

27. juni 2017
/SOERKD



Referat
til
møde i HMU Psykiatri og Social
16. juni 2017 kl. 11:30
i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg
26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	<u>Godkendelse af dagsorden (5 min)</u>	1
2	<u>Godkendelse af referat af HMU mødet den 29. marts 2017 (5 min)</u>	1
3	<u>Konstituering af det nye HMU: Valg af næstformænd (2 min)</u>	2
4	<u>Godkendelse af forretningsorden for Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social (5 min)</u>	2
5	<u>Godkendelse af kommissorium for Hoved-MEDudvalgets underudvalg om arbejdsmiljø og valg af medlemmer til udvalget (2 min)</u>	3
6	<u>Udpegning af HMU medlemmer til øvrige underudvalg og styregrupper (2 min)</u>	5
7	<u>Målbillede på socialområdet (10 min)</u>	6
8	<u>Orientering om tidsplan for høring af budget 2018 (5 min)</u>	7
9	<u>Arbejdsbeklædning i psykiatrien (20 min)</u>	9
10	<u>Drøftelse vedr. etablering af midlertidig organisation for Modtagelsen i AUH Risskov (10 min)</u>	12
11	<u>Videndeling om arbejdsmiljø inkl. gruppedrøftelse (60 min)</u>	16
12	<u>Systematisk analyse og opfølgning på arbejdsulykker og VTC-registreringer (20 min.)</u>	17
13	<u>Orientering om Blåkærgård (5 min)</u>	19

Indholdsfortegnelse

14	Påbud fra Arbejdstilsynet Region Midt 2012 - april 2017 (5 min)	19
15	Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (5 min)	21
16	Orientering om de store byggerier (5 min)	21
17	Eventuelt (5 min)	22

1-13-3-44-15

1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

- godkender dagsordenen for HMU mødet den 16. juni 2017.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Der var på dagens møde afbud fra følgende:

- Ea Bøhm Jepsen
- Hans Bo Christensen
- Rose-Marie Møllerup
- Tine Beck Jensen
- Tekla Lund Jessen
- Trine Walther

Da dette HMU møde var et konstitueringsmøde blev der lavet en præsentationsrunde.

1-13-3-44-15

2. Godkendelse af referat af HMU mødet den 29. marts 2017 (5 min)

- godkender referatet fra HMU mødet den 29. marts 2017.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Bilag

- [Referat fra HMU 290317_0.pdf](#)

1-13-3-57-16

3. Konstituering af det nye HMU: Valg af næstformænd (2 min)

Det indstilles, at HMU

- medarbejdersiden præsenterer de to valgte næstformænd for HMU.

Sagsfremstilling

I henhold til Forretningsordenen for HMU skal der vælges to næstformænd: En næstformand valgt blandt de medarbejderrepræsentanter, der er ansat på socialområdet, og en næstformand blandt de medarbejderrepræsentanter, der er ansat i psykiatrien.

Valget sker på formødet for medarbejdersiden.

Vedlagt er en oversigt over HMUs medlemmer

Beslutning

Bent Lykke og René Lodal Christensen er blevet genvalgt som HMU Næstformænd.

Bilag

- [HMU medlemsoversigt gældende fra 1. april 2017](#)

1-13-3-57-16

4. Godkendelse af forretningsorden for Hoved-MEDudvalget for Psykiatri og Social (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender forretningsordenen.

Sagsfremstilling

Ud fra den tidligere forretningsorden, er der lavet en tilrettet forretningsorden gældende for 2017 - 2019.

Beslutning

Forretningsordenen blev godkendt.

Bilag

- [Forretningsorden HMU 2017 - 2019](#)

1-13-3-75-14

5. Godkendelse af kommissorium for Hoved-MEDudvalgets underudvalg om arbejdsmiljø og valg af medlemmer til udvalget (2 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender kommissoriet for underudvalg for arbejdsmiljø.
- ledelsen udpeger en ledelsesrepræsentant i HMU som formand for underudvalget, og
- medarbejderrepræsentanterne iblandt sig vælger 2 medarbejderrepræsentanter til underudvalget, hvoraf den ene kommer fra socialområdet og den anden fra psykiatriområdet.

Sagsfremstilling

Det permanente underudvalg videreføres, og der er tidligere udarbejdet et overordnet kommissorium for udvalget. Det foreslås, at underudvalget videreføres i den nye valgperiode, og kommissoriet ligeledes videreføres.

Som det fremgår af underudvalgets kommissorium består underudvalget af 7 HMU-medlemmer samt af arbejdsmiljøkoordinatoren for socialområdet. 3 af medlemmerne findes ved, at der sker udpegning/valg.

