

Viborg, den 15. januar 2015
/BENCHR



Referat
til
mødet i HMU Psykiatri og Social
8. december 2014 kl. 12:30
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 møde i Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social den 20. oktober 2014 (5 min) *	1
3	Evaluering af MinTid (20 min) *	2
4	Opsamling på TULE og APV i Socialområdet 2014 (10 min) *	4
5	Kommissorium for arbejdsgruppe om kompetenceudviklingsstrategi i Psykiatrien samt udpegnings af medlemmer til arbejdsgruppe (20 min) *	6
6	Organisation omkring flytning til Skejby og Gødstrup (15 min) *	7
7	Økonomi og aktivitet (10 min) *	9
8	Realisering af effektiviseringsgevinster i forbindelse med flytning til Gødstrup og Skejby - psykiatri (15 min) *	10
9	Valgmetode for valg af 2 arbejdsmiljørepræsentanter og 1 arbejdsmiljøleder til HMU i Psykiatri og Social *	11
10	Orientering om udbud af rengøringen i en del af behandlingspsykiatrien i Region Midtjylland *	12
11	Orientering om læring af sagen på Himmelbjerggården (30 min) *	12
12	Orientering vedrørende skærpet tilsyn på Specialområde Udviklingshæmning og ADHD - affødt af Socialtilsyn Midts tilsynsbesøg på Afdeling Solbjerg, *	13

Indholdsfortegnelse

13	Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social *	15
14	Eventuelt *	15

1-13-3-41-13

1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen
- afklarer, om der er punkter til eventuelt

Beslutning

Dagsorden godkendt med spørgsmål til punkt 11, 12 og 13.

1-13-3-41-13

2. Godkendelse af referat fra møde i Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social den 20. oktober 2014 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU-mødet den 20. oktober 2014.

Beslutning

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

- [Referat - 20. oktober 2014](#)

1-13-2-16-10

3. Evaluering af MinTid (20 min)

Det indstilles, at HMU

- tager evalueringen af MinTid til efterretning
- drøfter, om der skal laves yderligere tiltag omkring MinTid.

Sagsfremstilling

På HMU den 2. februar 2014 blev det besluttet at bede LMU'erne lave en evaluering af MinTid. Et sammendrag af de modtagne evalueringer fremlægges for HMU.

Der er som opfølgning på brugen af MinTid lavet en evaluering, hvor vi har modtaget 9 besvarelser fra LMU'erne.

Resultatet af denne evaluering er som følger:

Enkelte har haft lidt problemer i opstartsfasen og erfaret, at der skal bruges god tid til at introducere systemet for medarbejdere.

Det er den generelle oplevelse, at de medarbejdere, der bruger systemet, er meget begejstrede for det.

Enkelte har en oplevelse af, at systemets fulde potentiale ikke udnyttes.

Tidsforbrug afhænger af, om der afgives ønsker til en grundplan, hvor alt er udfyldt, eller om man kun har en grundplan, som indeholder weekender.

Fordele og ulemper for henholdsvis medarbejdere og vagtplanlæggere/ledere er skitseret nedenfor.

Fordele for medarbejdere:

Der er stor tilfredshed blandt medarbejdere, der oplever at få indflydelse på arbejdstiden, og som også mener, det er funktionelt og relativt nemt at anvende. Det er en stor gevinst med større frihed og fleksibilitet og giver et hurtigt overblik over ferie- og afspadseringsregnskab mv.

Mange er glade for tilgængeligheden, og der opleves stor glæde af, at man kan se arbejdsplaner via app. Muligheden for at indtaste ønsker til vagtplanen i arbejdstiden, eller privat via egne computere, tablets og smartphones opleves som en stor fordel.

Ulemper for medarbejdere:

Det kan være en stor udfordring for nogle medarbejdere, som ønsker sig tilbage, hvor man kunne afgive ønsker på et stykke papir.

Nogle oplever, at arbejdstidsregler kan være barrierer i forhold til ønsker.

Enkelte steder er der en normperiode på et år, og det er for lang en tidshorisont, når der kommer tal på hvor mange timer, man skylder eller har til gode inden for normperioden. Der ytres ønske om, at man kan se sit timeregnskab i et kortere og mere overskueligt perspektiv.

