

9. september 2016
/BENCHR



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

1. september 2016 kl. 10:00

i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg

26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden (5 min)	1
2	Orientering vedr. fremtidig praktisk afvikling af HMU møder (5 min)	1
3	Godkendelse af referat af HMU mødet den 22. juni 2016 (5 min)	2
4	Høringssvar vedr. Budget 2017 (20 min)	2
5	Økonomi og aktivitet (10 min)	4
6	Projekt revitalisering af lokal løndannelse (5 min)	5
7	Personaleredegørelse Region Midtjylland 2015 (5 min)	6
8	Orientering om de store byggerier (5 min)	6
9	Orientering om drejebog for personaleproces vedr. fusion af Centralkøkkenet, AUH Risskov og Køøkenet, AUH (15 min)	7
10	Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (5 min)	8
11	Eventuelt (15 min)	8
12	Tema: Årlig arbejdsmiljødrøftelse om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde 2016	9

1-13-3-44-15

1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU mødet den 1. september 2016.

Beslutning

Dagsorden blev godkendt.

Fraværende medlemmer:

- Per Jørgensen
- Heinz Jacob
- Anne Mette Vejrup
- Ea Bøhm Jepsen
- Karin Bonde Jessen
- Tekla Lund Jessen

Nye medlemmer:

- Tine Beck Jensen
- Trine Walther

1-13-3-44-15

2. Orientering vedr. fremtidig praktisk afvikling af HMU møder (5 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

For at skabe større sammenhæng og styrke den røde tråd på HMU-møderne, især i forbindelse med drøftelserne, har formandskabet besluttet, at næstformændene fremadrettet vil skiftes til at varetage rollen som ordstyrer på møderne.

Der er tale om en prøveperiode der løber indtil det nye HMU skal nedsættes primo 2017.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bent Lykke er ordstyrer på dagens møde.

1-13-3-44-15

3. Godkendelse af referat af HMU mødet den 22. juni 2016 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender referatet fra HMU mødet den 22. juni 2016.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Bilag

- [Referat - 22. juni 2016](#)

1-13-3-44-15

4. Høringssvar vedr. Budget 2017 (20 min)

Det indstilles, at HMU

- Drøfter og godkender udkastet til høringssvar vedr. Budget 2017

Sagsfremstilling

Formandskabet har udarbejdet et overordnet forslag til hørings svar vedr. Budget 2017 på baggrund af de indkomne hørings svar fra LMU'erne. Forslaget skal færdiggøres med indarbejdelsen af udvalgets bemærkninger.

Der vil også blive orienteret om de økonomiske udfordringer, der er i Budget 2017 og de afledte konsekvenser heraf.

Bilag:

- Indkomne hørings svar fra LMU'erne
- Hørings materialet (tidl. udsendte mails)
- Aftale om budget 2017 (tidl. udsendt mail)

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne følte ikke de havde mulighed for at arbejde med budget materialet, og fandt det svært tilgængeligt. Det var ønskeligt, at der var blevet udarbejdet noget mere lettilgængeligt materiale. Eftersom MED-systemet modtager materialet samtidig som ledelsen, er det ikke tidsmæssigt muligt at lave en version, der er mere letlæselig. Men det er tvivlsomt, om medarbejderne har en reel mulighed for at have en holdning til Budget 2017, når materialet er svært tilgængeligt. Derudover er det et omfattende mængde materiale, der skal tages stilling til med meget kort tidsfrist. Dermed bliver den reelle medarbejderinddragelse begrænset.

Udvalgets konkrete bemærkninger blev indarbejdet i forslaget til hørings svaret, som Formandskabet havde udarbejdet.

Budgetforliget på sundhedsområdet blev gennemgået, jf. slides, for at give et overblik over budgetreduktionerne.

Den samlede forventede reduktion, som der aktuelt er kendskab til, er ca. 4,5 mio. Kr. Beløbet er meget foreløbigt, og der er endnu ikke nogen bud på, hvordan besparelsen skal realiseres.

Det der bliver udfordringen er at bryde det ned til de enkelte enheder og finde ud af, hvad det konkret betyder.