For det første skal der udpeges en ledelsesrepræsentant, der også er udvalgets formand, og for det andet skal medarbejderrepræsentanterne vælge 2 repræsentanter til udvalget, hvoraf den ene kommer fra socialområdet og den anden fra psykiatriområdet. De øvrige 5 medlemmer af underudvalget er givet i kraft af deres tilknytning til arbejdsmiljøorganisationen.

Udvalgets opgaver fastlægges løbende af HMU.

Beslutning

Kommissoriet blev godkendt.

Medarbejdersiden valgte følgende to repræsentanter til at indgå i underudvalget:

- René Lodal Christensen (FTR, Socialområdet)
- Henrik Ørskov (FTR, Psykiatrien)
- Jens Krag (AMR Psykiatrien)
- Lene Glassau Brynning (AMR Socialområdet)

Ledelsen har udpeget Elsebeth Vesterheden som formand for underudvalget.

Der vil også blive udpeget en ledelsesrepræsentant fra socialområdet til at indgå i underudvalget.

Herudover indgår Anja Frøkjær og Lotte Koldtoft, der er Arbejdsmiljøkoordinatorer i PS HR.

Bilag

- [Kommissorium for HMUs underudvalg for arbejdsmiljø](#)

1-13-3-57-16

6. Udpegning af HMU medlemmer til øvrige underudvalg og styregrupper (2 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender kommissorierne for midlertidigt underudvalg vedr. udflytningen af psykiatrien til Gødstrup og Skejby
- medarbejdersiden præsenterer de medarbejderrepræsentanter, der er blevet valgt til at indgå i udvalgene/grupperne

Sagsfremstilling

I forbindelse med konstitueringen af det nye HMU, skal der vælges repræsentanter til at indgå i de øvrige underudvalg/styregrupper, hvor HMU medlemmer indgår.

Medarbejderrepræsentanterne vælger iblandt sig repræsentanter til følgende fora:

- Styregruppe for kompetenceudvikling i psykiatrien
- Styregruppe for kompetenceudvikling på socialområdet
- Styregruppe for sikkerhedsarbejdet i psykiatri og social
- Midlertidigt underudvalg vedr. psykiatriens udflytning til Skejby
- Midlertidigt underudvalg vedr. psykiatriens udflytning til Gødstrup
- Sygefraværspolitik (2 repræsentanter)

Vedlagt er kommissorierne for de to midlertidige underudvalg vedr. psykiatriens udflytning til Skejby og Gødstrup.

Beslutning

Følgende af medarbejderrepræsentanterne er blevet valgt til at indgå i de øvrige underudvalg/grupper:

Styregruppe for Kompetenceudvikling i psykiatrien:

- Helene Lynøe
- Bent Lykke
- Henrik Ørskov Larsen

Styregruppe for kompetenceudvikling på socialområdet:

- Karna Stichelbout
- Lars Aagaard
- Trine Walther
- René Lodal Christensen
- Vakant

Styregruppe for sikkerhedsarbejdet i psykiatri og social:

- Jesper Priskorn
- René Lodal Christensen
- Jens Boe Krag, arbejdsmiljørepræsentant
- Lene Glassau Brynning, arbejdsmiljørepræsentant

Midlertidigt underudvalg vedr. psykiatriens udflytning til Skejby

- Helle Hjorth Hyberts

Midlertidigt underudvalg vedr. psykiatriens udflytning til Gødstrup

- Hanne Elkjær

Sygefraværspolitik (2 repræsentanter)

- Bent Lykke
- René Lodal Christensen

Bilag

- [Kommissorium AUH Risskov udflytning til Skejby](#)
- [Kommissorium fpsykiatriens udflytning til Gødstrup](#)

1-30-73-104-16

7. Målbillede på socialområdet (10 min)

Det indstilles, at HMU

drøfter revideret udkast til målbillede for socialområdet

Sagsfremstilling

HMU blev orienteret om processen omkring målbilledet for socialområdet den 29. marts 2017.

Målbilledet er en værdibaseret styringsmodel og dialogredskab, der omsætter den fælles forståelsesramme om vision, strategier og mål til lokale løsninger. Som dialogredskab mellem PSL og specialområderne er det hensigten, at målbilledet i sidste ende skal give fleksible lokale initiativer og prioriteringer i det enkelte specialområde, samt sikre rammen for en løbende opfølgning.

