

4. juli 2016  
/BENCHR



## Referat

til

**møde i HMU Psykiatri og Social**

**22. juni 2016 kl. 12:00**

**i Regionshuset Viborg, Mødelokale B4, 1. sal Blok  
B, Skottenborg 26, 8800 Viborg**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt.</b>	<b>Tekst</b>	<b>Side</b>
1	<a href="#">Godkendelse af dagsorden (5 min)</a>	1
2	<a href="#">Godkendelse af referat af HMU mødet den 7. april 2016 (5 min)</a>	1
3	<a href="#">Besparelser på socialområdet 2016-2017 (20 min.)</a>	2
4	<a href="#">Status på TULE og APV 2016-2017 (15 min)</a>	3
5	<a href="#">Status på arbejdet med sikkerhed i Psykiatri og Social (30 min)</a>	7
6	<a href="#">Økonomi og aktivitet (10 min)</a>	9
7	<a href="#">Projekt vedrørende revitalisering af lokal løndannelse (10 min)</a>	10
8	<a href="#">Gennemførelse af besparelse i forbindelse med omlægning af finansieringen af lægelige uddannelsesstillinger (10 min)</a>	11
9	<a href="#">Orientering om proces for medarbejderinddragelse - budget 2017 (10 min)</a>	13
10	<a href="#">Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien (15 min)</a>	14
11	<a href="#">Kollegial debriefing (10 min)</a>	15
12	<a href="#">Sygefraværsrapporten 2015 for Psykiatri og Social (5 min)</a>	16
13	<a href="#">Aftale om Respektpakke 1 - Respekten for det fælles (5 min)</a>	17
14	<a href="#">Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (2 min)</a>	18

## Indholdsfortegnelse

---

15	<a href="#">Orientering om de store byggerier (5 min)</a>	19
16	<a href="#">Eventuelt (5 min)</a>	19

---

1-13-3-44-15

## 1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

### Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU mødet den 22. juni 2016.

### Bilag

- [HMU medlemsoversigt gældende fra 010615](#)

1-13-3-44-15

## 2. Godkendelse af referat af HMU mødet den 7. april 2016 (5 min)

### Det indstilles, at HMU

- godkender referatet fra HMU mødet den 7. april 2016.

### Beslutning

Referatet blev godkendt med en enkelt rettelse på side 7, sidste bullit vedr. en præcisering af at der er tale om regionens køretøjer.

Der var fra medarbejdersiden et ønske om, at der fremadrettet skrives, hvem der har deltaget i mødet. Sekretariatsfunktionen modtager afbud/accept på mødeindkaldelserne. Men ofte gives der ikke en melding om hvorvidt, der deltager en suppleant. Derfor anføres i referatet dem, der har meldt afbud. Herudover kan man orientere sig i medlemsoversigten, der fremover vil blive medsendt referatet.

### Bilag

- [Referat - 07. april 2016](#)

1-11-73-7-15

### 3. Besparelser på socialområdet 2016-2017 (20 min.)

#### Det indstilles, at HMU

- tager status vedr. besparelserne på socialområdet til orientering

#### Sagsfremstilling

Regionsrådet besluttede den 30. marts 2016 at fremrykke besparelserne på 3 % på socialområdet til 2017 i stedet for senest i 2018, som var det oprindelige krav. Baggrunden er, at kommunerne er pressede på økonomien, blandt andet pga. statens omprioriteringsbidrag. Idet socialområdet er 100 procent finansieret af kommunerne, er det nødvendigt, at Region Midtjylland udmønter de aftalte besparelser på taksterne tidligere end oprindeligt aftalt. Idet besparelserne har haft tidligere effekt end først antaget. Dette har ikke været muligt at indarbejde i taksterne for 2016, hvorfor der i stedet foretages en udbetaling til køberkommunerne.

Det oprindelige sparekrav lød på cirka 30 mio. kr. svarende til 3 %. En revurdering af kravet på de 3 % betyder, at sparerammen nu er 24,6 mio. kr. Årsagen er, at lukning af pladser på f.eks. Himmelbjerggården og Elbækvej formindsker sparekravet.

Besparelserne udmøntes indenfor følgende temaer:

- Driftsoptimeringer m.v. vedr. bygninger: 8,6 mio. kr.
- Arbejdstidsplanlægning og lønstyring: 3,0 mio. kr.
- Løn- og personaleadministrative opgaver: 0,6 mio. kr. - den resterende del op til de besluttede 1 mio. kr. er indeholdt i det decentrale sparemål (se nedenfor)
- Øvrig administration, kørsel, mødeforplejning m.v.: 1,5 mio. kr.
- Tværgående midler (socialområdets fællespulje): 6,4 mio. kr.
- Decentrale besparelser (specialområdernes egne spareprocesser): 4,5 mio. kr.

I alt: 24,6 mio. kr.

Det bemærkes dog, at der allerede er udmøntet 2,7 mio. kr. i 2016 (sammenlægning af Specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge (gl. SBU) og Specialområde Udviklingsforstyrrelser og Fysiske Handicap (UFH) med 2 mio. kr. og hensættelser til tjenestemandspensioner med 0,7 mio. kr.).