Fordele for vagtplanlæggere/ledere:

Den generelle holdning er, at det er en stor fordel, da systemet giver et godt overblik over både normtid, ferie og afspadsering og en god struktur at arbejde i. Dette betyder, at færre afspadseringstimer går til udbetaling.

Systemet giver et godt overblik over enhedens arbejdsplan og medarbejderes ønsker for perioden, og der er enighed i, at det er tidsbesparende, og de slipper for adskillige mails og papirlapper. Et enkelt LMU har besluttet at etablere minikurser, så systemets potentiale udnyttes optimalt.

Ulemper for vagtplanlæggere/ledere:

De udsagn, der fremkommer under denne kategori, er kun enkeltstående.

Medarbejderes ønsker i systemet ændrer automatisk deres normtid, og dette kan give problemer. Det er tilmed en udfordring i de tilfælde, hvor det ikke er alle medarbejdere, der anvender systemet, og der er et eksempel med, at der med tiden indsendes færre og færre ønsker.

Det opleves, at man er afhængig af, at systemet er velfungerende, da al vagtplanlægning nu foregår elektronisk. Der er ønsker om at få en integration til Outlook, da det ville være oplagt, at få vagterne direkte ind i medarbejdernes kalender.

Beslutning

Punktet er opfølgning på emnet Min Tid, som senest blev behandlet på HMU-mødet den 3. februar 2014. Her blev det besluttet, at der skulle laves en evaluering ved årets udgang på baggrund af de erfaringer, man har fået med systemet. Evalueringen blev drøftet jf. slides fra mødet.

- Generelt er der stor tilfredshed med MinTid
- Medarbejderne oplever, at de har fået mere indflydelse på egen arbejdstid
- Stor tilfredshed med at kunne tilgå systemet via PC og App.
- Vagtplanlæggeren får ønskerne direkte i Tjenestetid, det giver bedre overblik.

Udvalget påpegede et par ulemper ved systemet:

- Man kan ikke gå ind og printe fra systemet, f.eks den oprindelige vagtplan, inden der ændres i den.
- Rulleplanen foreligger ikke fysisk længere, og den kan 'forsvinde'.

Opfordring: Kontakt HR Løn og refusion, hvis der er brug for hjælp med brugen af MinTid

HMU anbefaler, at man har en ensartet tilgang til at bruge systemet, jf. de tidligere udsendte regler/spilleregler. HR/HMU Formandskabet vil genudsende disse regler/spilleregler sammen med en kort opsamling på de erfaringer, man har fået samt opfordring til at inddrage LMUerne i drøftelserne.

Det blev drøftet hvor meget, der skal styres centralt og hvor meget, man har indflydelse på lokalt.

De på mødet nævnte udfordringer med tjenestetidstilrettelæggelse knytter sig ikke til Min Tid men til generelle problematikker med arbejdstidstilrettelæggelse. Min Tid er et elektronisk redskab, og det vil ikke kunne komme de udfordringer til livs, der knytter sig til de overordnede diskussioner omkring arbejdstid.

Bilag

- [Bilag til evaluering af MinTid](#)

1-13-3-20-14

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

Det indstilles, at HMU

- Tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Orientering om resultater fremkommet i forbindelse med afholdelse af APV og TULE-undersøgelse i Socialområdet 2014.

APV

Den procentvise besvarelse af den elektroniske APV ligger for et specialområde i 2014 mellem 90,81% og 41,1%.

Der er metodefrihed, når APV kortlægningen skal laves. Det betyder, at der kan være nogle, der har lavet 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 hensigtsmæssigt, at specialområder med en svarprocent på under 50% interesserer sig for, hvordan medarbejderne som helhed introduceres til at udfylde en elektronisk APV.

Bilag 1: Socialområdets APV 2014 på kategori og specialområde:

Samlet for alle specialområder er det de psykosociale forhold, der er nævnt flest gange. Herunder er det især manglende balance mellem krav og ressourcer. På 2. pladsen kommer fysiske forhold og den 3. største kategori er ergonomiske forhold. Hygiejniske forhold kommer ind som den 4. største kategori for hele socialområdet, herunder især rengøring.

Bilag 2: Samlet APV status på arbejdsmiljøarbejdet 2014, Socialområdet.

