

24. april 2015
/BENCHR



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

17. april 2015 kl. 12:00

i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg

26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden (2 min) *	1
2	Godkendelse af referat fra HMU møde den 30. januar 2015 (2 min) *	1
3	Drøftelse af sundhedsfagligt personales adgang til undersøgelse og behandling (10 min) *	2
4	Økonomi og aktivitet (10 min) *	2
5	Forslag om nedlæggelse af Specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge (10 min) *	3
6	Orientering om nye retningslinjer for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer og besparelser (20 min) *	5
7	Udveksling af oplysninger om medarbejderes arbejdstid på de enkelte enheder i PS (15 min) *	7
8	Orientering vedr. de nye byggerier (5 min) *	8
9	Orientering om status for arbejdsgrupper vedr. serviceområdet, centralkøkkenet og akutområdet ifm. udflytning til Skejby (15 min) *	9
10	Opsamling på TULE og APV i Psykiatrien 2014 (10 min.) *	10
11	Orientering om datapakke fra Koncern HR, Fysisk Arbejds miljø (10 min) *	12
12	Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (5 min) *	13
13	Eventuelt (5 min) *	14

1-13-3-75-14

1. Godkendelse af dagsorden (2 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsorden for mødet den 17. april 2015.

Beslutning

HMU besluttede at godkende dagsorden. Medarbejdersiden havde spørgsmål til punkt 8, 9 og 10.

Medarbejdersiden efterlyste punktet vedr. kompetenceudviklingsstrategi på socialområdet, som var dagsordensat på den foreløbige dagsorden, men ikke på den endelige dagsorden for dette møde. Det skyldes, at punktet har været på Områdeledermøde og endnu ikke er færdigt.

1-13-3-75-14

2. Godkendelse af referat fra HMU møde den 30. januar 2015 (2 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU mødet den 30. januar 2015.

Beslutning

HMU besluttede at godkende referatet.

Dog ønskes en tydeligere præcisering af, hvor synspunkterne i referatet kommer fra. Dvs., om der er tale om medarbejderside eller lederside. Dette tages til efterretning af Formandskabet og referent.

Bilag

- [Referat fra HMU-møde 30. januar 2015.pdf](#)

1-13-3-75-14

3. Drøftelse af sundhedsfagligt personales adgang til undersøgelse og behandling (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter punktet.

Sagsfremstilling

Jvf. referatet fra Strategisk Sundhedsledelsesforum, punkt 4 skal sundhedsfagligt personales adgang til undersøgelse og behandling drøftes i HMU. Baggrunden for drøftelsen fremgår af bilaget.

Beslutning

HMU drøftede punktet.

Medarbejdersiden er enige i, at der skal være lige adgang til sundhedsfaglige ydelser for borgere, der er ansat i sundhedsvæsenet og borgere, der ikke er.

Udvalget er enig om, at der ikke er tale om, at der skal laves omvendt bevisførelse for at undgå dette. Der er her tale om et holdningsspørgsmål og hvor langt, de fleste ansatte handler i overensstemmelse med almindelig sund fornuft. Så må der blive grebet ind, hvis der sker en uhensigtsmæssig handling.

Bilag

- [Referat af Strategisk Sundhedsledelsesforum punkt 4](#)

1-30-74-38-14

4. Økonomi og aktivitet (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

Beslutning

HMU drøftede punktet i henhold til tilhørende slides.

Socialområdet:

Samlet forventes der aktuelt mindreforbrug i regnskabet for 2015 på det sociale område på ca. 10,0 mio. kr.

Mindreforbruget er fordelt med merforbrug i specialområderne på ca. 15 mio. kr., der modsvares af mindreforbrug på centrale midler på ca. 25 mio. kr.

Aktuelt forventes de kommunale takstindtægter at blive ca. 27 mio. kr. højere end budgetteret som følge af merindtægter fra tillægsydelse og projektpladser

Enkelte specialområder forventer aktuelt større eller mindre underskud primært som følge af tilpasning til ændret efterspørgsel fra kommunerne.

Specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge er stadig udfordret pga. dalende efterspørgsel hvorfor der er fremsat forslag om at nedlægge specialområdet jf. punkt 5.