Besparelserne forelægges regionsrådet den 28. september 2016.

#### Beslutning

Punktet blev gennemgået jf. slides.

---

Kommunerne er voldsomt pressede på økonomien, hvorfor bl.a. de 3% besparelse rykkes et år frem. Dette gøres for at imødekomme deres ønske og for at undgå evt. Yderligere besparelser.

Besparelser er fordelt på socialområdets specialområder, men ikke ligeligt, jf. slides. Der er set på hvor, der kunne hentes besparelser med fordel frem for andre, og hvor skuldrene er bredest. Besparelser hentes i takster, og de skal tilsvarende justeres.

Besparelserne er fordelt på temaer, jf. slides.

Medarbejderne spørger, om MEDsystemet skal inddrages i beslutningen vedr. Fremrykningen af besparelsen. MEDsystemet blev hørt, da der skulle kommenteres på Spareplanen, hvor besparelserne blev vedtaget. Sager der behandles i MED-systemet, herunder RMU, er typisk sager, der går på tværs af de regionale områder, og det gør denne ikke. Derfor skal MED-systemet ikke inddrages i beslutningen om fremrykning af besparelsen.

Beslutningen om fremrykningen er truffet i Regionsrådet og ledelsessiden. Det er forventningen, at det decentralt skal drøftes, hvordan man decentralt håndterer fremrykningen.

Besparelserne er forsøgt gjort så lempelige som muligt, og der er kommet positive tilbagemeldinger fra Kommunerne, der ser dette som en meget velkommen håndsrækning. At imødekomme kommunerne er også medvirkende til at give et positivt omdømme udadtil. Beslutningen om fremrykningen blev også taget, da enkelte kommuner begyndte at stille krav om yderligere besparelser indtil de 3% ville blive effektueret. Det kunne gå hen og blive en vanskelig håndterbar situation.

Slides medsendes referatet.

1-13-3-8-16

#### **4. Status på TULE og APV 2016-2017 (15 min)**

##### **Det indstilles, at HMU**

- tager orienteringen om det planlagte forløb for APV og TULE undersøgelserne til efterretning.
- drøfter og træffer beslutning om hvilken grænse, der er for hvornår, der skal anvendes konsulent til TULE dialogen med medarbejderne.

##### **Sagsfremstilling**

---

Punktet har til formål at orientere HMU om konceptet og det planlagte forløb for APV og TULE undersøgelserne 2016-2017. HMU skal desuden beslutte de nærmere grænser for brug af konsulenter ved TULE dialogerne.

### **Orientering om koncept og forløb for APV og TULE 2016-2017 (orientering)**

Den 13. maj fik alle områdeledere og afdelingsledelser oversigter over tidsplan for forløbet samt tilbud om Infomøde for alle afdelinger og områder.

#### **Koncept med færre spørgsmål samt et nyt lederudviklingsværktøj**

TULE konceptet er justeret siden sidste runde. Der er fortsat tale om en trivselsundersøgelse og en ledelseevaluering men med færre spørgsmål end tidligere.

Baggrunden for ændringen er et ønske om forenkling af undersøgelserne, samtidig med at spørgsmålene i APV og trivsels- og ledelsesundersøgelsen TULE samlet set lever op til de forpligtelser, regionen har på baggrund af lovgivning og indgåede generelle aftaler, herunder aftaler med de øvrige regioner.

APV og TULE indeholder således samlet set færre spørgsmål om ledelse end den tidligere APV og TULE.

Som noget nyt udvikles der aktuelt et lederudviklingsværktøj, som kan anvendes i sammenhæng med lederudviklingssamtaler.

#### **Spørgsmål og supplerende spørgsmål i TULE**

Psykiatri og Social gennemfører TULE med de obligatoriske spørgsmål, som består af:

- 8 fælles nationale spørgsmål
- 7 spørgsmål om trivsel
- 4 spørgsmål om ledelse
- 1 spørgsmål om følgeskab

Af de 8 nationale spørgsmål handler de to om ledelse. Det vil sige, at der er i alt seks spørgsmål vedrørende ledelse i det nye koncept, herunder et som er en helhedsvurdering af ledelsen.

Antallet af spørgsmål er reduceret i forhold til de foregående TULE runder. Ved sidste runde var der 37 om trivsel og ledelse til medarbejderne.

#### **Supplerende spørgsmål om sikkerhed og kompetenceudvikling**

Den seneste udvikling i foråret 2016 har vist, at sikkerhed fortsat er et meget aktuelt tema i hele organisationen.

Der bliver derfor stillet følgende supplerende spørgsmål for Psykiatri og Social:  
"På mit arbejde er vi optaget af at forbedre sikkerheden."

Psykiatri og Social har sat en række omfattende kompetenceudviklingsprojekter i gang siden sidste undersøgelsesrunde i 2014. Projekterne er indtil videre længst indenfor Psykiatriområdet.

---

Der bliver derfor stillet følgende supplerende spørgsmål for Psykiatriområdet i TULE i denne runde:

"Kompetenceudviklingen i vores afdeling har øget min trivsel."

