

21. december 2015
/BENCHR



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

18. december 2015 kl. 12:00

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 HMU møde den 23. oktober 2015 (5 min)	1
3 Besparelser 2016 (30 min)	2
4 Økonomi og aktivitet (10 min)	4
5 Åben dialog i PS – tør vi sige det, vi mener? (30 minutter)	5
6 Rusmiddelpolitik (10 min)	6
7 Orientering vedr. de nye byggerier (5 min)	7
8 Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (5 min)	8
9 Eventuelt	8

1-13-3-75-14

1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen.

Beslutning

HMU besluttede at godkende dagsordenen.

Præsentation af Tekla Lund Jessen (AMO) fra Holmstrupgård og Andreas Aalkjær Danielsen (AC/YL) midlertidigt på Neurologisk afdeling, som er nye medlemmer i udvalget.

1-13-3-75-14

2. Godkendelse af referat fra HMU møde den 23. oktober 2015 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU-mødet den 23. oktober 2015

Beslutning

HMU besluttede at godkende referatet.

Bilag

- [Referat - 23. oktober 2015](#)

1-30-74-38-14

3. Besparelser 2016 (30 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning samt evaluerer personaleprocessen.

Sagsfremstilling

Der orienteres om følgende:

- Fremrykning af besparelser
- Hvor mange er blevet afskediget
- Løn- og personaleområdet
- Styregruppe om kvalitet og effektivitet i de administrative opgaver i Psykiatri og Social
- Evaluering af personaleprocessen ifm besparelser – opsamling af erfaring (drøftelse i grupper)

Beslutning

Formålet med drøftelsen i udvalget er at se på, hvad der er gået godt, og hvad der kunne være håndteret bedre i besparelserprocessen.

Punktet blev indledt med en gennemgang af slides indeholdende diverse informationer om konsekvenserne af besparelserne og omorganiseringerne.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om en oversigt over deciderede nedlagte stillinger for at tydeliggøre, hvor mange der reelt er berørt af besparelserne. Dette er en opgørelse, hele regionen skal lave i januar, og den vil blive taget med på et kommende HMU møde.

Udvalget havde gruppedrøftelse vedr. Personaleprocessen og hovedpunkterne var:

Skiftet fra planlægningsfasen til driftsfasen omkring den 1. Oktober kunne have været bedre. Det er opfattelsen, at organisationen ikke var tilstrækkelig gearet, og der skete dermed nogle fodfejl, som f.eks. manglende information til FTR om flytningerne. Men kan vi løse de fejl der sker?

Hvad har fungeret godt?

- Ledelsen har haft et stort og meningsfuldt samarbejde med TR og AMO
- Tvivlspørgsmål blev hurtigt grebet af ledelsen

Hvad skulle vi have gjort på en anden måde?

- Der var usikkerhed omkring hvilket afsnit på Afd. M, der skulle lukke
- Der kunne være blevet spurgt bredt ud blandt medarbejderne, om der var nogen, der gerne ville være med til at starte et nyt sengeafsnit op i Viborg.
- Procestiden fra udmelding til udførelse er meget lang. Politikerne bør være med til at komprimere processen, men der ønskes stadig en lang høringsperiode. Det er det altid nærværende dilemma imellem hastighed og ordentlig.
- Der har været en undren blandt medarbejderne, når der flyttes personale fra en enhed samtidig med, at der ansættes nyt personale i samme enhed.

- Medarbejdersiden ønsker, at der skal afholdes APV og Trivselsundersøgelse. Der afholdes APV og Trivselsundersøgelse (ikke TULE) et halvt år efter, der er sket en væsentlig ændring på de respektive enheder.
- Beskrivelsen af de lavintensive senge kom forholdsvis sent.
- I denne proces har der været fokus på ordentlighed frem for hastighed og ved en fremtidig lignende situation vil vægtningen højst sandsynlig være anderledes.

De vigtigste erfaringer vi kan tage med fra denne proces?

- Fyre og hyre samtidigt problematikken er svær at rumme for medarbejderne
- Åbenhed omkring tidsplaner
- LMU skal lave en ramme for behandlingen af besparelserne
- Der etableres et lokalt tæt samarbejde, så man ved, hvad der foregår.
- Ledelsen er nødt til at lave kraftige og tydelige rammer for håndteringen af processen

En ideel situation vil være en hurtig og kort proces, hvor alt er gennemarbejdet og forberedt ordentligt og med en lang høringsperiode. Men de to skismaer kan ikke honoreres samtidig. Derudover skal det også bemærkes, at det politiske niveau er involveret, og det kan være medvirkende til, at nogle arbejdsprocesser forlænges.