Specialområde Hjerneskode og Specialområde Udviklingshæmning og ADHD er udfordret i forhold til at afvikle gammel gæld.

Overordnet set er der balance i økonomien og aktiviteten på socialområdet har stabiliseret sig.

Psykatrien:

Samlet forventes der aktuelt at budgettet balancerer med de forventede udgifter og det ser ud til at psykiatrien når de nedsatte aktivitetsmål.

Som en del af spareplanen 2015 - 2019 skal der spares 45 mio. kr. i psykiatrien. PSL afleverer et sparekatalog herfor på mandag. Herefter starter høringsprocessen i MED-systemet den 27. april 2015 med offentliggørelse af sparekataloget.

Bilag

- [Økonomiske udfordringer i budget 2015 og 2016](#)
- [Pressemeddelelse 140115](#)

1-11-73-1-15

5. Forslag om nedlæggelse af Specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge (10 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Den 18. marts 2015 sendte psykiatri- og socialledelsen (PSL) et forslag om nedlæggelse af Specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge (SBU) i høring i henholdsvis LMU i SBU og i LMU i specialområde Udviklingsforstyrrelser og Fysiske Handicap (UFH).

Forslaget indebærer, at Himmelbjerggården og Hald Ege, som i dag udgør hele specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge, lægges ind under UFH, som også er et børne- og ungeområde. Herved etableres ét samlet børne- og ungeområde, som får navnet "Specialområde Børn og Unge".

Baggrund

SBU har de seneste år været igennem gentagende tilpasninger og omlægninger på grund af vigende efterspørgsel fra kommunerne. Senest er Oustruplund blevet lukket, og aktiviteterne er samlet på Himmelbjerggården og Hald Ege.

Prognoserne for 2015 viser nu, at økonomien til trods herfor har svært ved at hænge sammen. Også selv om der på det seneste er indskrevet nye børn og unge.

Forslaget indebærer, at

- de 2 institutioner Himmelbjerggården og Hald Ege lægges ind under specialområde Udviklingsforstyrrelser og Fysiske Handicap (UFH)
- områdelederstillingen i SBU nedlægges

Formålet er, at der sikres en økonomisk robusthed og bæredygtighed for børneområdet og, at der sikres nødvendig udviklingskraft på Himmelbjerggården og Hald Ege til at gennemføre planlagte tiltag

Proces

Høringen startede den 18. marts, hvor PSL havde indkaldt til ekstraordinære LMU møder i de 2 specialområder, og hvor PSL også afholdt informationsmøder for ledelse og personale på SBU's tre adresser.

Fristen for at afgive høringssvar er den 17. april. Fra den 17. til 21. april overvejer PSL høringssvarene og den 21. april træffes beslutning. Denne forelægges til politisk beslutning i regionsrådet den 27. maj 2015. Det rådgivende udvalg på psykiatriområdet og det specialiserede socialområde og Forretningsudvalget vil forinden få lejlighed til at drøfte forslaget på møderne i maj 2015. Under forudsætning af regionsrådets beslutning træder forslaget i kraft den 1. juli.

Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides.

Ann-Britt og Gert har deltaget i LMU-møder og personalemøder i Specialområdet SBU for at orientere medarbejderne om forslaget om nedlæggelse af Specialområdet, som inde-

bærer, at Himmelbjerggården og Hald Ege lægges ind under Specialområde UFH i et nyt Specialområde.

Medarbejdersiden spørger til, hvor SBUs underskud føres hen, når det ikke føres med til UFH/det nye specialområde. Underskuddet vil blive dækket af centrale puljer.

Bilag

- [Høringsbrev af 180315](#)

1-13-4-10-11

6. Orientering om nye retningslinjer for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer og besparelser (20 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Regions-MEDudvalget har den 20. februar 2015 aftalt nye retningslinjer for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer og besparelser. Retningslinjerne afløser de tidligere retningslinjer, der blev vedtaget i 2008. Koncern HR oplyser, at det har været vigtigt i forhandlingen om ændringer, at man i de reviderede retningslinjer har fastholdt de gode erfaringer fra den praksis, der har udviklet sig i regionens levetid.

Retningslinjerne trådte i kraft den 20. februar 2015.