Samme spørgsmål kan overvejes for Socialområdet i næste TULE runde, når kompetenceudviklingsprojekterne er nået længere her.

Koncern HR arbejder på at tilbyde forskellige metoder til at foretage enkle lokale spotmålinger, hvis der er behov for at belyse andre emner, uddybe resultater fra TULE eller følge op på igangsatte initiativer. Afdelinger og områder kan bruge denne mulighed for at afklare yderligere spørgsmål i forlængelse af TULE-dialogerne i stedet for at formulere lokale supplerende spørgsmål til TULE.

#### **Overordnet tidsramme og drøftelser af resultater i LMU'er og HMU**

Socialområdet kortlægger APV og TULE den 26. september til den 10. oktober og Psykiatriområdet den 21. november til den 5. december.

HMU får en tilbagemelding om de overordnede TULE-resultater, når de foreligger, mens HMUs egentlige drøftelse af resultaterne fra TULE og APV først finder sted, når der har været tilstrækkelig tid til, at arbejdsmiljøgrupper, ledere og LMU'er har fulgt op og bearbejdet resultaterne lokalt. Det vil være på HMU mødet i 2. kvartal eller 3. kvartal 2017.

#### **Infomøder i områder og afdelinger i uge 33, 34, 43 og 44**

Det fremgår af de oversigter, som er sendt til afdelinger og områder, at der er tilbud om Infomøder til alle afdelinger og områder med henblik på, at ledere, arbejdsmiljøgrupper m.fl. får opdaterede informationer om APV og TULE samt regionens nye lederudviklingsværktøj. De får samtidig mulighed for at få afklaret eventuelle spørgsmål til undersøgelserne. Der er Infomøder i Socialområdet i uge 33 og 34, og møder for Psykiatriområdet i uge 43 og 44.

#### **TULE workshops og hotlines til lederne**

Der bliver arrangeret TULE workshops for lederne, så de kan få input til at forberede deres TULE rapporter. Antal workshops afhænger af efterspørgslen, da en del ledere tidligere har været på af sted på workshop.

Der bliver i lighed med tidligere runder en hotline for ledere, som dagen efter de får deres TULE rapporter kan kontakte hotlinen, hvis de har brug for sparring. Det er Koncern HR udvikling, som er konsulenter på hotlinen.

#### **Særligt om APV**

Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø har kontakt til AMS og BSK superbrugere i forhold til kortlægning og opfølgning på APV'en. Det er ikke alle delelementer omkring forberedelse og opfølgning på APV, som fremgår af de oversigter, der blev sendt ud den 13. maj.

#### **Brug af konsulent i opfølgningen på TULE dialogerne (drøftelse og beslutning)**

RMU har besluttet, at det er de enkelte HMU'er, der beslutter, hvornår det anbefales, at anvende en konsulent til at facilitere TULE dialoger på baggrund af resultaterne i rapporterne.



---

HMU skal derfor tage stilling til de nærmere grænser for brug af konsulent til TULE dialogerne i Psykiatri og Social. I TULE rapporterne er der et fælles tilfredsheds mål på en skala fra 0-10, og det er den skal, grænsen skal drøftes ud fra.

Administrationen vurderer, at lederne efter deltagelse i en af de forberedende TULE workshops, generelt bør kunne gennemføre en TULE dialog selv på baggrund af en TULE undersøgelse med et resultat mellem 60 og 70 eller højere ud af 100 mulige.

Lederne i Psykiatri og Social får tilbud om at deltage i workshops for at få redskaber til at gennemføre TULE dialogen med medarbejderne. Der er samtidig mulighed for, at den enkelte leder ved dialog med sin leder og/eller brug af hotline kan søge vejledning til at forberede og gennemføre TULE dialogen og få hjælp til at få afklaret, om der er behov for en ekstern konsulent uanset den samlede tilbagemelding i TULE rapporten. Det er Koncern HR Udvikling, som er konsulenter på den hotline, som lederne kan kontakte umiddelbart efter TULE rapporterne kommer.

Koncern HR's TULE dialogpakke koster 7.050 kr. og er på 10 timer, som dækker formøde med lederen og facilitering af TULE dialogen. PSL har besluttet, at afdelinger og områder selv afholder udgifterne til eksterne konsulenter til at facilitere TULE dialogerne.

## Beslutning

Punktet blev gennemgået, jf. slides.

Forløbet blev drøftet og grunden til, at der er kortlægningsperiode i to uger plus en dag, er for at imødekomme eventuelle medarbejdere, der afholder to ugers ferie i kortlægningsperioden.

Det, der er opgaven, og det der giver noget i sidste ende, er opfølgningen.

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger:

- Der ønskes en præcisering af grænsen for hvornår, der bruges ekstern konsulent: Hvis der scores under 60% i undersøgelsen, skal der anvendes ekstern konsulent.
- Kan der bruges lokale ressourcer i stedet for eksterne konsulenter ud fra hensynet om at spare penge?
- Medarbejdersiden udtrykte bekymring over, at der ikke er spørgsmål vedr. Kompetenceudvikling i APV og TULE, som der er i spørgsmålene for psykiatrien.

