder til 348 i 2014.

Ulykker med fravær i Psykiatriområdet falder fra 94 i 2009 til 71 i 2014 svarende til et fald på 24,5 pct. Ulykker med fravær falder også i Socialområdet fra 131 i 2009 til 108 i 2014 svarende til et fald på 17,5 pct.

Ulykker uden fravær stiger samlet set i Psykiatri og Social fra 333 i 2013 til 348 i 2014 svarende til en stigning på 4,5 pct. Det nye registreringssystem VTC vil formentlig betyde, at antallet af anmeldte ulykker uden fravær fremadrettet vil falde, idet de i stedet vil blive registreret i VTC.

## **c. Status på Underudvalgets arbejde med Arbejdstilsynets udvalgte påbud fra 2014**

Underudvalget har haft til opgave at gennemgå påbud afgivet af Arbejdstilsynet i 2014 med henblik på at uddrage læring til videndeling i Psykiatri og Social.

Udvalget har valgt at afgrænse undersøgelsen til påbud, som handler om at forebygge vold og trusler. Det skyldes, at langt størsteparten af påbuddene i 2014 handler om denne risikofaktor.

Undersøgelsen og videndelingen er baseret på 16 påbud, fordelt med 8 på henholdsvis behandlingspsykiatrien og specialområderne. De tværgående problematikker i de 16 påbud er systematiseret i 5 overordnede temaer. Udvalget har uddraget læring fra hvert tema, og der er stillet forslag til hvilke løsninger, der kan iværksættes.

Problematikkerne er inddelt i 5 overskrifter

1. Systematik og ledelsesmæssig fokus på vold, trusler og sikkerhed
2. Kompetencer hos medarbejdere i forhold til sikkerhed og konflikthåndtering
3. Nødvendig viden ved overgange
4. Fælles adfærd, uklare krav og grænser der flytter sig
5. Særlige områder der udgør fare

---

Læs Underudvalgets forslag i pixi-udgaven, se bilag.

**Bilag:**

- Pixiudgave om videndeling om påbud fra Arbejdstilsynet

**d. Orientering om sygefraværet i Psykiatri og Social**

Det overordnede mål for Psykiatri og Social er en fremmødeprocent på over 95. Tallene fra 2013 viste, at sygefraværet for hele Psykiatri og Social var faldet markant og for Psykiatriens vedkommende levede op til målsætningen omkring fremmøde. Langtidssygefraværet for Socialområdet var dog stadig forholdsvist højt.

Tallene fra 2014 viser, at det samlede sygefravær for Psykiatri og Social er steget med 3,3 pct. fra 2013 til 2014. Sygefraværet på Socialområdet er faldet fra 6,83 pct. i 2013 til 6,53 pct. i 2014, mens sygefraværet i Psykiatrien steget fra 4,74 pct. i 2013 til 5,40 pct. i 2014.

Langtidssygefraværet er fortsat højt for Socialområdet, selvom der er sket et mindre fald. For Psykiatriområdet er langtidssygefraværet derimod steget markant fra 4,02 pct. i 2013 til 5,81 pct. i 2014. På trods af stigningen er det fortsat lavere end fraværet på Socialområdet.

I 2014 er Psykiatri og Socials samlede sygefraværprocent på 5,90 pct., hvor Regions Midtjyllands samlede er på 4,54 pct.

**Bilag:**

- Sygefraværssrapport for 2014

**e. Orientering om påbud i Psykiatri og Social i 2014**

Der er en stigning i antal påbud på psykisk arbejdsmiljø. Det stemmer godt overens med, at Arbejdstilsynet i 2014 valgte at have en særlig indsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

**f. Orientering om HMU's arbejdsmiljøtemadag – forandringsprocesser**

Den 9. april 2015 havde Psykiatri og Social en arbejdsmiljødag med temaet Den gode arbejdsplads – i en tid hvor alting er under forandring.