Retningslinjerne er bygget op således, at de

- præciserer, hvornår retningslinjerne gælder
- beskriver fortrinsretten til ledige stillinger og
- beskriver, hvad det indebærer, at en medarbejder som udgangspunkt bevarer sin tidligere løn.

Retningslinjerne ligger på Koncern HR's [hjemmeside](#) og er også vedlagt dagsordenen.

Nina Skarum, Koncern HR, Stab deltager under dette punkt.

Beslutning

Jurist Nina Skarum fra Koncern HR gennemgik slides tilhørende punktet.

Der har været generel tilfredshed med retningslinjerne, men der har været ting, der godt kunne stå tydeligere beskrevet.

Retningslinjer:

1. Hvornår gælder retningslinjerne
2. Fortrinsret til ledige relevante stillinger
3. Som udgangspunkt bevarelse af nuværende løn

Retningslinjerne gælder hvis:

- omplacering ikke kan lade sig gøre indenfor eget HMU område *eller*
- omplacering indenfor eget HMU område er til en stilling, der konkret indebærer væsentlige stillingsændringer (også ved væsentlige stillingsændringer indenfor eget LMU område - måske modificeret)

Der er tilhørende bilag til retningslinjerne, der uddyber retningslinjerne og processen samt hvilke opgaver, der påhviler henholdsvis leder og medarbejder.

Bilag:

1. Processen i MED og på arbejdspladsen, når der er besparelser mv. der kan ramme medarbejdere, dvs. hvornår gør hvem hvad?
2. Processen i forbindelse med omplacering af medarbejdere
Nyt: Hvis man skal omplaceres, er man som medarbejder forpligtet til selv at holde sig orienteret om relevante stillinger.
3. Støtteforanstaltninger for medarbejdere, ledere og arbejdspladser

Medarbejdersiden spørger ind til fortrinsretten, som er gældende i hele opsigelsesperioden. Hvis der er 'hul' imellem to ansættelser, kan man ikke regne med at få sin løn med.

Hvis 10 procent af en arbejdsplads, eller i dette tilfælde HMU-området, skal afskediges/omplaceres, skal det lokale arbejdsmarkedsråd involveres.

Hvis der siges nej tak, til det der anses som et passende jobtilbud, forsøges vedkommende ikke længere omplaceret. De faglige organisationer involveres altid i sådanne tilfælde.

Indenfor eget område er det en ledelsesret at omplacere medarbejdere, hvis opgaverne flytter sig fra et sted til et andet.

Medarbejdersiden udtrykker ønske om, at støtteforanstaltningerne kan forbedres i form af kurser, opkvalificering mm. for at fastholde medarbejderne i jobbet i opsigelsesperioden.

Direktionen har fra og med d.d. besluttet, at indføre ansættelsesstop for lederstillinger. Dvs. stillinger, hvor der er personaleansvar både indenfor somatikken, psykiatrien og socialområdet. Stillinger, der er i opslag er også omfattet heraf, medmindre der er givet bindende tilsagn om ansættelse med kandidat.

Bilag

- [Omplaceringsretningslinjer 2015](#)

1-13-1-14-15

7. Udveksling af oplysninger om medarbejderes arbejdstid på de enkelte enheder i PS (15 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Ud fra sikkerhedsmæssige betragtninger og hensynet til medarbejdernes trivsel og helbred undersøger HR ved træk fra lønsystemet hvilke medarbejdere, der har flere anættelsessteder i Psykiatri og Social, således at der kan tages hånd om forholdet, hvis det viser sig, at antallet af arbejdstimer har et omfang, der ikke er forenligt med sikkerheden og hensynet til medarbejdernes trivsel og helbred.

Det har på den baggrund været drøftet, hvorvidt disse oplysninger kunne videregives til lederne de steder, hvor den pågældende medarbejder har arbejde.

Det er vurderingen, at disse oplysninger, som en del af arbejdsgiverens administration af ansættelsesforholdet, kan udveksles mellem det sted, hvor medarbejderen har sit hovedansættelsessted og det sted, hvor man også er ansat, ofte som timelønsansat.