Medarbejderne opfordrer til, at formandskabet afholder en dag til at drøfte den effekt, besparelserne har, for at arbejde i dybden med at finde ud af, hvordan besparelserne bedst kan realiseres.

Bilag

- [Hørings svar fra Afdeling Q - budget 2017.pdf](#)
- [Hørings svar budget 2017 - SKU.pdf](#)
- [Hørings svar - budget 2017 - RV](#)
- [Hørings svar fra RP Horsens vedr. budget 2017.pdf](#)
- [Hørings svar vedr. budget 2017 Regionspsyk Randers.pdf](#)
- [Hørings svar fra BUC Forslag til budget 2017.doc](#)
- [Budget 2017 Hørings svar fra LMU Afdeling P.pdf](#)

- [Høringssvar fra Afdeling R´s LMU ift budget 2017](#)
- [Sundhed - 2 8 - Psykiatri \(3\).pdf](#)
- [PSL bemærkninger Social - budget 2017.pdf](#)
- [Budgetændr fra B2016 til budgetforslag 2017.pdf](#)
- [aftale-om-budget-2017 \(1\).pdf](#)
- [Dagsordenstekst Forslag til budget 2017.pdf](#)
- [Udviklingsstrategi for Aarhus Universitetshospital.pdf](#)
- [Styring efter et sundhedsvæsen på patientens præmisser.pdf](#)
- [Rammer for investeringsplan 2017-2025.pdf](#)
- [Notat om gæld og renter.pdf](#)
- [Målbilleder for Sundhed, Regional Udvikling og socialområdet.pdf](#)
- [Forslag til budget 2017 for Region Midtjylland.pdf](#)

1-13-3-44-15

5. Økonomi og aktivitet (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

Sagsfremstilling

Der vil blive eftersendt bilag til punktet.

Beslutning

Socialområdet:

Der er samlet set et underskud på 12 Mio. Kr.

Specialområde Hjerneskade og Børn og Unge har underskud, men næste år er der en forventning om, at det er væk.

Psykiatrien:

Der er samlet set et overskud på 8 Mio. Kr. Men det er faldende.

Der efterspørges en tydeligere opdeling af psykiatrien på afdelingsniveau i oversigten (tilsvarende slidsene vedr. Socialområdet). Afd. P har haft et merforbrug på 6 mio. kr. som de skal finde, men det har ikke noget med de udmeldte besparelser at gøre.

Forventet aktivitet i psykiatrien: Medarbejderne stiller spørgsmålstegn ved, om den forventede belægningsprocent på 90 % er for lav, eftersom den reelle belægning som regel er højere.

Bilag

- [Slides ØK og aktivitet](#)

1-13-1-9-16

6. Projekt revitalisering af lokal løndannelse (5 min)**Det indstilles, at HMU**

- til orientering.

Sagsfremstilling

Det af HMU godkendte projekt "fælles forhandleruddannelse" som er blevet udarbejdet i forbindelse med revitalisering af lokal løndannelse, er blevet godkendt af arbejdsgruppen om lokal løndannelse under koncern HR.

Projektet har fået tildelt samtlige rådige midler (190.000 kr.), som koncernen havde fået fra de centrale parter.

De eneste bindinger fra arbejdsgruppen er, at der skal være en vidensdeling fra projektet efterfølgende samt, at pengene som udgangspunkt skal være brugt inden udgangen af året. HR har dog allerede bedt koncernen om at undersøge muligheden for at få lov til at gennemføre hele eller dele af projektet i foråret 2017, da sandsynligheden for at planlægge, forberede, tilmelde, samt gennemføre projektet ad to omgange inden nytår er ret lille.

Beslutning

Det er blevet foreslået, at der laves en fælles forhandleruddannelse. Det er blevet godkendt, og der er blevet tildelt midler hertil. (190.000 kr.) Deltagerne vil være de forhandlingsberettigede TR'er og ledelse.

1-35-77-1-16

7. Personaleredegørelse Region Midtjylland 2015 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- tager personaleredegørelsen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Redegørelsen fremsendes årligt. Arbejdsskader og sygefravær vil blive drøftet under arbejdsmiljøtemadrøftelsen.