Hvert specialområde har svaret på tre spørgsmål:

1. Nævn de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i specialområdet / LMU-området, som er kommet frem i APV'en?
2. Er der arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses indenfor specialområdets egen handlekompetence?
 - a. Der er kommet tre emner ind: Bygninger, IT-udfordringer (langsom og mangelfuld IT) og udfordringer med vikarkorps.
3. Hvilke positive forhold i specialområdet / 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. Arbejdspresmængde / ressourcer
2. Bedre feedback
3. Retning og sammenhæng i arbejdet
4. Nærledelse / tættere kontakt mellem leder og medarbejder

Bilag 3: Overblik over Socialområdets TULE rapporter.

For hvert specialområde er det udspecificeret hvilke 5 udsagn, der er evalueret særligt positivt, og hvilke 5 udsagn der er evalueret mindre positivt.

Beslutning

Problemstillingerne, der er kommet frem i APV og TULE, behandles lokalt, men de emner, der er løftet op på HMUniveau, omhandler:

- Langsom og mangelfuld IT (Systemet Bosted er nu i udbud)
- Lang ventetid på ITsupport
- Man kan ikke installere særlige programmer, der bruges af behandlere på RegionsPCerne,
- Bygninger der er slidte eller ikke er optimale i forhold til målgruppen.
- Feedback
- Retning i arbejdet
- Nærledelse (få styrket ledelsen tæt på medarbejderne)
- Manglende balance mellem krav og ressourcer
- Højt sygefravær

Der er store psykosociale problemer, som kommer til udtryk i de sociale områders APV.

Det sociale område er voldsomt udfordret af et meget højt sygefravær, og der kunne evt. være sammenhæng med de 148 sager, der er oprettet under manglende balance mellem krav og ressourcer.

Udvalget påpeger, at problemstillingerne er gengangere fra sidste APV og TULE, og der stilles spørgsmålstegn ved, om det skyldes den måde, spørgsmålene bliver stillet på. Men der er tale om klassiske problemstillinger vedr. balance imellem tid og opgaver, ressourcer og krav samt arbejdsglæde i en omskiftelig verden. Forandring er ustoppelig,

og der stilles hele tiden nye krav til opgaveløsningen. Derfor kan man arbejde på at tydeliggøre, hvorfor forandringerne sker, og hvorfor de er vigtige.

Bilag

- [Notat Socialområdet](#)
- [Socialrådets APV 2014 på kategori og specialområde](#)
- [Samlet APV Status på Arbejdsmiljøarbejdet 2014 Socialområdet \(2\)](#)

1-13-4-113-14

5. Kommissorium for arbejdsgruppe om kompetenceudviklingsstrategi i Psykiatrien samt udpegnig af medlemmer til arbejdsgruppe (20 min)

Det indstilles, at HMU

- Drøfter kommissoriet for arbejdsgruppen
- Udpeger 3 repræsentanter for HMU til arbejdsgruppen

Sagsfremstilling

På det seneste møde i HMU blev det aftalt, at arbejdet med at lave en strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien skal igangsættes. Der har været enighed om, at arbejdet skal forankres i en arbejdsgruppe med repræsentanter fra bl.a. HMU og afdelingsledelserne. Der vedlægges udkast til kommissorium for arbejdsgruppen.

Beslutning

Det var planen, at der på dette møde skulle have været punktet vedr. Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for Socialområdet. Men det er forsinket og kommer forhåbentlig med på næste møde.

For at sikre at kompetenceudviklingsstrategien for Psykiatrien ikke bliver en stor uklar opgave, forsøges det, at gøre det så konkret som muligt igennem arbejdsgruppen, der skal definere, hvad strategien skal være for udnyttelsen af de midler, der tilgår psykiatrien til kompetenceudvikling.

De enkelte faggrupper er ikke udspecificeret, for det handler om på et overordnet niveau at se på hvilke kompetencer, der er en overordnet strategisk interesse i at udvikle.

Der blev udpeget 3 repræsentanter fra medarbejdersiden:

- Helene Lynøe, BUC
- Henrik Ørskov Larsen, Afd. R
- Bent Lykke, Afd. R

Repræsentanter fra Ledelsessiden tilgår.