Det udvidede målbillede for socialområdet skal suppleres med en årsplan, hvor der med afsæt i målbilledet udvælges en række fokusområder, som er gældende for det kommende år. Formålet er at få et fleksibelt og dynamisk værktøj, hvor man årligt forholder sig til aktualiteten af indsatsområderne samt omfanget af nye initiativer

Udkast til målbillede for socialområdet blev drøftet på et udviklingsseminar i foråret, hvor alle områdeledere, afdelingsledere, psykiatri- og socialledelsen og Christian Boel var inviteret. Som opfølgning på seminaret fik alle områdeledere mulighed for at indsende skriftlige kommentarer til udkast til målbilledet for socialområdet.

På denne baggrund har PSL godkendt vedlagte reviderede udkast til målbillede for socialområdet, som hermed bedes drøftet i HMU.

Det er hensigten, at målbillede for socialområdet behandles og godkendes af regionsrådet den 23. august.

Beslutning

Målbilledet på socialområdet erstatter social strategi. På nuværende tidspunkt er man endnu ikke kommet langt i udarbejdelsen af handleplanerne, men det søges at gøres så enkelt som muligt og lig det, der laves for psykiatrien.

At socialområdet får deres eget målbillede gør at området i højere grad sidestilles med de andre områder, der er målbilleder på.

Der foreligger meget data på socialområdet og det skal bruges og integreres i målbillederne.

Nogle sociale tilbud var tidligt med i processen og det har været en positiv oplevelse. Andre tilbud føler, at det har været en proces, der har været på lang afstand.

Målbilledet er udarbejdet centralt og udsendt til orientering til LMUerne og har været drøftet i områdelederkredsen. Der kommer ikke en høring vedr. målbilledet i LMUerne udover denne drøftelse i HMU.

Medarbejdersiden finder, at det at få et målbillede er positivt, men processen mangler medarbejderinddragelse.

Handleplanen skal drøftes i efteråret og i denne proces vil der være større inddragelse af medarbejdere. Målbilledet skal ud og leve lokalt og der er tale om en lang proces, der først er startet op med handleplanerne.

Bilag

- [Udkast målbillede for socialområdet](#)

1-13-3-57-16

8. Orientering om tidsplan for høring af budget 2018 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender den interne tidsplan for høringen vedr. budget 2018 i Psykiatri og social

Sagsfremstilling

RMU har godkendt processen for medarbejderinddragelse i budgetlægningen for 2018, jævnfør tidsplan for behandling af budget 2018.

Der er lagt op til, at den 10. august 2017 fremsendes forslag til budget 2018 til ledelsesområderne med henblik på drøftelse i HMU'erne og eventuel afgivelse af høringssvar.

Fristen for høringssvar er 1. september 2017.

Som opfølgning herpå er der lavet nedenstående interne tidsplan for høringsprocessen i Psykiatri og social.

Psykiatri og Socials tids- og procesplan er:

Senest den 10. august 2017 fremsendes høringsmaterialet i forhold til forslag til Budget 2018 til HMU og LMU formandskaberne. (Vær opmærksom på at få afholdt LMU møder i høringsperioden 10. - 17. august)

- ./.
- Den 17. august kl. 12.00 har LMU'erne frist for at indsende høringssvar til Louise Lyngsø loulyn@rm.dk

Den 18. august sendes dagsorden til HMU møde sammen med de indkomne høringssvar fra LMU'erne til HMU.

Den 18. august – 24. august, HMU formandskabet laver et udkast til kommentering på HMU mødet den 25. august, hvor udvalgets bemærkninger indarbejdes.

Den 25. august afholdes der ekstraordinært HMU møde, og der behandles udkastet til høringssvaret sammen med de bemærkninger HMU måtte have.

Den 1. september er der afleveringsfrist for HMU høringssvar til RMU

Beslutning

Tidsplanen blev godkendt med følgende bemærkninger:

- Perioden hvor der skal afholdes LMU møder bør tydeliggøres
- Der ønskes en gennemgang af budgettet, så man kan se konsekvenserne

1-13-1-17-17

9. Arbejdsbeklædning i psykiatrien (20 min)

Det indstilles, at HMU

- tilslutter sig, at der igangsættes et arbejde med at kortlægge beslutningsgrundlaget for indførelse af arbejdsbeklædning i psykiatrien.
- drøfter hvilke personale- og holdningsmæssige overvejelser, der bør indgå i et beslutningsgrundlag for, om hvorvidt der skal indføres arbejdsbeklædning i psykiatrien.

Sagsfremstilling

Siden 1980'erne har alle klinikere i psykiatrien i Region Midtjylland brugt deres private tøj på arbejde. Bevægelsen væk fra uniformer var et forsøg på at udviske ulige magtforhold og styrke relationen mellem personale og patient. I dag er det kun køkkenpersonale, teknikere, portører og rengøringsassistenter, som bærer arbejdstøj på hospitalet.