I forhold til målsætningen om at have et højt niveau af fuldtidsansatte, så ligger Psykiatri og Social relativt højt sammenlignet med andre områder, men der er store udsving imellem områderne. De nærmere opgørelser herpå vil blive fundet frem.

Bilag

- [Personaleredegørelse Region Midtjylland 2015](#)

1-13-3-44-15

8. 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

Socialområdet:

På socialområdet er ca. 20 mobile boliger fordelt mellem tre forskellige specialområder. Det er gode boliger, der er godkendt af socialtilsynet.

Psykiatri:

I Skejby er hovedprojektet afleveret, og det er i gang med at blive gransket. Det forventes stadig færdigt pr. 1. juli 2018. Det er en opgave at finde ud af, hvordan vi flytter et psykiatrisk hospital, der er i drift. Der skal bl.a. indgås driftsaftale med AUH, da de leverer en stor del af den tekniske løsning.

Køkkenprojektet har været i udbud i begyndelsen af denne uge. Det forventes, at der er et nyt køkken klar i november 2018.

Byggeriet i Gødstrup forløber planmæssigt, og der er forventet indflytning ved årsskiftet 2019/2020.

I Viborg er der også et stort byggeri i gang.

1-30-74-12-15

9. Orientering om drejebog for personaleproces vedr. fusion af Centralkøkkenet, AUH Risskov og Køkkenet, AUH (15 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

HR-arbejdsgruppen (repræsentanter fra HR i Psykiatri og Social og på AUH) har i samarbejde med Arbejdsgruppen vedr. Køkkenet udarbejdet vedlagte skitse til en drejebog for personaleproces i forbindelse med fusion af Centralkøkkenet, AUH Risskov og Køkkenet, AUH, ultimo 2018. HMU følgegruppen drøfter oplægget på møde den 26. august, hvorfor der tages forbehold for eventuelle bemærkninger/ændringer af drejebogen som følge heraf. HMU vil blive givet en mundtlig orientering herom på mødet.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

- [Udkast til drejebog køkkenfusion](#)
- [Skitse godkendt 260816 til drejebog](#)
- [Notat om udpegningsprocessen frem mod køkkenfusionen 290816](#)
- [Tids- og procesplan fusion af køkkenerne](#)

1-13-3-55-15

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

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne undrer sig over det afholdte fyraftensmøde i Risskov den 23. August 2016, når man ser på oversigterne vedr. Arbejdstilsynets engagement.

Bilag

- [Bilag-HMU-01092016 Arbejdstilsynets aktuelle engagement i PS 2016](#)

1-13-3-44-15

11. Eventuelt (15 min)

Sagsfremstilling

Der vil blive orienteret kort om situationen i Regionspsykiatrien Vest samt fyraftensmøde i Risskov om sikkerhed mm.

Beslutning

Regionspsykiatrien Vest:

Regionspsykiatrien Vest omfatter afdelinger i Herning og Holstebro og har i flere år været udfordret af lægemangel. Situationen er nu, at en læge har sagt op, en læge er sygemeldt og nogle andre har bedt om orlov. Det betyder, at det er svært at sikre driften begge steder. Derfor er der fremlagt et forslag til Det rådgivende udvalg. Det foreslås, at sengene fra Holstebro flyttes til Herning allerede nu, og dermed gennemfører man sammenlægningen i stedet for at vente til flytningen til Gødstrup. Sagen er blevet udsat af forretningsudvalget med henblik på nærmere beskrivelser af forskellige modeller. Der er derfor udarbejdet tre modeller, som vil blive forelagt Det rådgivende udvalg vedrørende psykiatri og social den 14. september 2016.