Bilag

- [Kompetenceudviklingsstrategi psykiatri](#)
- [Tidsplan strategi for kompetenceudvikling psykiatri](#)

1-30-74-34-14

6. Organisation omkring flytning til Skejby og Gødstrup (15 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Planlægningen af forberedelsen af udflytningen til Skejby og Gødstrup er i gang. I vedlagte notat er beskrevet den overordnede organisering af processerne. Der er nedsat to styregrupper, en for hver af de to processer.

Flytningen fra Risskov til Skejby

Der etableres en styregruppe bestående af en fra hver afdelingsledelse i Risskov, Servicechefen, køkkenchefen, den koordinerende lærerstolsprofessor, Gert Pilgaard, Per Jørgensen. De konkrete medlemmer af styregruppen er ikke udpeget endnu.

Som start på planlægningen af udflytningsprocessen er der igangsat arbejdsgrupper vedr. Centralkøkkenets og Serviceafdelingens udflytning. Der er også nedsat en arbejdsgruppe vedr. modtagelsen flytning til den akutte modtagelse i Skejby i 2016.

Arbejdsgrupperne skal inden 1. januar komme med et oplæg til kommissorierne for de tre arbejdsgrupper. Arbejdsgrupperne har holdt deres første møder. De tre processer vil være forskellige, hvorfor kommissorierne også vil være forskellige. Når forslaget til kommissorier foreligger, vil de blive fremlagt i følgegruppen og efterfølgende i de to HMU'er. Når kommissorierne er godkendt, vil de lokale LMU'er blive bedt om at udpege en repræsentant til arbejdsgrupperne.

Arbejdsgrupperne skal forholde sig til tiden frem til udflytningen, og hvad der skal ske ved udflytningen. Arbejdet vil indeholde en organisatorisk del og en personaleled. På service- og akutområdet vil der blive taget udgangspunkt i organiseringer, der er lagt

fast for somatikken i Skejby. På køkkenområdet vil det være en åben proces i forhold til at fremkomme med forslag til organiseringen af køkkenet i Skejby.

Der vil blive nedsat temagrupper, som både forholder sig til ovennævnte 3 områder, men også til hvorledes arbejdet i behandlingsafsnittene og mellem dem skal organiseres. Der vil også være en HR-gruppe, der skal sikre, at de personalemæssige spilleregler bliver overholdt.

Samlingen af psykiatrien i Gødstrup

Der nedsættes en styregruppe bestående af afdelingsledelsen i Regionspsykiatrien Vest, en repræsentant fra centerledelsen i BUC, lederne af sekretariatet i Regionspsykiatrien Vest og Gert Pilgaard.

I forhold til flytningen til Gødstrup er der ikke nedsat arbejdsgrupper endnu. Det vil ske, når der er udpeget en vinder af idékonkurrencen til byggeriet til psykiatrien i Gødstrup. Der er ikke taget stilling til, hvilke arbejdsgrupper der skal etableres, men der skal være fokus på børne- og ungdomspsykiatrien, voksenpsykiatrien og samlingen af voksenpsykiatrien i Herning og den efterfølgende flytning til Gødstrup.

Ansvaret for planlægningen af den midlertidige samling af psykiatrien i Herning vil blive placeret hos styregruppen for flytningen til Gødstrup.

Generelt

I Psykiatri og socials administration med forankring i psykiatriplanlægning etableres en koordineringsenhed, som skal understøtte arbejdet i diverse styre- og arbejdsgrupper.

Enhed skal sikre at arbejdet foregår efter ensartede retningslinjer og overenskomster og andre bindende regler overholdes.

Der vil blive udarbejdet en bruttoliste over opgaver, der skal løses inden udflytningerne. Opgaverne vil blive oplistet i tidsmæssig rækkefølge. Listen vil hele tiden kunne suppleres med nye emner.

Beslutning

I Skejby foreligger der nu forslag om hvordan, DNU skal se ud både udvendigt og indvendigt.

I Gødstrup har der været 3 forslag til granskning, og der er nu blevet valgt et af forslagene til DNV, som stadig er fortroligt.