Grunden hertil er, at spørgsmålene er bundet op omkring kompetenceudviklingsstrategierne, der er lavet, og her er man længere på psykiatriområdet end socialområdet. Derfor har man valgt ikke at medtage spørgsmålet til socialområdet i denne omgang.

- Spørgemåden i spørgsmålene skal tages med tilbage og ønskes omformuleret, så det bliver mere neutralt og ikke er 'lalle glad'.

- Det skal tydeliggøres, at der er en forventning om, at man i de lokale LMUer drøfter resultaterne og får en dialog i gang. Forpligtigelsen herfor er gensidig.

1-13-3-54-15

## 5. Status på arbejdet med sikkerhed i Psykiatri og Social (30 min)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter de udfordringer der opleves i arbejdet med sikkerhed
- drøfter forslag til fremtidige initiativer og tiltag, der kan fremme en sikkerhedskultur

### Sagsfremstilling

Den seneste tid har der været stor opmærksomhed på sikkerhedsarbejdet i Psykiatri og Social. Det har været både internt i Region Midtjylland såvel som fra medier og andre. Der har blandt andet været afholdt møder i foråret med de faglige organisationer og Arbejdstilsynet.

På mødet vil en opfølgning på den seneste tids mediasager blive præsenteret samt en status på igangsatte tiltag og initiativer i sikkerhedsarbejdet. Der vil desuden blive orienteret om kommende fokusområder, herunder tidsplanen for høringen af Model for sikkerhed 2.0.

### Beslutning

Punktet blev gennemgået, jf. slides.

Sikkerhedsudfordringerne er et løbende arbejde, der længe har været et centralt fokusområde for Psykiatri og Social, og det vil det fortsat være.

Diskussionen i det offentlige rum/mediernes/politikerne handler meget om psykiatri og psykisk syge, men det handler i meget høj grad også om mange andre grupper på socialområdet.

Psykiatri og Social har lagt en anden mediestrategi end tidligere, hvor der nu er en anden tilgang i forhold til, at PS fremadrettet i højere grad vil gå til medierne først, når der er sket kritiske hændelser eller generelt ved sager, der har medieinteresse. Dette gøres ud fra holdningen om, at organisationen hellere vil udsende en pressemeddelelse,

---

fremfor at nyhederne opnuser en historie og kan vende og dreje den, hvorefter vi skal forklare på bagkant.

Vi vil hellere gå ud med historien først og fremlægge den, som den er fremfor, at medierne bringer historien. Den pressedækning, der måtte være ved sådanne sager, vil under alle omstændigheder blive mere afdæmpet og mere lokalt orienteret. Tonen bliver mere objektiv, når det er os, der kommer med historien.

Der er selvfølgelig også bivirkninger ved en sådan mediestrategi, som er blevet taget med i afvejningen f.eks. hvis en medarbejder politianmeldes, er der en risiko for, at man kan komme til at hænge en uskyldig medarbejder ud i pressen. Det kan også give befolkningen/politikerne et billede af, at der er mange dårlige sager, når der er flere pressemeddelelser om kritiske hændelser.

Borgere/patienter der politianmeldes bringer organisationen ikke i pressen på nuværende tidspunkt, men det ville måske kunne flytte politikernes opfattelse af patienterne og de sikkerhedsmæssige risici, der er forbundet med arbejdet. På den anden side kan det også komme til at hedde sig, 'at der ikke er styr på patienterne.'

Medarbejdersiden udtrykker bekymring i forhold til gennemslagskraften i de tiltag og initiativer, der er iværksat for at højne sikkerheden. Der foregår et stort arbejde, som finder sted på overordnet niveau, men det ses ikke altid implementeret lokalt på afdelingerne. Ledelsestilsyn vil blive anvendt fremadrettet for at sikre, at sikkerhedsarbejdet implementeres lokalt. Men denne udfordring kan kun løftes, hvis ledere og medarbejdere løfter sammen. Den sikkerhedsmæssige bevidsthed er øget, men der er stadig sikkerhedsmæssige udfordringer, og der er også nye sikkerhedsmæssige udfordringer.

Arbejdstilsynet (AT) skal hjælpe os alt det de kan, men vi vil hellere være på forkant og selv håndtere sagerne, når de også står anført i VTC. Organisationen vil hellere selv nå at agere på de ting, der måtte være, end at vente på AT kommer med et påbud og man først herefter skal i gang med at behandle sagerne. Der ønskes en mere proaktiv tilgang til at få taget hånd om de ting, der udgør en risiko for medarbejdernes sikkerhed.

Den seneste episode på Blågård og det efterfølgende forløb vidner om, at systemet sitrer af nervøsitet, og der blev iværksat et meget stort arbejde, der involverede mange parter. AT og de faglige organisationer har tilkendegivet, at det er usædvanligt, der arbejdes så systematisk med sikkerhed, som man gør i Psykiatri og Social.

Sikkerhedsmodellerne er reviderede, og de indeholder nye tiltag og initiativer. De er sendt i høring ved LMUerne, og det kommer i HMU på mødet den 26. oktober 2016.