HMU's arbejdsmiljøtemadag handlede om forandringer, som er et meget aktuelt emne i Psykiatri og Social. I psykiatrien skal der leves op til nye patientrettigheder, der skal nedbringes tvang og der skal spares, mens der på socialområdet skal ageres på

markedsvilkår og der bliver en reduktion af taksterne. Og på begge områder skal der være fokus på sikkerhed.

Det var et omdrejningspunkt på temadagen, at hvis forandringer skal lykkes, er det nødvendigt med en proces, hvor medarbejderne bliver inddraget og har ejerskab til formålet med forandringerne, og de skal involveres i at udvikle og afprøve nye løsninger. Herudover skal arbejdsmiljøorganisationen inddrages aktivt og tidligt i processen. Og ledelsen skal kommunikere så tydeligt, den kan om forandringerne og forklare sammenhængen til de øvrige ting organisationen er i gang med.

Der skal justeres undervejs, inden det nye gøres til drift, og undervejs har medarbejderne en meget vigtig opgave med at holde processen på sporet ved at spørge ind, hvis de oplever, den er ved at køre galt.

### **g. Orientering om beredskab til omstillingsprocessen – Organisation, Ledelse og Procesoptimering, Koncern HR**

For at støtte op omkring arbejdet med gennemførelse af besparelser, omstillinger og fusioner med mindst mulige negative konsekvenser for ledelser, medarbejdere og trivslen på arbejdspladsen generelt, har Region Midt udarbejdet et beredskab der tilbyder forskellige former for hjælp og konsulentbistand til lokale enheder der er berørt af omstillingerne.

Støttemulighederne i beredskabet retter sig mod alle niveauer i organisationen og tilbydes både gratis og mod betaling alt efter behov og omfang af opgaven der skal løses.

Oversigt over de forskellige muligheder for støtte, findes i det vedhæftede bilag.

Psykiatrien har fået tildelt ekstra midler til øget lederuddannelse og kompetenceudvikling af medarbejdere i 2015. Der er tale om 238.000 kr., der skal anvendes med henblik på en forberedende indsats til besparelserne i 2016.

#### **Bilag:**

- Skema over støttemuligheder ved besparelser

### **h. Orientering om ændring af TULE processen**

Der arbejdes på en ændring af TULE konceptet. Der forventes en endelig afklaring i RMU i løbet af efteråret 2015. Region Midt har derfor bedt om, at vi venter med at planlægge næste TULE undersøgelse.

### **Potentielle fokusområder for Psykiatri og Social 2016**

---

På baggrund af ovenstående gennemgang og orientering, anbefaler HR, Psykiatri og Social at organisationen fortsætter arbejdet inden for 2 af fokusområderne fra 2014 samt tilføjer et nyt indsatsområde i stedet for Krydsfeltet mellem forventninger og ressourcer i det daglige arbejde.

1. Forebyggelse af vold herunder konflikthåndtering og nedbringelse af ulykker i forbindelse med vold
  2. Sikkerhed, Sikkerhed, Sikkerhed
  3. Forandringer i fællesskab (fælles om forandringer)
- 
1. Forebyggelse af vold herunder konflikthåndtering og nedbringelse af ulykker i forbindelse med vold: HR anbefaler, at der arbejdes videre med de forslag, som Underudvalget er fremkommet med og området søges tænkt sammen med indsatsen omkring nedbringelse af tvang i psykiatrien.
  2. Sikkerhed: Anbefalingen er, at der arbejdes videre med de fokusområder, der er præsenteret i grundmodellen. Grundmodellen for sikkerhed er under revision.
  3. Forandringer: HR anbefaler, at HMU drøfter dette punkt som grundlag for udarbejdelsen af en handlingsplan på området.

**Det indstilles, at HMU drøfter følgende spørgsmål:**

- Er det de rigtige områder, der nu fokuseres på?
- Har HMU yderligere tilføjelser til indstillinger omkring forebyggelse af vold?
- Har HMU yderligere tilføjelser til de udfordringer, der kan være i sikkerhedsarbejdet? Herunder forslag til revision af sikkerhedsmodellen.
- Forandringer – forandringer i fællesskab - fælles om forandringer, hvordan arbejder vi med det?
- Tema til næste Arbejdsmiljødag.