Der er påbegyndt overvejelser om, hvordan flytningen skal foregå helt ned på et lavpraktisk niveau, og der bliver lavet nogle strukturer/veje, hvor der kan træffes beslutninger via nedsatte grupper for at diskutere flytteovervejelserne. og deltagerne i grupperne skal identificeres.

Der kommer til at være et overordnet ledelsesniveau/ en styregruppe, der træffer beslutningerne og herunder nogle følgegrupper/temagrupper, der beskæftiger sig med forskellige emner som f.eks. alarmkald. Medarbejdersiden påpeger, at der bør være medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter/MEDsystemet, som indgår i følgegrupperne,

når de ikke sidder med i styregruppen. Sammensætningen af følgegrupperne bør tydeliggøres for at sikre, det er de relevante personer, der deltager i grupperne.

Både for Skejby og Gødstrup er det et stort arbejde, der skal initieres, og der skal findes løsninger, som kan fungere, selvom de måske ikke er fuldkomne. At flytte fra gamle matrikler er en meget krævende opgave.

Bilag

- [Organisering af forberedelsen af udflytningen til Skejby og Gødstrup](#)

1-13-3-41-13

7. Økonomi og aktivitet (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

Sagsfremstilling

På mødet vil der blive givet en aktuel orientering om økonomi og aktivitet i Psykiatri og Social.

Beslutning

Punktet blev drøftet, jf slides.

På Socialområdet 2014 forventes der samlet set et mindreforbrug på 2 mio. kr. Mindreforbruget er fordelt med merforbrug i specialområderne på ca. 36 mio. kr., der modsvares af mindreforbrug på centrale midler på ca. 38 mio. kr.

Nogle specialområder er meget udfordrede og har store underskud, hvilket dels skyldes stigende efterspørgsel og øget behov for forstærket økonomistyring, men generelt er Socialområdet udfordret.

I Psykiatrien 2014 forventes der aktuelt et mindreforbrug på 25 mio. kr. Mindreforbruget er sammensat af et mindreforbrug i afdelingerne på knap 10 mio. kr. og et mindreforbrug på centrale midler på 15 mio. kr. (primært vedr. midler afsat til nedbringelse af tvang, der først anvendes fra 2015). Mindreforbruget forventes overført til 2016

Regionen er generelt udfordret på økonomien i 2016, 2017 og 2018, og der vil komme mere information herom senere.

1-30-74-38-14

8. Realisering af effektiviseringsgevinster i forbindelse med flytning til Gødstrup og Skejby - psykiatri (15 min)

Det indstilles, at HMU

- identificerer mulige temaer for arbejdet med at indfri kravet om effektiviseringsgevinst på 8 %.

Sagsfremstilling

Der bygges nye psykiatriske hospitaler i Skejby og Gødstrup. I den forbindelse har Regionsrådet ligesom somatikken pålagt behandlingspsykiatrien et krav om at finde effektiviseringsgevinster svarende til 8 % af budgettet for den del af behandlingspsykiatrien, som skal flytte til Skejby og Gødstrup.

Effektiviseringskravet er rettet mod den samlede behandlingspsykiatri, hvilket betyder, at det er hospitalet som helhed, der skal finde 73 mio. kr. i perioden 2014 – 2020. Pengene skal findes ud over det årlige produktivitetskrav på 2 %, som Regionsrådet har pålagt behandlingspsykiatrien.

Vedlagte redegør for de overvejelser, som psykiatri- og socialledelsen har gjort omkring realisering af effektiviseringskravet.

PSL ønsker en drøftelse med HMU om indfrielsen af effektiviseringsgevinsten med henblik på, om HMU kan identificere temaer, der kan afdækkes i det videre arbejde med at indfri effektiviseringsgevinsten.

Beslutning

Punktet blev drøftet jf. slides.

I forbindelse med flytningen af psykiatrien til Skejby og Gødstrup, skal der realiseres en effektiviseringsgevinst på 8 % = 73 mio. kr. i perioden 2014 – 2020. Effektiviseringsgevinsterne skal finansiere hospitalsbyggerierne, og de skal allerede nu lægges ind i budgettet. Nogle besparelser kan først reel ske ved flytningen.