En nuancering af tilbuddene på socialområdet ud fra farligheds-/sikkerhedsniveau vil være et positivt tiltag. I den forbindelse er der en overvejelse omkring det faglige niveau af medarbejdere på de forskellige steder. Måske skal der ikke være elever på de tilbud, hvor der er højere risiko for vold, trusler og chikane.

Medarbejdersiden udtrykker, at fokus på sikkerhed kan kollidere med fokus på nedbringelse af tvang, og at antallet af tilkald af politi er steget. Patienterne er meget dårlige, når de kommer ind, og det giver anledning til at tænke, om patienterne kommer

---

ind på afdelingerne for sent i forhold til deres sygdomsudvikling. Der bør i højere grad ses på omstændighederne og baggrunden for tvangsanvendelsen.

Medarbejdersiden påpeger, at det fokus, der har været på tvang, har medvirket til at minimere anvendelsen af tvang, men det har også medført en nervøsitet overfor at anvende tvang. Måske er en nedre grænse nået for hvor meget, man kan nedbringe tvang.

Der er en faglig udfordring i at finde de værktøjer og løsninger, der kan minimere tvang. Der skal nok i højere grad gøres noget anderledes end gøres mere af det, vi har gjort hidtil. Derfor bør der også kigges udenfor psykiatrien for at finde de nødvendige løsninger og værktøjer.

Medarbejdersiden fortæller, at der i 2015 er blevet registreret over 2000 gange, hvor man har assisteret på andre afdelinger i Risskov.

1-13-3-44-15

## 6. Økonomi og aktivitet (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

### Sagsfremstilling

Der vil blive eftersendt bilag til punktet.

### Beslutning

Regeringen har indgået en aftale mellem regioner og finansministeriet for to uger siden og i den sammenhæng sagde Bent Hansen, at det var den strammeste aftale, han havde været med til at forhandle på plads. Regionen er blevet tildelt 8 mio. kr., som i den store sammenhæng er meget lidt, og det er status quo i forhold til tidligere aftaler.

Økonomien er mere end stram, mest fordi der har været indbygget nogle forudsætninger i budgettet, som nu ikke holder, og det kan ikke afvises, at der skal ske besparelser. Der skal ikke laves en ny stor spareplan, men der kan alligevel komme besparelser og ledelsen vil gøre alt for at gøre det bedst muligt. PSL skal til et ekstraordinært møde i lederforum for økonomi den 4. juli 2016. Her forventes det, at vi bliver orienteret nærmere om situationen.

Bemærkninger til slidsene:

Medarbejderne bemærker en forskel i forventet belægning på sengeafsnit og antal besøg i ambulatorierne, hvor den reelle belægning og antal besøg er højere end forventet. Det giver et pres på arbejdsmiljøet og giver anledning til overvejelser om, hvor meget man kan presse medarbejderne til at yde mere. (Dette er bemærkninger, der kan medtages i HMUs høringsvar vedr. Budget 2017)

I forhold til at sikre fortsat belægning på socialområdet og komme væk fra de røde tal er det nødvendigt at udvikle nye tilbud, men det er en udfordring i forhold til at kommunerne skal spare. Kunsten er så at finde de tilbud/ydelser, de gerne vil købe. Der er taget handling på de røde tal.

1-13-1-9-16

## 7. Projekt vedrørende revitalisering af lokal løndannelse (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- beslutter, hvorvidt projektet skal videresendes til Koncern HR til optagelse i Regionens samlede katalog over projekter til revitalisering.

### Sagsfremstilling

I forbindelse med OK15, blev det besluttet at prøve at revitalisere lokal løndannelse. Den 18. september 2015 havde Koncern HR et opstartsmøde omkring lokal løndannelse. Der blev på mødet nedsat en styregruppe med følgende repræsentanter:

Fra de faglige organisationer (DRO og AC):

- Kredsformand Gert Petersen, Dansk Sygeplejeråd
- Regionsformand Mette Thomsen, Danske Bioanalytikere
- Konsulent Henrik Hauge, HK/Østjylland
- Sektorformand Jette Ohlsen, FOA
- Fællestillidsrepræsentant for DJØF Peter Hansen

Fra Region Midtjylland:

- HR-chef Lasse Hansen, Hospitalsenheden Vest
- Leder af HR løn og personale Janni Hedegaard, Aarhus Universitetshospital
- Løn- og forhandlingschef Inge Funch, Hospitalsenhed Midt
- HR-chef Lars Riise Jensen, Psykiatri og Social
- Afdelingschef Jørn Mørup
- Konsulent Niels Jørgen Andersen.

Styregruppen har holdt to møder, hvor det sidste var den 4. marts.

På det sidste møde i styregruppen blev man enige om at starte en proces, hvor der skulle udvikles et par projekter, der kan godkendes i HMU og derefter sendes videre til koncern HR senest den 1. juli.

Der er i forbindelse med udarbejdelse af projekterne beskrevet et kommissorium, der er vedlagt som bilag.

Arbejdsgruppen, der er blevet udpeget af både ledelse, samt HMU er følgende:

Oversygeplejerske Regionspsykiatrien Horsens, Kirsten Yde

- Viceområdeleder Autisme, Lars Wildenskov
- FTR FOA Bent Lykke
- FTR DSR Jan Otkjær
- FTR SL René Lodahl Christensen
- HR chef Lars Riise Jensen
- Personalekonsulent Ulrich Olsen

Arbejdsgruppen har på to møder i maj (4. og 17.) drøftet forskellige tilgange samt emner til projekter og er blevet enige om vedlagte projekt.