Det skal samtidig bemærkes, at vidergivelse af oplysningerne vil ske via HR og således ikke mellem de enkelte enheder/arbejdspladser og med det formål, at lederen de pågældende steder tager en drøftelse med den pågældende medarbejder om overholdelse af arbejdsmiljøregler og reglerne om arbejdstid/hviletid og om nødvendigt ændrer i brugen af den pågældende medarbejder.

Beslutning

Emnet skal drøftes på RMU møde på mandag den 20. april 2015 og Gert Pilgaard ønske de at høre HMUs bemærkninger inden RMU mødet.

Hvad gøres der med den viden, vi sidder inde med, når nogle ansatte har alt for mange arbejdstimer?

Der er to aspekter i denne sag:

- Kan medarbejderen holde til at arbejde alt for mange timer?
- Er det sikkerhedsmæssigt forsvarligt?

Udvalget drøftede, hvordan det skal gribes an, så det gøres på en god måde, og så det ikke bliver et spørgsmål om kontrol og om at se hinanden over skulderen.

Det er en svær diskussion, da nogle medarbejdere godt kan arbejde mere end 37 timer, uden det påvirker de forskellige arbejdssteder, og hvor går grænsen så? Bør man se på den enkelte medarbejder og vurdere sagerne individuelt?

Nogle i medarbejdergruppen foreslår, at man kun har et lønnummer, istedet for 3 lønnumre, som nogen har. Herved vil man kunne se, hvor mange arbejdstimer den enkelte rent faktisk har. Såfremt en medarbejder arbejder mere end 37 timer og har et lønnummer, vil vedkommende automatisk overgå til overtidbetaling selvom det er på andre enheder man arbejder ekstra og så har man måske en naturlig nedbremsning for det, da mange enheder ikke er interesseret i overtidbetaling.

Denne information kan trækkes fra lønsystemet via cpr-nr uden at ændre i lønnumre.

Medarbejdersiden pointerer, at de forskellige ansættelsesformer med f.eks. mange deltidansættelser, måske presser nogen medarbejdere ud i at tage flere jobs. Så hvis man stopper for muligheden for, at medarbejdere kan tage vikartimer internt i regionen, vil de sandsynligvis søge over i vikarbureauer.

Punktet bunder i en bekymring for den enkelte medarbejder og sikkerheden på de enkelte afdelinger/tilbud. Derfor er ledelsessiden optaget af, at man får drøftet med den enkelte medarbejder, der arbejder meget og evt. en tillidsrepræsentant, om det er forsvarligt for vedkommende selv og for kollegerne.

Åbenhed og dialog er afgørende for at opnå en synlighed omkring problemet. Der skal forsøges at skabe et rum, hvor der kan tales om dette.

Man bør se på, om den enkelte medarbejder passer sit arbejde, uanset om det drejer sig om 20 timer eller 50 timer, og det er afgørende, at ledelse tager hånd om, hvorvidt man kan passe sit arbejde. Hvis man er nødt til at gå tidligere fra en arbejdsplads for at nå hen til en anden arbejdsplads, er det ikke bæredygtigt og forsvarligt for sine kolleger. Moralen om hvor meget man bør tjene og arbejde er underordnet i denne sammenhæng.

Udvalget samledes ikke i en entydig holdning til emnet, men der var som minimum enighed om, at man drøfter problemstillingen lokalt, hvis en medarbejder ikke kan varetage sin stilling pga. af merarbejde.

1-13-3-75-14

8. Orientering vedr. de nye byggerier (5 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Skejby:

Der er en proces i gang vedr. udflytningen fra Risskov til Skejby, og der er undervejs nogle udfordringer. Et eksempel på en af de udfordringer man er stødt på er, at når man hænger skærme op, stiger temperaturen i rummene, og hvis man så skal lave foranstaltninger for at holde temperaturen på et passende niveau, så stiger byggeprisen væsentligt. Men med lidt research fandt man ud af, at det er muligt at vælge en anden type skærme, der ikke udvikler den samme mængde varme som dem, der er blevet foreslået.

På mødet blev sengeafsniternes indretning drøftet, og tidligere har der været en drøftelse af, at der skal være en mulighed for at dele afsnittet op i 2 X 12 senge, og den mulighed er der ikke mere, da der kun er en sluse. Så hvis der er 2 sluser, så vil det være nemmere at dele afsnittet op i 2 X 12 senge.