Det er meget vigtigt for alle parter, at der træffes en beslutning, der giver en holdbar løsning indtil flytningen til Gødstrup

Fyraftensmøde i Risskov den 23. august:

Tirsdag den 23. august 2016 blev der afholdt et fyraftensmøde på Århus Universitetshospital, Risskov med det formål at drøfte arbejdsmiljøet i de psykiatriske afdelinger i Risskov. Initiativtagerne til fyraftensmødet var fællestillidsmændene for FOA, DSR og SL, da der i personalegruppen har været en oplevelse af, at antallet af episoder med vold og trusler mod de ansatte har været stigende, og sagerne bliver grovere. Det var primært medarbejdere fra sengeafsnittene, der deltog i fyraftensmødet for at drøfte eventuelle løsningsforslag. På mødet deltog 90-95 medarbejdere.

Onsdag den 24. august 2016 blev der afholdt et møde mellem Fællestillidsmændene og psykiatri- og socialledelsen. Der var her enighed om at fokusere på følgende tre elementer:

- Vikarproblemstillingen
- Skærmningsdelen
- Indsats overfor misbrug

Det blev aftalt, at de øvrige punkter bør behandles i lokalt regi eller på nationalt plan.

Psykiatri- og socialledelsen holdt den 29. august 2016 møde med VikarMidt om vikarproblemstillingen. Derudover vil de tre ovenstående emner blive analyseret nærmere med henblik på at få lavet en handleplan.

FTR afholder et møde med personalet indenfor en måned for at drøfte status og handleplan.

Normeringen fyldte også meget på fyraftensmødet, men psykiatri- og socialledelsen har ikke en mulighed at ændre på de økonomiske rammer.

Den forestående APV-TULE proces vil forhåbentlig kunne medvirke til at tydeliggøre, hvor man er udfordret, og hvad der skaber udfordringerne.

Afdelingsledelserne vil gerne orienteres, når der skal afholdes den slags møder.

Yngre Læger vil også gerne inviteres med til fyraftensmøderne/stormøderne fremover.

1-13-3-36-15

12. Tema: Årlig arbejdsmiljødrøftelse om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde 2016

Det indstilles, at HMU

- på mødet får en uddybende orientering og oplæg vedrørende dagsordenspunkterne 1-3.

- på baggrund af orientering og oplæg lægges op til en drøftelse og beslutning om fokusområderne for 2016-2017 samt HMU's arbejdsmiljøtemadag 2017.

Sagsfremstilling

Tema: Årlig arbejdsmiljødrøftelse for sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Psykiatri og Social 2016

HMU valgte for 2015 og 2016 at arbejde videre med følgende fokusområder:

- Forebyggelse af vold herunder konflikthåndtering og nedbringelse af ulykker i forbindelse med vold
- Sikkerhed, sikkerhed og sikkerhed
- Forandring og udvikling i fællesskab

Indsatsområdet 'Forandring og udvikling i fællesskab' er nyt, mens de øvrige 2 fokusområder har været gældende siden 2013.

På baggrund af fokusområderne for 2015 og 2016 er der arbejdet videre med en række emner. Her er en status på de væsentligste emner og dermed et grundlag for at drøfte de fremadrettede indsatser.

1. Kort orientering om udviklingen i arbejdsulykker, VTC-registreringer, påbud fra Arbejdstilsynet og sygefravær

- 1.1. Arbejdsulykker
- 1.2. VTC-registreringer
- 1.3. Påbud fra Arbejdstilsynet
- 1.4. Sygefravær

2. Status på igangværende indsatser i Psykiatri og Social

- 2.1. Sikkerhedsmodel 2.0
- 2.2. Sygefraværspolitik
- 2.3. Forandring og udvikling, herunder arbejdsmiljøtemadagen 2016
- 2.4. Generelle tendenser i påbud om psykisk arbejdsmiljø, oplæg v. HMU's underudvalg for arbejdsmiljø

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

3. Hvilke indsatser har størst effekt for arbejdsmiljøet? v. Lars Peter Sønderbo Andersen, Arbejdsmedicinsk klinik Cand. Psych. Aut; PhD.

4. Fastlæggelse af indsatser og arbejdsmiljømål 2016-2017

HMU drøfter oplæg fra HMU's underudvalg for arbejdsmiljø og fra Arbejdsmedicinsk klinik, kommende indsatser og arbejdsmiljømål.