På næste HMU møde skal det diskuteres, hvornår der skal laves APV og TULE set i lyset af ændringerne. Tidspunktet skal også koordineres med regionens.

Hyre og fyre dilemmaet vil også blive taget op på HMU mødet, og hvordan man håndterer det.

I forbindelse med M2s flytning til Viborg sagde medarbejderne nej tak til at følge med, og dermed blev de opsagt pr. 1. april 2015 men opsigelsesperioden blev forlænget til den 1. juli 2015 af hensyn til medarbejderne. Endvidere blev der aftalt en mulig løsning for en tjenstemand, som stod til at skulle flyttes til Viborg. I forhandlingen med TR fremsatte ledelsen krav om, at når opsigelsesperioden blev udvidet til den 1. juli 2015, skulle medarbejderne afholde deres ferie i den forlængede periode. Dette krav har givet anledning til utilfredshed i Risskov, men alle medarbejdere på M2 med undtagelse af en person har fået andet job. Dette betyder, at bortset fra den ene medarbejder, har ingen alligevel været nødt til at afholde deres ferie i opsigelsesperioden. Man må og kan, jf. reglerne, meddele medarbejdere, at de skal afholde deres ferie i en opsigelsesperiode.

Medarbejdersiden ønsker at høre, hvorvidt det er en model, man vil anvende fremover i forbindelse med sparerunder eller andre opsigelser. Ledelsen gav udtryk for, at det kan bringes op til overvejelse ved fremtidige forhandlinger, men som udgangspunkt vil det ikke blive sat i spil.

Det væsentligste er det klima, ledelse og tillidsrepræsentanter forhandler i, og at der er tillid til hinanden. Jo mindre tillid der er i forhandlingen, jo mere tilbøjelig er ledelse til at holde sig til reglerne og være mindre fleksible. I forhandlinger skal der både gives og tages.

Når man går ud af døren fra forhandlingen, bør der være en klar aftale om, hvad man melder ud. Det positive og negative skal fylde lige meget, dvs., både det der bliver givet og taget skal kommunikeret. Der var enighed om, at man ikke havde lavet denne afstemning omkring kommunikationen. Dette er en læring til videre forløb.

Ved denne forhandling i Risskov har den negative dimension efterfølgende fyldt mest, og det giver et billede af, at ledelsen kun stiller krav, som opleves som urimelige. Det kan gøre ledelsen mere påholdende i fremtidige forhandlinger.

Der er enighed om, at udvalget finder det positivt, at HMU kan tale åbent om og drøfte de situationer, der er vanskelige.

1-13-3-75-14

4. Økonomi og aktivitet (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet

Beslutning

Socialområdet:

Samlet set i PS - socialområdet er der et forventet overskud på 12,8 mio kr grundet fællespuljerne, der dækker specialområdernes forventede underskud på 21,5 mio. Kr

Der tegner sig fortsat et billede af, at nogle områder har store udfordringer, men det er isoleret, og der er fin efterspørgsel på de sociale ydelser.

Det kunne være positivt at tydeliggøre, hvad der er gammel gæld.

På næste møde medtages graf over udvikling i efterspørgslen.

Psykiatrien:

Psykiatrien har et overskud på 13,6 mio kr.

Det er en udfordring, at der ikke må overføres midler til næste års budget, men der skal være en lille opsparing til at dække udgifter i forbindelse med de forestående flytninger.

Belægningsprocenten er over 90,%. I psykiatrien har der været ca. 1000 færre cpr.nr. end i 2014.

Politikerne er opmærksomme på psykiatriens flotte resultater i forhold til UBR.

Bilag

- [Slides øk og aktivitet](#)

1-13-3-75-14

5. Åben dialog i PS – tør vi sige det, vi mener? (30 minutter)

Det indstilles, at HMU

- drøfter emnet.

Sagsfremstilling

HMU har på et tidligere møde perifert drøftet, om vi tør sige det, vi mener.

Tør man tage emner op, som kan være lidt problematiske og måske også følsomme.