Projekt "fælles forhandleruddannelse".

## Beslutning

De personer, der skal deltage i uddannelsen, er dem, der har forhandlerkompetencen.

## Bilag

- [Projektbeskrivelse den fælles forhandleruddannelse final](#)

1-21-73-29-16

## 8. Gennemførelse af besparelse i forbindelse med omlægning af finansieringen af lægelige uddannelsesstillinger (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- orienteres om gennemførelse af besparelse i forbindelse med omlægning af finansieringen af lægelige uddannelsesstillinger.

## Sagsfremstilling

Orientering om fremtidige forhold vedrørende I & H-læger.

I forbindelse med det stigende pres på finansieringen af kompensationen til I&H-læger i hele regionen, er det vedtaget at omlægge kompensationen og samtidig gennemføre besparelser, så finansieringen af kompensationen for I&H-læger i fremtiden kan holdes indenfor det eksisterende budget.

Det betyder følgende:

1. Gennemførelse af en besparelse i afdelingerne med virkning fra 2017
2. En lavere kompensation for ændringer i I&H-stillingsnormeringen og
3. Behov for fordeling af de 24 normerede I-stillinger på afdelinger.

1. Gennemførelse af en besparelse i afdelingerne med virkning fra 2017  
Den i Spareplan 2016-19 pålagte besparelse, som omfatter både somatikken og psykiatrien, er i 2016 afholdt af de centrale puljer, men fordeles fra 2017 som vist i tabellen nedenfor.

Afdeling	BUC	Q	P	R	Vest	Midt	Randers	Horsens	I alt
Stillinger	29	19	18	3	15,25	16,5	10	10	120,75
Besparelse (mio. kr.)	0,624	0,408	0,388	0,064	0,328	0,356	0,216	0,216	2,6

Psykiatriområdet er i de kommende år udfordret af en række presserende opgaver, der ikke aktuelt er finansieret. Det drejer sig bl.a. om brugerstyrede senge, øget kapacitet til spiseforstyrrede, akut ambulante team i Holstebro, ekstra retspsykiatriske senge i Viborg, besparelse omkring lægestillinger. Disse emner kan delvist finansieres via fælles midler, men det kan ikke ske fuldt ud. Derfor er det besluttet, at besparelsen vedr. omlægningen af finansieringen af I- og H-læger fordeles på de kliniske afdelinger ud fra antal I- og H-stillinger.

2. En lavere kompensation for ændringer i I&H-stillingsnormeringen  
Ved ændring i NORMERING – hvilket fremgår af de årlige LUS-oversigter - vil kompensationen (+/-) være følgende fra 2016: I-læger: 300.000kr. og H-læger: 200.000kr.

Denne ændring er ligeledes en følge af Spareplan 2016-19 samt det øgede pres på antallet af I & H-forløb. (Tidligere var den fælles sats for kompensation (+/-) på 389.000 kr.)

Det betyder, at ved ændringer i antallet af normerede stillinger vil afdelingerne fra 2016 blive kompenseret (+/-) med kr. 300.000 pr. I-stilling og kr. 200.000 pr. H-stilling.

3. Behov for fordeling af de 24 normerede I-stillinger på afdelinger  
I-stillingerne på voksenområdet har hidtil været anført som en samlet normering på 24 stillinger. Af den lægefaglige indstilling i 2012 fremgår, at I-stillingerne på voksenområdet er fordelt på følgende måde:

	Randers	Midt	Vest	Horsens	Q	P	I alt
I-stillinger	4	4	4	4	4	4	24

Ved eventuelle fremtidige ændringer i normeringen for I-stillinger tages der udgangspunkt i denne fordeling. Fordelingen er nødvendig for at kunne identificere hvilke afdelinger, der skal kompenseres (+/-).

## Beslutning

Udvalget finder, at dette er et kompliceret område og stof.

I og med at der kommer flere nyuddannede læger, skal de ud i afdelingerne, og der skal oprettes I-stillinger til dem. I stedet for at skulle oprette nye stillinger til dem, ønskes det i stedet at fylde de ledige stillinger vi allerede står med.

I år kan vi tage fra fællesmidlerne til at oprette I-stillinger, men den mulighed er der ikke næste år. Derfor er det fremover nødvendigt, at lægge det ud på afdelingerne. Tilskuddet man får for at have en I-stilling bliver mindre.

Det er vigtigt at få uddannet nye læger og i stedet for at lave besparelser, vil man i stedet gerne have flere nyuddannede yngre læger.

1-13-3-44-15

## 9. Orientering om proces for medarbejderinddragelse - budget 2017 (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- Orienteres om processen vedr. Budget 2017.

### Sagsfremstilling

Der er udarbejdet en proces for medarbejderinddragelse i budgetlægningen for 2017, som er belevet godkendt på RMU møde den 28. april 2016. Proces for medarbejderinddragelse beskriver frister for høringsvar, møder mellem RMU og forretningsudvalget mv.