Grundlæggende skal der flyttes midler fra drift til anlæg, og det gøres indtil videre på følgende vis:

2014:

- Besparelser på sengeafsnittene i Risskov og Regionspsykiatrien Vest.
- Højere produktivetskrav i ambulante funktioner i hele behandlingspsykiatrien

2015:

- Besparelser i BUC
- Højere produktivetskrav i ambulante funktioner i hele behandlingspsykiatrien

2016:

- Besparelser i BUC
- Højere produktivetskrav i ambulante funktioner i hele behandlingspsykiatrien

Forslag til andre besparelsesområder modtages gerne - både store som små:

- Nedjustering af 53 leasede biler i Risskov
- Fælles misbrugsbehandling af borgere, der bor på institutioner og bliver indlagt pga. misbrug.
- Døgndækkende hjemmebehandling eller udvidelse af eksisterende tilbud i aften/weekend. Det kunne være en mellemvej imellem indlæggelse og ambulantebehandling.
- Hurtigere opstart af PCere – for nuværende tager det 15 min.
- Slankning af retningslinjer, genbrug af data.

Yderligere forslag modtages gerne til det videre arbejde.

Bilag

- [Sådan overvejer vi at finde pengene til at bygge de nye psykiatriske hospitaler i Skejby og Gøds.doc](#)

1-13-3-104-14

9. Valgmetode for valg af 2 arbejdsmiljørepræsentanter og 1 arbejdsmiljøleder til HMU i Psykiatri og Social

Beslutning

Udvalget er blevet forelagt muligheden for at afholde det forestående valg af 2 arbejdsmiljørepræsentanter og 1 arbejdsmiljøleder til HMU via valgmodulet i Outlook. Herved ville valget foregå via mail over en periode på 6 dage og erstatte det traditionelle fysiske valgmøde. Fordelen ved at gennemføre valg via mail ville være, at flere ville have mulighed for at afgive stemme i og med, at de stemmeberettigede og opstillede kandidater

ikke ville være betinget af fysisk fremmøde. Alle andre forhold vedr. valget er uændrede ved valg via mail.

Medarbejdersiden ønskede at fastholde den tidligere benyttede valgmetode med afholdelse af fysisk valgmøde ved det forestående valg i februar.

HMU tager erfaringerne fra RMUvalget, der foregår via valgmodulet i Outlook, med sig og til næste valg i 2017, vil der være en procedurebeskrivelse af, hvordan valg via Outlook skal foregå.

1-13-3-41-13

10. Orientering om udbud af rengøringen i en del af behandlingspsykiatrien i Region Midtjylland

Beslutning

Ifølge tidsplanen for "Inddragelse af MED-systemet i forbindelse med udbud og udlicitering af rengøringsopgaven i dele af psykiatrien i Region Midtjylland" af 8. april 2014, har LokalMED-udvalget i BUC tilsendt deres mødemateriale til HMU, og der blev givet en orientering herom.

1-40-73-5-14

11. Orientering om læring af sagen på Himmelbjerggården (30 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På HMU møde den 20. oktober gav socialdirektør Ann-Britt Wetche en kort orientering om status på arbejdsulykken på Himmelbjerggården den 26. august.

Der blev på mødet udtrykt et ønske om, at HMU gives en bredere orientering om sagen, med fokus på læring og fremadrettet forebyggelse.

Orienteringen vil således indeholde de overordnede arbejdsmiljøproblematikker, som Arbejdstilsynet har haft fokus på i forløbet, samt hvilken læring der kan udtrages, i forhold til forebyggelse af vold på et generelt plan.

Beslutning

Ann-Britt orienterede om sagen og delte de erfaringer, man har gjort sig på Himmelbjerggården i forbindelse med den kritiske hændelse samt hvilken læring, man har taget med sig.

Allerførst handler det om at skabe overblik, hvilket kan være svært i sådan en situation. Derefter skal der laves en plan, og der skal sættes kriseberedskab ind overfor den krænkede, og det skal gøres klart hvilke tiltag, der skal gøres overfor krænkeren. Derudover skal man være opmærksom på de mange parter, der skal informeres og involveres. Her kan det tidligere udsendte skema til håndtering af kritiske hændelser anvendes.