I de seneste år er der sket en stadig større grad af professionalisering af psykiatrien. Forskellene mellem somatik og psykiatri bliver stadig mindre. Derfor er der blandt nogle medarbejdere og ledere et stigende ønske om at få genindført arbejdstøj i psykiatrien. Dette på alle psykiatriske afdelinger såvel stationær som ambulant. Der er både argumenter for og imod indførelse af arbejdstøj i psykiatrien. Nedenfor er nogle af argumenterne, der kan inddeles i fem hovedkategorier:

Sikkerhed og tryghed:

- Patienter og pårørende kan identificere, hvem der er personale
- Kollegaer i psykiatrien og i somatikken kan identificere psykiatriens personale
- I alarmsituationer og ved hjertestop kan personalet hurtigt skabe overblik, og se hvem der deltager i situationen
- Forøgelse/tydeliggørelse af uligheden i magtrelationen herunder eventuel større risiko for anvendelse af vold mod den synlige magt

Hygiejne:

- Generelt betragtes arbejdstøj som inficeret efter endt arbejdsdag
- Der findes ingen kontrol af hvorvidt privat arbejdstøj vaskes og skiftes efter arbejde
- Generel tilgang til god hospitalshygiejne understøttes af personale i arbejdstøj
- Brug af engangsværnemidler er ikke mulig i akutte situationer
- Behov for et passende niveau for uniformshygiejne når psykiatrien er nabo til somatikken, der anvender arbejdsbeklædning

Kultur:

- Signalerer kompetence og professionalisme
- Signalerer at psykiatrien er et hospital
- Skaber følelse af samhørighed og fagligt fællesskab
- Arbejdsbeklædningen behøver ikke være lig somatikken, hvor der anvendes hvidt tøj og lægekitler. Der kan arbejdes med forskellige former for profiltøj, dvs.

ensartede bukser, trøjer, poler, bluser eller lignende med logo og i forskellige farver.

- Arbejdsmeklædning kan give ulighed i magtrelationen, hvilket kan vanskeliggøre den faglige indsats.
- Det vil forventligt være nødvendigt, at medarbejderne møder ind et par minutter før for at klæde om.

Personlogistik:

- Brug af personaleindgangen højnes fordi, at det er vejen til omklædningsrummene
- Presset på hovedindgangsområdet mindskes
- Arkitekterne i Skejby's planer for personflow i bygningerne understøttes
- Der skal undersøges, om hvorvidt etableringen af omklædningsfaciliteter er muligt indenfor de nuværende rammer.

Økonomi:

- Der udbetales i dag et beklædningstillæg til medarbejderne for at anvende deres eget tøj. Selvom der vil være nogle omkostninger til indkøb og vedligeholdelse af arbejdstøj samt til etablering af omklædningsrum, bad mv., er forventningen, at det udbetalte beklædningstillæg over tid vil dække disse omkostninger
- Det første år vil der være nogle omkostninger til indkøb af arbejdstøj samt til etablering af omklædningsrum
- Ved indførelse af arbejdsmeklædning vil medarbejderne blive frataget deres beklædningstillæg

Foruden ovenstående overvejelser, knytter der sig nogle personale- og holdningsmæssige aspekter i forhold til eventuel indførelse af arbejdsmeklædning i psykiatrien. HMU bedes derfor drøfte, hvilke overvejelser der bør indgå i et beslutningsgrundlag for, om hvorvidt der skal indføres arbejdsmeklædning i psykiatrien.

- Er indførelse af arbejdsmeklædning en god idé?
- Er der nogen specifikke ønsker til arbejdsmeklædningen, og hvordan skal medarbejderne inddrages?
- Hvordan skal skabe og omklædningsfaciliteter være? Skal der være ét skab pr. medarbejder, eller i stedet ét skab pr. vagt?
- Hvilke personalegrupper skal bære arbejdsmeklædning?

Beslutning

Der tales om indføring af arbejdsmeklædning i psykiatrien, men psykiatri og socialledelsen er ikke afklaret herom og der er forhold der taler både for og imod. Der er også et økonomisk aspekt, der gør sig gældende og de beregninger der er foretaget viser at det er fifty-fifty, så det er andre aspekter, der skal behandles i denne åbne diskussion i HMU.

Diskussion skal omhandle brug af eget tøj vs. arbejdsmeklædning, som der findes mange udgaver af. Arbejdsmeklædning ses ikke nødvendigvis som uniformer, men måske bukser og polo t-shirts.