Medarbejdersiden ønsker, at der bliver gjort status på processen vedr. DNU i Skejby evt. i form af et orienteringsmøde.

Gødstrup:

Man er ved at tegne kontrakt på byggeriet i Gødstrup, og regionsrådet er meget optaget af, at der i forbindelse med de store byggerier indgås kontrakter, hvor budgettet skal holde. Det gøres ved at være meget præcise overfor konsortierne og sikre sig enighed om og fælles forståelse af de forskellige dele af byggeprojektet.

Den somatiske del bliver først færdig i 2019 i stedet for 2016. Det betyder, at psykiatriens indflytning bliver rykket nogle måneder.

1-30-74-34-14

9. Orientering om status for arbejdsgrupper vedr. serviceområdet, centralkøkkenet og akutområdet ifm. udflytning til Skejby (15 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

PSL vil på mødet orientere om status for de tre arbejdsgrupper serviceområdet, centralkøkkenet og akutområdet, der er nedsat i samarbejde med Aarhus Universitetshospital, Risskov ifm. udflytning til Skejby.

Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides.

Der er på nuværende tidspunkt afholdt et møde, hvor det er forsøgt at få defineret opgaven og en tidsplan.

Akutområdet:

- Akutafdelingen forventes at flytte til Skejby efteråret 2016. Det er ikke besluttet, fra hvilken dato de psykiatriske patienter skal modtages i akutafdelingen i Skejby.
- Det er ikke besluttet endnu hvor mange ressourcer, der skal overføres til akutafdelingen
- Hvem skal tilbydes ansættelse i akutafdelingen i Skejby?
Der er kommet et brev fra afdelingsledelsen for Akutcentret på AUH, hvori man skriver, at der kun skal ansættes sygeplejersker i den kommende fælles akutmodtagelse. PSL vil spørge Hospitalledelsen på AUH, om det er korrekt.

Køkkenområdet:

- Det er besluttet, at der skal bygges et køkken i Skejby
- Tidsplanen for byggeriet er ikke lagt fast, men det forventes, at køkkenet i Skejby er færdigt, før psykiatrien skal flytte til Skejby

Serviceområdet:

Arbejdsgruppen har fokus på at komme med forslag til, hvor de opgaver, Serviceafdelingen i Risskov varetager i dag skal varetages i Skejby:

- I serviceområdet på AUH
- Af OPP-leverandøren
- Bortfalder

HR-arbejdsgruppen:

- HR-arbejdsgruppen har besluttet som indledning til dens arbejde at mødes med de tre andre arbejdsgrupper for at sikre, at det generelle notat indeholder de relevante emner
- Arbejdsgruppen skal udarbejde et notat, der beskriver de personalejuridiske og personalepolitiske handlemuligheder i forbindelse med udflytningen.

1-13-3-50-14

10. Opsamling på TULE og APV i Psykiatrien 2014 (10 min.)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Orienteringen om resultater fremkommet i forbindelse med afholdelse af APV og TULE-undersøgelse i Psykiatrien, Administrationen, Serviceafdelingen, Centralkøkkenet og Mu-seet.

APV

Den procentvise besvarelse af den elektroniske APV ligger for en afdeling i 2014 mellem 20,63% og 64,88%. Der er metodefrihed, når APV-kortlægningen skal laves. Det betyder, at nogle måske har gennemført en dialogbaseret APV og derfor ikke har lavet deres APV-kortlægning elektronisk. Man kan derfor ikke helt regne med tallene for den procentvise besvarelse. Modsat vil det være passende, at afdelinger med en svarprocent på under 50% interesserer sig for, hvordan medarbejderne som helhed introduceres til at udfylde en elektronisk APV.

Bilag 1: APV 2014 for Behandlingspsykiatrierne og Administrationen er udskrevet på afdeling og kategori.

Samlet for Behandlingspsykiatrierne og Administrationen er det de psykosociale forhold, der er nævnt flest gange.

Herunder er det især manglende balance mellem krav og ressourcer, der klart nævnes flest gange. På 2. pladsen kommer fysiske forhold og den 3. største kategori er ergonomiske forhold.