Der lægges op til, at HMU orienteres om processen omkring medarbejderinddragelse i budgetlægningen som beskrevet i nedenstående tabel.

#### Proces for medarbejderinddragelse:

<u>Dato</u>	<u>Begivenhed</u>
17. maj	Møde mellem RMU og FU om bl.a. budgetudarbejdelse og økonomisk status
9.-10. juni	Orientering om økonomiaftale 2017



---

4. august	Frist for udtalelse fra RMU angående rammer for budget 2017
15. august	Forslag til Budget 2017 fremsendes til Ledelsesområderne
1. september	Frist for hørings svar fra HMU'erne til 2. behandling + evt. supplerende udtalelse fra RMU
11. oktober	Fællesmøde mellem RMU og FU om det vedtagne Budget 2017

### **Beslutning**

Senest den 17. august 2016 fremsendes høringsmaterialet i forhold til forslag til Budget 2017 til HMU og LMU formandskaberne med angivelse af relevant materiale for Psykiatri og Social. Når materialet sendes ud, adviseres der også om, at der skal holdes ekstraordinære LMU-møder i høringsperioden der for LMUerne strækker sig fra den 17. august - 24. august kl. 12.00.

LMUerne har frist for at indsende hørings svar den 24. august kl. 12.00 til Louise Lyngsø [mailto: loulyn@rm.dk](mailto:loulyn@rm.dk).

På baggrund af de indkomne hørings svar fra LMUerne laver formandskabet et udkast til kommentering på HMU mødet den 1. september, hvor udvalgets bemærkninger indarbejdes.

Det vil blive afsøgt, hvorvidt der er mulighed for at aflevere hørings svaret en dag senere, da der er frist den 1. september og det er den dag HMU mødet afholdes.

1-13-4-113-14

### **10. Strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien (15 min)**

#### **Det indstilles, at HMU**

- tager orienteringen til efterretning.

#### **Sagsfremstilling**

---

Formanden for styregruppen for kompetenceudviklingsstrategien i psykiatrien orienterer om arbejdet med strategien.

Referater fra alle styregruppemøder kan findes på intranetsiden for strategien <http://ps.intra.rm.dk/hr/kompetenceudviklingsstrategi-for-psykiatrien/referater/>

## Beslutning

Punktet blev gennemgået, jf. slides.

Der opfordres til, at det tages op i LMUerne, såfremt man ikke allerede har gjort det.

På socialområdet er der også en kompetenceudviklingsstrategi, men den er mindre, og der er færre midler til rådighed.

1-30-73-65-15

## 11. Kollegial debriefing (10 min)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

### Sagsfremstilling

HMU blev på mødet den 23. november 2015 præsenteret for kollegial debriefing, som benyttes i Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK).

Det blev på HMU-mødet besluttet, at alle lokale LMU'er skulle præsenteres for kollegial debriefing. Formålet var at afklare, hvor stor interessen for metoden er i de respektive specialområder. Det blev samtidig aftalt, at LMU'erne skulle give Socialplanlægning en tilbagemelding herpå, så HMU kan orienteres om status. Socialplanlægning har fået tilbagemelding fra 5 specialområder.

Ud fra tilbagemeldingerne fra de lokale LMU'er kan følgende træk fremhæves:

- SBU finder kollegial debriefing anvendeligt i eget specialområde, og har været i kontakt med DOK med henblik på yderligere information. Det skal dog stadig afklares, hvorvidt debriefing overlapper i forhold til andre eksisterende metoder, som benyttes rundt på afdelingerne i SBU i dag.
- Alle specialområder har forholdt sig eksplicit til debriefing, og det har bevirket en god og frugtbar diskussion om specialområdernes eksisterende ordninger og metoder. De fleste specialområder mener, at de nuværende beredskaber og

---

sikkerhedsplaner fungerer godt, og der derfor ikke umiddelbart er behov for kollegial debriefing som ny metode.

- Orienteringen om kollegial debriefing har i ét specialområde betydet, at man har nedsat en arbejdsgruppe vedrørende defusing/debriefing, som skal tydeliggøre specialområdets eksisterende retningslinjer og komme med oplæg til en udbygning af disse, herunder overveje nødvendig kompetenceudvikling på området.

DOK har ønsket at udbrede kendskabet til kollegial debriefing som led i en fælles vidensdeling blandt specialområderne. Et enkelt specialområde har valgt at lade sig direkte inspirere og andre har haft relevante drøftelser om metoden og problematikken.

Alle er stadig velkomne til at kontakte områdeleder Lars Emil Andersen eller afdelingsleder Steffen Albertsen i forhold til DOKs erfaringer med kollegial debriefing.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Det bemærkes, at det ikke er en paraply, som kan anvendes bredt på hele socialområdet.

1-13-3-173-09

## **12. Sygefraværsrapporten 2015 for Psykiatri og Social (5 min)**

### **Det indstilles, at HMU**

- tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Den vedlagte sygefraværsrapport for Psykiatri og Social 2015 er til orientering. HMU får lejlighed til at drøfte rapporten på HMU mødet den 1. september i sammenhæng med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden bemærker, at alle stillinger er lavet om til fuldtidsstillinger i opgørelsen (Side 5).