## **Beslutning**

Asger Bjerre gennemgik status på underudvalgets opgave: Læring og videndeling fra AT påbud 2014. (jf. slides til punktet).

Underudvalget for arbejdsmiljø under HMU har arbejdet med Påbud fra Arbejdstilsynet i 2014. Det er der kommet nogle anbefalinger og opmærksomhedspunkter ud af.

---

Det blev besluttet at sende både en pixiudgave af arbejdsrapporten fra Underudvalget, og de slides der blev fremlagt på HMU vedrørende underudvalgets arbejde, med referatet til samtlige LMU-områder. HMU anbefaler, at LMU behandler materialet på et LMU-møde med henblik på videndeling og inspiration.

Gert Pilgaard Christensen præsenterede Arbejdet med sikkerhed i Psykiatri og Social, Ulykker og sygefravær i Psykiatri og Social i henhold til slides.

Arbejdsmiljøkonsulent Anja Frøkjær præsenterede projekter og forløb på andre hospitaler i Region Midt i forbindelse med forandringer og omstillinger. (jf. slides til punktet).

Der var enighed i udvalget om, at det er de rigtige områder, der fokuseres på.

Udvalget drøftede spørgsmålet om krydsfeltet mellem ressourcer og opgaver. Grunden til, at vi går væk fra dette punkt er, at det aldrig lykkedes at løfte punktet, og samtidig er der en erkendelse af, at punktet omkring forandring og udvikling indeholder nogle af de samme nøgleproblemer, som det tidligere udvalgte emne. Angrebsvinklen er bare lidt anderledes.

Efter præsentationerne var der gruppedrøftelser og efterfølgende opsamling i plenum vedr. temaet "Forandringer".

Drøftelser omhandlede:

- Hvilke væsentlige forandringer har vi i Psykiatri og Social?
- Hvordan kan vi arbejde med forandringer i fællesskab?

Forandringer er et grundvilkår i alle organisationer, og der stilles krav til hele organisationens omstillingsparathed. Der er dog forskel på, hvordan man italesætter og anser forandringer. Nogle bruger ordene 'forandringer' og 'udfordringer', imens andre siger 'udvikling' og 'muligheder'.

Nærledelse er et vigtigt parameter i forandrings/udviklingsprocesser og kan modvirke utryghed blandt medarbejdere og være medvirkende til et lavere sygefravær og større trivsel. Ledelse, nærvær, netværk, relationer er vigtige elementer i udvikling og forandring. Inddragelse af nøglepersoner – hvordan kan nøglepersoner hjælpe deres leder i forandrings- og omstillingsprocesser.

Forandringsprocesser inspireret af Fair proces – hvordan bliver det et samarbejde, og hvordan sikrer man, at der er gennemsigtighed: hvad er forventningerne til mig? (som medarbejdere og leder), inddrage nøglepersoner.

Dygtighed og dristighed i dialogen; vi skal være på forkant og involvere hinanden i processerne. Vi skal bruge prøvehandlinger, og det skal være mere operationelt. Vi skal turde mere og komme videre, hvis noget ikke virker. En enkel og agil tilgang i stedet for store koncepter.

Kerneydelsen skal i fokus, og der skal være energi og engagement i arbejdsmiljøarbejdet.

Social kapital kan bruges, men det skal være håndgribeligt og konkret, så det ikke bliver "fluffy" og uhåndterbart. Der er gode elementer i begreberne, men det handler om at kunne bruge det konkret, så det bliver relevant.

Afrunding:

På baggrund af drøftelsen arbejder HR videre og kommer med et oplæg til næste ordinære HMU møde den 23. oktober.

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

### **Bilag**

- [sygefraværsrapport 2014](#)
- [Skema over støttemuligheder ved besparelser](#)
- [pixi-videndeling- ATpåbud-2014-Underudvalget-HMU-24082015](#)
- [opdaterede-slides-arbejdsmiljødrøftelseHMU-21082015](#)