1. Kort orientering om udvikling i arbejdsulykker, VTC-registreringer, påbud fra Arbejdstilsynet og sygefravær

1.1. Udvikling i arbejdsulykker i Psykiatri og Social i 2009-2015

Antal arbejdsulykker i Psykiatri og Social uden fravær falder i perioden 2009 til 2015 fra 469 i 2009 til 202 i 2015, svarende til et fald på 56,9 pct. Alene fra 2014 til 2015 falder de fra 348 til 202, svarende til et fald på 42 pct.

Antal arbejdsulykker i Psykiatri og Social med fravær ligger relativt stabilt i perioden 2009-2015 sammenlignet med ulykker uden fravær. Der er 225 ulykker med fravær i 2009 og 196 i 2015 svarende til et fald på 12,9 pct. Antallet i 2014 var imidlertid lavere end i 2015, tallet stiger således fra 179 i 2014 til 196 i 2015 svarende til en stigning på et år med 9,5 pct.

I 2009 har Psykiatriområdet 94 ulykker med fravær og 96 i 2015, svarende til en stigning på 2,1 pct. Det er Psykiatriområdet, som har fået flere arbejdsulykker med fravær fra 2014 til 2015. De stiger således fra 71 i 2014 til 96 i 2015, svarende til en stigning på 35,2 pct.

Socialområdet har 131 arbejdsulykker med fravær i 2009, mens tallet er faldet til 100 i 2015, svarende til et fald på 23,7 pct. Fra 2014 til 2015 falder ulykker med fravær fra 108 til 100 svarende til et fald på 7,4 pct. Socialområdet og Psykiatriområdet nærmer sig derfor hinanden i antal fraværsulykker sammenlignet med tallene for 2014.

Det er en generel tendens i Region Midt, at arbejdsulykkerne uden fravær falder fra 2014 til 2015. Regionen skriver i arbejdsmiljøredegørelsen for 2015 "Faldet i indberettede ulykker uden fravær fra 2014-2015 vurderes, helt eller delvist, at skyldes indførelse af det nye system til registrering af vold, trusler og chikane (VTC)."

Allerede ved sidste arbejdsmiljødrøftelse i Psykiatri og Social var der en forventning om, at det nye registreringssystem ville betyde, at antallet af anmeldte ulykker uden fravær fremadrettet ville falde, idet en del af dem der i stedet ville blive registreret i VTC.

1.2. Udvikling i VTC-registreringer

Region Midts system til registrering af vold, trusler og chikane blev startet op pr. 1. januar 2015. Medarbejderne registrerer deres oplevelse af hændelserne på en skala fra 1 til 5. Registreringen er en subjektiv vurdering af hvor belastende hændelsen har været. 1 er en let belastning, mens 5 er en hård belastning. Arbejdsmiljøorganisationen skal følge op på registreringerne. De enkelte områder har nærmere aftaler om hvordan de vil følge op.

Der er 2.066 registreringer fra 1. halvår 2015, 2.482 registreringer i 2. halvår 2015 og 2.493 registreringer i 1. halvår 2016. Tallene fra 2. halvår 2015 og 1. halvår 2016 er på samme niveau.

Det er en proces at implementere et nyt værktøj, så alle i organisationen anvender det, og derfor giver det umiddelbart god mening, at der er færre registreringer i 1. halvår 2015 sammenlignet med de øvrige tal.

1.3. Udvikling i påbud fra Arbejdstilsynet

I 2014 gav Arbejdstilsynet 42 påbud, heraf 35 påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø. I 2015 blev der givet 23 påbud, heraf 10 påbud på det psykiske arbejdsmiljø. I 2014 var 11 af påbuddene strakspåbud, mens det drejede sig om 5 påbud i 2015.

1.4. Udvikling i sygefravær

Region Midtjyllands samlede sygefravær er steget fra 4,54% til 4,57% i perioden 2014 – 2015, hvilket svarer til en stigning på 0,7%.

Psykiatri og Socials samlede sygefraværsprocent i samme periode er steget fra 5,90% til 6,11%, hvilket er en stigning på 3,6%.