Medarbejdersiden mener ikke, at det giver et retvisende billede. Men det giver et billede af, hvor mange timer medarbejderne er fraværende og ikke hvor mange, der er fraværende.

Det er uklart, hvorvidt det er muligt at trække tallene på anden vis.

## Bilag

- [Sygefraværsrapport 2015](#)

1-13-3-25-15

### 13. Aftale om Respektpakke 1 - Respekten for det fælles (5 min)

#### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

#### Sagsfremstilling

Danske Regioner skriver, at i forlængelse af tidligere drøftelser om vold mod ansatte har Justitsministerens (m.fl.) præsenteret den vedlagte respektpakke, som har været undervejs siden januar.

Særligt disse punkter er relevante for regionerne:

”Fokusområde 2: Styrket indsats over for kriminalitet mod personer i offentlig tjeneste  
2.1. Straffelovens særlige regel om vold og trusler mod personer i offentlig tjeneste skal udvides til også at omfatte indirekte trusler.

Indirekte trusler over for personer i offentlig tjeneste – f.eks. trusler fremsat gennem tredjemand såsom en kollega eller et familiemedlem, på internettet, på sociale medier eller i pressen – skal omfattes af straffelovens særlige bestemmelse om vold og trusler mod personer i offentlig tjeneste, der har en strafferamme på 8 år, mod i dag at være omfattet af straffeloven almindelige bestemmelse om trusler, der har en strafferamme på 2 år.

2.2. Anklagemyndigheden skal have øget fokus på at føre sager, hvor personer i offentlig tjeneste groft og uretmæssigt hænges ud for at have begået ulovligheder.

Justitsministeren vil bede anklagemyndigheden om at have øget fokus på at føre sager, hvor personer i offentlig tjeneste groft og uretmæssigt hænges ud for at have begået ulovligheder, der kan koste dem deres job.

2.3. Skærpet straf for overgreb mod personer i offentlig tjeneste, når overgrebet sker i den pågældendes fritid.

Straffen skal skærpes i sager, hvor der udøves vold eller trusler mod personer i offentlig tjeneste, når overgrebet sker i fritiden som følge af den pågældendes tjeneste, ved at lægge en tredjedel oven i det nuværende strafniveau.

2.4. Skærpet straf for alle former for kriminalitet, der har baggrund i den forurettedes eller dennes nærmestes udførelse af offentlig tjeneste.  
Det skal udtrykkeligt slås fast i straffeloven, at det er en strafskærpene omstændighed, at kriminalitet har baggrund i den forurettedes eller dennes nærmestes udførelse af offentlig tjeneste. Det betyder, at der i de sager, hvor offeret udsættes for en forbrydelse på grund af sin eller eksempelvis sin ægtefælles offentlige tjeneste, skal udmåles en væsentligt skærpet straf i forhold til straffen for en "almindelig" overtrædelse.

2.5. Skærpet straf for verbale overfald på personer i offentlig tjeneste  
Straffen for fornærmelig tiltale af personer i offentlig tjeneste skal skærpes, så udgangspunktet fremover bliver en bødestraf på mindst 5.000 kr. mod i dag 3.000 kr."

Aftalen blev præsenteret den 4. maj.

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden ønsker, at dagsordenspunkter skrives på en anden måde, så det ikke er enslydende med bilagene, og så det måske er lettere forståeligt end bilagene, der er medsendt. Det kunne også eksemplificeres med eksempler.

Det er en balance i forhold til, hvor meget man skal ændre og dermed gøre mere upræcist. En evt. ændring af sådan en type tekst skulle trykprøves ved juristerne.

## Bilag

- [Aftale om Respektpakke I - Respekten for det fælles.pdf](#)

1-13-3-55-15

## 14. Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (2 min)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

En konkret sag med politianmeldelse fra SBU drøftes, og det drøftes, hvorvidt der burde være opdelt p-numre for specialområderne på socialområdet i forhold til straffesager og bødeforlæg.

### **Bilag**

- [Bilag HMU 22062016 AT's aktuelle engagement Psykiatri & social 2016](#)

1-13-3-44-15

## **15. Orientering om de store byggerier (5 min)**

### **Det indstilles, at HMU**

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

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Skejby kører som forventeligt, og der er forventning om aflevering medio 2018, og der er plan om indflytning ca. 4 mdr. senere.

Første forslag for Gødstrup er i Regionsrådet i dag. Man har forsøgt at afsætte lidt ekstra midler til uforudsete udgifter. Der er planlagt indflytning ultimo 2019/Januar 2020. Dette er afhængigt af de andre funktioners flytning.

1-13-3-44-15

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

### **Beslutning**

Medarbejdersiden spørger til, hvorvidt de udfyldte blanketter vedr. kørsel i regionens biler bør tilbagekaldes og udsendes nye, nu da passussen vedr. personalemæssige konsekvenser er blevet taget ud. De der ønsker det ændret, kan få det ændret, og det er noget formandskaberne skal tage op i LMUerne.

**Bilag**

- [Slides til HMU 220616](#)