Bilag 2: Samlet APV status på arbejdsmiljøarbejdet 2014 for Behandlingspsykiatrien, Serviceafdelingen, Centralkøkkenet og Administrationen.

Hvert område har svaret på 3 spørgsmål:

1. Nævn de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i afdelingen/LMU området, som er kommet frem i APV'en.
2. Er der arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses indenfor LMU/afdelingens egen handlekompetence?

Emner der er kommet ind: Uniformer til klinisk personale i behandlingspsykiatrien, Indeklima og bygningsmæssige forhold på Risskov, langsomme IT systemer, alarmer til ambulante enheder i Randers og politiske og nationalt definerede opgaver/krav.

3. Hvilke positive forhold i Afdelingen/LMU vil I særligt nævne.

TULE

Med udgangspunkt i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen TULE har der været afholdt dialogmøder. På hvert dialogmøde blev der udvalgt et til to indsatsområder, som man lokalt ønsker at sætte fokus på og arbejde med fremover.

Indsatsområderne kan samles under fire overskrifter:

1. Tættere kontakt mellem leder og medarbejder (inddragelse og involvering i beslutninger)
2. Fokus på kompetenceudvikling
3. Bedre feedback
4. Arbejdspresmængde / ressourcer

Bilag 3: Overblik over Psykiatriens TULE rapporter.

For hver afdeling er det udspecificeret hvilke 5 udsagn, der er evalueret særligt positivt og hvilke 5 udsagn, der er evalueret mindre positivt.

Beslutning

Bilagene, der hører til punktet, danner baggrund for drøftelsen.

Der har deltaget både medarbejder og ledelsesrepræsentanter i et evalueringsmøde vedr. TULE og APV, fordi der er nogle uhensigtsmæssigheder ved systemet.

De emner, der er kommet frem i forbindelse med TULE og APV, bliver drøftet og Gert Pilgaard spørger til, hvorvidt det kunne være en ide at udvælge et emne som dagsordensættes til et senere HMU møde.

Der arbejdes allerede på emnerne IT og kompetenceudvikling, så de vil ikke være aktuelle at tage op som emne på et senere HMU. Derudover er brug af uniformer ikke bredt gældende for psykiatrien, så det vil heller ikke blive taget op.

Forslag:

Hvordan skal vi tale om spændet mellem ressourcer og krav, og hvordan arbejder vi med de stadige forandringer? God ledelse er også et vigtigt element i forhold til trivsel og arbejdsmiljø jf. den netop afholdte arbejdsmiljøtemadag.

Besvarelsesprocenten for APV og TULE er forholdsvis lav, og der ønskes en drøftelse af hvorfor.

Bilag

- [Psykiatriens APV 2014 på afdeling og kategori](#)
- [Samlet APV Status på Arbejdsmiljøarbejdet 2014 Psykiatri mm](#)
- [Overblik over Psykiatriens TULE rapporter](#)

1-13-3-16-14

11. Orientering om datapakke fra Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø (10 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø har udarbejdet datapakke med Arbejdsulykker og påbud 2013 - 2014.

Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides.

Det er positivt, at antallet af ulykker med fravær er faldende, og det beviser, at det har en betydning, og at det gør en forskel at arbejde målrettet med arbejdsmiljø og sikkerhed.

Det bemærkes, at antallet af ulykker med fravær pga. fysisk vold i PS er højere på socialområdet end i psykiatrien.

Det stigende antal ulykker på socialområdet med fravær pga. vrid/akavede arbejdsstillinger skyldes en del sportsskader, men det kunne også være interessant at se på, om det hænger sammen med antallet af magtanvendelser.

Bilag

- [Ulykker i Region Midtjylland 2013-2014](#)
- [Påbud i Region Midtjylland 2013-2014](#)

1-13-3-4-15

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

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

- [Bilag HMU 26.3.2015 Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og social 2014 Kopi](#)

1-13-3-75-14

13. Eventuelt (5 min)

Beslutning

I løbet af de næste uger offentliggøres brugertilfredshedsundersøgelser for psykiatrien. Svarprocenten er meget lav.

De seneste tal i forhold til reduktion af tvang offentliggøres også i løbet af de næste par uger, og de er meget tilfredsstillende.

Bilag

- [Slides til HMU-møde 17. april 2015](#)