Årsagen til stigningen i sygefraværet i Psykiatri og Social skal fortrinsvis findes i det lange sygefravær på socialområdet, som er steget fra 7,85 dage til 8,89 dage fra 2014-2015. Det korte sygefravær er ligeledes steget i samme periode både i psykiatrien og på socialområdet.

PSL drøftede i sit møde den 19. april 2016 sygefravær med særligt fokus på Socialområdet på baggrund af udtræk fra BI-portalen. PSL besluttede på baggrund af drøftelsen;

- at der udarbejdes en generel analyse af sygefraværet på Socialområdet med henblik på at identificere indsatsområder
- at volumen af sygefraværet skal omregnes til økonomi
- at der i 3. kvartal 2016 sættes fokus på sygefravær, hvorfor analyse og videre procesplan skal drøftes på PSL-møde før sommerferien
- at der 1 gang i kvartalet sættes sygefravær på PSL-mødet. Det skal dagsorden-sættes sammen med økonomi og aktivitetsdata.

PSL drøftede den 5. juli 2016 på ny sygefraværet på Socialområdet på baggrund af en analyse udarbejdet af HR. PSL besluttede, at HR skulle arbejde videre med forslag til yderligere tiltag blandt andet på baggrund af kontakt til Specialområde Hjerneskade og at Specialområdet på OL-mødet i september præsenterer deres arbejde. Forslag til initiativer for reduktion af sygefraværet dagsordenssættes på ny på et PSL-møde efter sommerferien.

Sygefraværsrapporten er vedlagt som bilag.

2. Status på igangværende indsatser i Psykiatri og Social

2.1. Sikkerhedsmodel 2.0

Sikkerhedsmodel 2.0 er i høring ved LMU'erne indtil 2. september, og drøftes på HMU mødet den 26. oktober.

2.2. Sygefraværspolitik

Sygefraværspolitikken er under revision og forventes drøftet på HMU mødet den 26. oktober.

2.3. Forandring og udvikling, herunder arbejdsmiljøtemadagen 2016

Forandring og udvikling er HMU's nye indsatsområde i 2015-2016, og var samtidigt temaet for årets arbejdsmiljøtemadag i Psykiatri og Social den 20. april 2016. Allerede inden arbejdsmiljøtemadagen havde Psykiatri og Social et temamøde den 18. marts 2016 om forandring og udvikling, hvor LMU-formænd og næstformænd samt repræsentanter fra arbejdsmiljøområdet var inviteret.

Forandring og udvikling er ikke noget nyt i organisationen, men både Psykiatrien og Socialområdet oplever at forandringerne kommer hurtigere, kraftigere og oftere end tidli-

gere. Mens forandringsprocesser ofte har fokus på den konkrete forandring som eksempelvis økonomi, omorganisering, handleplaner og procesbeskrivelser, der besvarer spørgsmålene om hvad, hvornår og hvordan forandringerne skal gennemføres, så har temadagen især fokuseret på det mentale i forandringsprocessen. Ud fra en antropologisk vinkel blev der sat fokus på, hvordan kulturen på arbejdspladsen har indflydelse på arbejdsmiljøet – og måden vi forholder os til forandringer og udvikling. I omstillingsperioden vil ændringerne for medarbejdere og ledere kunne opleves som et tab, og der er behov for at organisationen har fokus på blandt andet dialog, inddragelse og nye relationer til at skabe en ny kultur. Til at arbejde med såvel det konkrete, som det mentale, blev der på arbejdsmiljøtemadagen præsenteret en værktøjskasse med metoder, som LMU'erne i løbet af 2016 skal drøfte hvordan det kan anvendes, når der arbejdes med at sætte indsatsområdet på dagsordenen.

Link til værktøjskassen: <http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/uddannelse-udvikling-og-arbejdsmiljo/fysisk-arbejdsmiljo/arbejdsmiljoviden-metoder/Omstillinger/>

2.4. Generelle tendenser i påbud om psykisk arbejdsmiljø, oplæg v. HMU's underudvalg for arbejdsmiljø

Underudvalget har fået til opgave af HMU at gennemgå Arbejdstilsynets påbud i Psykiatri og Socialområdet i 2015 for at se, om der er generelle tendenser i dem og med henblik på videndeling i organisationen.