Hvis man er forsigtig med at ytre sin mening - hvad skal der så til for at ændre det.

Vi ønsker, at PS som en god arbejdsplads - hvad kræver det?

Beslutning

For ca. et år siden var dette emne oppe at vende i udvalget, og det blev aftalt, at det skulle tages op, når tiden tillod det. Det er der mulighed for på dette møde.

Udvalget drøftede hvorvidt, man tør sige det, man mener, og at man har en åbenhed, der gør, at man kan drøfte problematiske og følsomme emner.

Hovedpunkterne fra gruppedrøftelsen var:

Der er en oplevelse af, at åbenheden er blevet mindre gennem årene, og man anvender i højere grad f.eks. TR til at få luft for problemstillinger, men TR må ikke gå videre med det. Det bevirker, at man fralægger sig eget ansvar og mister evnen til at tage disse dialoger.

Der stilles spørgsmålstegn ved, om nogle bruger Facebook til at få delt problemerne/luftet sin utilfredshed frem for at tage en åben dialog?

En grund til at der ikke er en åben dialog kan være, at afdelingsledere/funktionsledere i stigende grad bliver administratorer fremfor tilstedeværende ledere, og så mister de følingen med medarbejderne og de problemer, der opstår.

Det er uvist, om problemet er blevet større, og om det er værre i PS end andre steder. Det handler om kultur og kommunikation, hvor der skal være fokus på god kommunikation præget af respekt og fakta.

Det er hverken en TR eller ledelesopgave alene at sikre bidraget til en åben og ærlig kultur - det er alles opgave.

Denne drøftelse er et opmærksomhedspunkt på, hvilke udfordringer der er, og udvalget opfordrer til, at denne dialog tages op lokalt i LMUerne. Der er fokus på en generel måde at tale på, og det hænger sammen med forandringer, og det kræver en åbenhed at komme igennem de forandringer, vi står overfor.

1-13-1-68-12

6. Rusmiddelpolitik (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter rusmiddelpolitikken.

Sagsfremstilling

PS Administrationen har udarbejdet en rusmiddelpolitik, der sikrer synliggørelse af både det ledelsesmæssige og det kollegiale ansvar, og gør Psykiatri og Social's holdning klar for ledere og medarbejdere.

Udover politikken, er der udarbejdet et notat om håndtering af rusmiddelpolitikken, som bliver tilgængelig i HR's værktøjskasse. Notatet beskriver, hvordan medarbejdere og ledere overordnet set skal håndtere situationer, hvor man opdager eller har mistanke til en medarbejders misbrug.

Rusmiddelpolitikken og notatet om håndtering af denne er vedlagt.

Beslutning

Det er langt hen ad vejen en beskrivelse af den praksis, der er i dag.

Udvalget havde følgende bemærkninger til politikken:

Side 2 afsnit 4: Indkaldelse til samtale med bisidder. Den formulering, der bruges i dag i forhold til bisiddere, bør være den, der bruges i politikken.

Det tredje afsnit kan udbygges i forhold til, hvordan man hjælper nogen til at træde frem og være mere imødekommende. Det bør måske stå først i politikken.

Formuleringsmæssigt bør den læses igennem (konsekvensretning i forhold til medarbejdere/ansatte).

Man kan ikke forlange, at der bliver taget en urin- eller blodprøve på en medarbejder.
Udvalget opfordrer til, at Regionen som helhed har en rusmiddel-/alkoholpolitik.

Bilag

- [Rusmiddelpolitik - 25.11.15](#)
- [Håndtering af rusmiddelpolitikken - 17.11.15](#)

1-13-3-75-14

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

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

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

Beslutning

På regionsrådsmødet den 25. november 2015 blev det besluttet, at der skal etableres et køkken på DNU som et OPP-projekt.

1-13-3-4-15

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

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Underudvalget vil gerne arbejde nærmere med påbuddene for at se, om der er generelle tendenser. Der skal laves en nærmere beskrivelse af opgaven.

Der er blevet givet 17 grønne smileys i Region Midtjylland, hvoraf Psykiatri og Social har fået de 15.

Bilag

- [04.12.2015 Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og social 2015](#)

1-13-3-75-14

9. Eventuelt**Beslutning**

Irene Christensen stopper i HMU, og udvalget takker for hendes indsats og engagement.

Glædelig jul og godt nytår.

Bilag

- [Slides til HMU 181215](#)