Hændelsen betragtes som en UTH (utilsigtet hændelse), og der arbejdes med følgende tiltag/fokusområder:

- Indførelse af vågen nattevagt og tage stilling til, hvordan man dækker hinanden.
- Man har skullet forholde sig til alenearbejde, og hvad det betyder.
- Indførelse af nye alarmer der virker samt at skulle forholde sig til, hvordan man bruger alarmerne/kald.
- Risikovurdering, og hvordan det bruges til hverdag.
- Sikkerhedsmodeller der indeholder en skitsering af, hvordan man arbejder med sikkerheden og hele tiden opdateret modellerne i forhold til, hvordan man gør i praksis.

Sikkerhedsarbejdet forudsætter, at der skal være en vedvarende opfølgning igennem aktiv dialog mellem ledelse og medarbejdere for at få sikkerhed ind som en del af fagligheden. Det er et langsigtet og vedvarende fælles arbejde, der er udfordrende, fordi der er stor spredning på socialområdet beboere også i forhold til graden af farlighed.

1-51-73-2-13

12. Orientering vedrørende skærpet tilsyn på Specialområde Udviklingshæmning og ADHD - affødt af Socialtilsyn Midts tilsynsbesøg på Afdeling Solbjerg,

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Med lov om socialtilsyn, som trådte i kraft 1. januar 2014, er det driftsorienterede tilsyn med de sociale døgntilbud overgået fra de kommunale og regionale driftsherrer til 5 til-

synsenheder. Loven indebærer, at alle sociale døgntilbud – også private tilbud - skal godkendes af de nye socialtilsyn inden udgangen af 2015 som betingelse for fortsat drift.

Socialtilsyn Midt har som led i godkendelsesprocessen af Region Midtjyllands Specialområde Udviklingshæmning og ADHD bl.a. foretaget en gennemgang af specialområdets Afdeling Solbjerg og i den forbindelse gennemført ét anmeldt og to uanmeldte tilsynsbesøg på afdelingen.

I forlængelse af tilsynsbesøgene, har Socialtilsyn Midt udarbejdet en rapport ud fra socialtilsynets kvalitetsmodel, som er udtryk for socialtilsynets samlede vurdering af Afdeling Solbjerg.

Socialtilsyn Midt vurderer, at Afdeling Solbjerg i "lav eller meget lav grad har tilstrækkelig pædagogisk kvalitet, kompetent ledelse og et acceptabelt kompetenceniveau".

Socialtilsyn Midt har på den baggrund den 25. september 2014 givet meddelelse om påtænkt afgørelse om skærpet tilsyn med Specialområde Udviklingshæmning og ADHD som følge af forholdene på Afdeling Solbjerg. Socialtilsyn Midt har efter gennemførelse af den lovpligtige partshøring den 13. oktober 2014 meddelt specialområdet, at socialtilsynet fastholder vurderingen af tilbuddet og således har truffet afgørelse om skærpet tilsyn på Specialområde Udviklingshæmning og ADHD. Afgørelsen om skærpet tilsyn er foreløbigt gældende i 3 måneder frem til den 13. januar 2015.

Specialområdeledelsen har efterfølgende truffet beslutning om at afvikle afdelingen i Solbjerg, og der er - som påkrævet af Socialtilsyn Midt - udarbejdet og fremsendt en Handleplan, som beskriver hvorledes afviklingen af afdelingen forventes gennemført.

Der gives på mødet en nærmere orientering om sagens forløb.

Beslutning

Det er første gang Specialområdet har oplevet at være underlagt skærpet tilsyn på et specialområde, og det er en udfordring.

I forhold til Afdeling Solbjerg har det vist sig vanskeligt at drive et forholdsvist lille tilbud, der ligger afsides. Forløbet og processen omkring beslutningen om at lukke Solbjerg har været uhensigtsmæssigt i og med, at der blev truffet beslutning om lukningen på ledelsesniveau, før LMU blev inddraget.

HMU vil blive holdt orienteret om det skærpede tilsyn.

1-13-3-1-14

13. Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Der ønskes en mere aktiv tilgang ved påbud med tidsfrist. De kan evt. håndteres som strakspåbud.

Bilag

- [Arbejdstilsynets engagement i PS - HMU møde den 8. dec. 2014](#)

1-13-3-41-13

14. Eventuelt

Beslutning

Intet til eventuelt.

Bilag

- [Slides til HMU-møde den 8 december 2014](#)