Underudvalget har valgt at gennemgå påbud psykiske arbejdsmiljø givet i 2014 og 2015, som afdelinger og områder også har fulgt op på i 2015. Påbuddene drejer sig om forskellige aspekter af det psykiske arbejdsmiljø; at forebygge fysisk og psykisk vold samt traumatiske hændelser, forebygge stor arbejdsmængde og tidspres, uklare krav, høje følelsesmæssige krav og iværksætte psykisk førstehjælp.

Underudvalget har spurgt områder og afdelinger om følgende:

- Hvordan har I arbejdet med påbuddene?
- Hvilken effekt har det haft?
- Hvordan har I delt viden om det?

Området og afdelinger har leveret et meget fint materiale med beskrivelse af deres arbejde med påbuddene. Tilbagemeldingerne er vedlagt som bilag, som HMU kan bruge til at drøfte hvilke indsatser, der betyder mest for arbejdsmiljøet under punkt 4.

3. Hvilke indsatser har størst effekt for arbejdsmiljøet? v. Lars Peter Sønderbo Andersen, Arbejdsmedicinsk klinik Cand. Psych. Aut; PhD.

Der er mange paralleller mellem hvordan man forebygger ulykker, og hvordan man forebygger vold og trusler. Lars Peter Andersen vil tage udgangspunkt i en forebyggelsesmodel, som er videnskabelig afprøvet indenfor ulykkesforskning og fortælle om, hvordan man effektivt kan forebygge og vold og trusler.

4. Fastlæggelse af indsatser og arbejdsmiljømål 2016-2017

På baggrund af ovenstående gennemgang og orientering, anbefaler HR, Psykiatri og Social at organisationen fortsætter arbejdet inden for fokusområderne.

1. Forebyggelse af vold herunder konflikthåndtering og nedbringelse af ulykker i forbindelse med vold
2. Sikkerhed, Sikkerhed, Sikkerhed
3. Forandring og udvikling i fællesskab

Det anbefales desuden at fastholde målene for arbejdsmiljøindsatsen.

- Det samlede sygefravær for Psykiatri og Social skal være under 5 procent. Det gælder også for hvert område og afdeling.
- Arbejdsulykker skal fortsat reduceres.

Det indstilles, at HMU drøfter følgende spørgsmål:

- Er det de fortsat de rigtige indsatsområder?
- Hvilke mål skal vi opstille for 2016-2017?
- Hvilke indsatser betyder mest for arbejdsmiljøet?
- Skal HMU sætte flere tiltag i gang, eller skal afdelinger og områder have mere fokus på det lokale arbejde?
- Input til tema til Arbejdsmiljøtemadagen i 2017.

Beslutning

Medarbejdersiden påpeger, det er nødvendigt at se på forskellene indenfor områderne i stedet for at samle data i en stor samlet opgørelse, som det er tilfældet i datapakkerne fra Koncern HR. Omvendt blev det fremført, at HMU vel netop skal se på de fælles data og ikke fokusere på de lokale forskelle.

Indledning ved Gert Pilgaard Christensen:

Der er forholdsvis mange registrerede episoder med vold, trusler og chikane (VTC) med belastningsgrad kategori 5 (størst belastning), og det er bekymrende. Der bør samtidig være en opmærksomhed på, at VTC tallene bygger på subjektive vurderinger, når man kigger nærmere på tallene.

Påbuddene fra Arbejdstilsynet ses som en anledning til læring. Vi vil hellere have et påbud end en arbejdsskade. Med påbuddene har man en mulighed for at agere og forhindre arbejdsskaderne.

Sygefraværet er fortsat højt på socialområdet

Oplæg ved HMU Arbejdsmiljøunderudvalg (Anne Mæng og Jens Krag):

Underudvalget var blevet stillet en opgave i forhold til at dykke ned i de påbud Psykiatri og Social har fået. De kunne konkludere, at det var afgørende, at man lokalt har fokus på systematik og organisering samt, at ledelsens involvering i arbejdsmiljøet gør en forskel.

Når ledelsen er på rundtur/ledelsestilsyn vedr. Implementering af sikkerhedsmodel 2.0., vil der også blive spurgt ind til, hvordan man i praksis har organiseret sig.

Oplæg ved Lars Peter Andersen fra Arbejdsmedicinsk Klinik:

Jf. Slides

Udsagn fra gruppedrøftelsen:

- Der gives udtryk for, at det er ressourcekrævende for LMUerne at tage opgaver ind.
- Det ønskes ikke, at der igangsættes flere nye initiativer
- Topledelsen skal være engageret, og der skal åbnes op for emnet 'organisering', da der lokalt er meget svingede grader af organisering. Det skal også italesættes, hvordan man skaber systematik i arbejdsmiljøarbejdet.
- Der bør være fokus på velfungerende IT systemer med henblik på at mindske frustrationer og spare tid.
- Større fokus på deeskalering og deeskalering fremfor konflikthåndtering som et fokusområde
- Større fokus på patienters og beboeres misbrug.
- Kompetenceniveau bør være et fokusområde f.eks., hvilke krav til kvalifikationer stilles der til vikarerne?
- Det er afgørende, at der er en stor tydelighed omkring rollekonflikter.
- Målstyring har også betydning for arbejdsmiljøet.
- Får arbejdsmiljøet ikke tillagt den behørigt prestige, eftersom der nogle steder ikke er kampvalg til at finde arbejdsmiljørepræsentanter? Er der behov for at trække det op, og gøre det klart, at det er en vigtig position?

Arbejdsmiljøet er et fælles ansvar, og det skal ikke køre i særlige cirkler men være til stede i hverdagen.

Der kan gøres meget lokalt. Hvad kan man gøre for at styrke den lokale organisering, ledelsesmæssige involvering og den lokale systematik? Det er i det lokale AMU, maskinrummet er (top down/bottom up processer).

Hvor kan topledelsen/HMU have en rolle?

I den første del af sikkerhedsmodellerne var der fokus på det basale/den mekaniske tilgang, og det er vigtigt og skal være på plads, men det er måske det, der har mindst indflydelse på sikkerheden. Det interpersonelle aspekt sammenholdt med systematik og organisering skal være på plads, for at indsatsen på arbejdsmiljøområdet slår igennem. Måske skal der arbejdes videre med dette i sikkerhedsmodel 2.0.

Der skal i højere grad ses på, hvordan vi arbejder lokalt, og nogle af de ting, man kan se på, er mødekontinuitet, dagsorden og referat fra AMO møderne.

Der er afdelinger og områder, som lykkes rigtig godt med at integrere arbejdsmiljøet i hverdagen. Det kan være en udfordring at udbrede de gode erfaringer. Det kræver både evne og vilje ved de knap så eksemplariske organisationer til at lære af de eksemplari- ske tilfælde.

En mulighed er også at nedsætte et HMU taskforce, der tager rundt og taler om, hvordan man gør det de forskellige steder, og hvordan er det organiseret. Der var ikke tilslutning til at nedsætte et egentligt taskforce

Der skal være et pres fra øverste ledelse, der siger, at sådan vil vi have det. Evt. på le- delsestilsynsbesøg. Der er behov for en tydelighed fra øverste ledelse i forhold til, hvor- dan det skal være.

Arbejdsmiljøtemadag 2017:

Der skal holdes fast i indsatsområderne, men hvordan laves der noget sådan en dag, der adskiller sig fra de andre år, så det ikke bliver det samme som sidst?

Hvordan får vi mest muligt ud af at have et HMU, og hvordan gør vi HMU mere aktivt og dynamisk?

Det foreslås, at arbejdsmiljøtemadagen skal være en arbejdstemadag, hvor man helt konkret arbejder med aktuelle problemstillinger, så det bliver mere aktivt. Det må sam- tidig gerne være en dag, hvor man får noget relevant input med sig hjem. Det kan der- for være en blanding af en arbejdstemadag og inspirationsdag.

Bilag

- [Ulykker i Region Midtjylland 2012-2015](#)
- [Påbud i Region Midtjylland januar 2012 - december 2015](#)
- [Sygefraværsrapport Psykiatri og Social 2015](#)