HMU ser følgende fordele:

- Der er allerede begrænsninger i forhold til beklædning i dag.
- Hensynet til multiresistente bakterier.
- Lederne slipper for at have øget opmærksomhed på hvorvidt, medarbejderne er tækkelig klædt, når de er på arbejde i psykiatrien
- På autismeområdet/socialområdet vil arbejdsbeklædning give en tryghed og genkendelighed.
- Ligestillingsprincip med somatikken

HMU ser følgende ulemper:

- Opmærksomhed på den distance en uniform giver.
- Uniformer kan medvirke til forråelse
- Når personale i arbejdsbeklædning (hvis det bærer præg af uniform) ledsager patienter i offentligheden, vil man skilte med at vedkommende er syg.
- Der bør være skabspladsen til alle med mulighed for at låse
- Risiko for at patientens perspektiv vil blive overset

Det er et relevant emne og der skal igangsættes en drøftelse i LMUerne.

For at hjælpe LMUernes drøftelse i gang skal der laves et tydeligt diskussionsoplæg hvor følelser skal pilles ud og det skal læne sig op ad viden, der foreligger på området.

Der er udarbejdet undersøgelser i fht. hvad patienter syntes om uniformer, herunder især hvide kitler. Disse undersøgelser skal sættes i kontekst med den drøftelse, der er nu vedr. arbejdsbeklædning hvor der differentieres imellem uniformer og anden slags arbejdsbeklædning. Der bør også overvejes en differentiering baseret på medarbejdernes funktion og ikke faggrupper.

I diskussionsoplægget er det vigtigt, der bliver lagt op til at det ikke handler om en enten-eller diskussion i LMUerne. Der bør laves en vejledning til hvordan det skal diskuteres. Der skal tydeliggøres at arbejdsbeklædning er andet end hvide kitler og gøre det differentieret.

Den fremadrettede proces:

Der vil være en drøftelse vedr. arbejdsbeklædning i psykiatriforum.

Specialerådene kan spørges om deres holdning.

Det foreslås, at lave et facebook opslag herom til kommentering.

Sidst på året vil PSL komme med et forslag vedr. arbejdsbeklædning. Herefter vil der være en høring i HMU af forslaget sidst på året. Herefter vil der blive truffet en beslutning.

Viborg Kommune har undersøgt området for et lignende tiltag og de bør kontaktes i forhold til viden herom og økonomien.

1-30-74-18-17

10. Drøftelse vedr. etablering af midlertidig organisation for Modtagelsen i AUH Risskov (10 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter indkomne høringsvar fra de lokale LMU på AUH Risskov

Sagsfremstilling

I vedlagte høringsmateriale stilles forslag om etablering af en midlertidig organisation for Modtagelsen i AUH Risskov.

Forslaget om omlægning sker for at sikre et smidigt samarbejde mellem afdelingerne i Risskov og Modtagelsen og for at lette overgangen, når psykiatrien flytter til Skejby i efteråret 2018.

Den nye, midlertidige afdeling skal ledes af den nuværende funktionsledelse i Modtagelsen, som får reference til psykiatri- og socialledelsen. Opgaver, som i dag varetages i Modtagelsen og som ikke skal flyttes med til den Fælles Akutafdeling på AUH Skejby fortsætter uændret til den midlertidige organisation ophører. Herefter bliver disse funktioner overført til deres blivende afdelinger i psykiatrien. Der vil fortsat være snitflader til Afdeling P, som Modtagelsen i dag hører under.

Den nye organisering vil ifølge forslaget træde i kraft 1. september og varer indtil udflytningen i efteråret 2018.

Høring og beslutning

Forslaget er pr. 1. maj sendt i høring i de lokale MED-udvalg (LMU) på AUH Risskov, dvs. afdelingerne P, Q, R og BUC med høringsfrist 29. maj.

Der er modtaget høringsvar fra afdelingerne P, Q, BUC og Regionspsykiatrien Vest, vedlagt som bilag.

Høringsvarene er resumeret i nedenstående skema.

Afdeling P	<u>En stor gruppe i LMU</u> • svært ved at se formålet (hvad er hensigten og bliver det en dyr løsning) • små ledelsesenheder kan skabe ufleksibilitet i systemet • kan ikke se, hvordan problemet med manglende sengepladser kan løses ved at oprette en afdelingsledelse mere på AUH Risskov • ulempe, hvis ledelsen i Psykiatrisk Modtagelse fremover ikke sidder i ledelsesforum med funktionsledere fra sengeafsnit i Afdeling P • omorganiseringer er ressourcekrævende, risiko for at kapacitets- og ydelsesevnen falder i processen • selvom forslaget kan ses som en 'øvebane' frem mod PCS, vil der stadig skulle gennemføres endnu en omorganisering i
------------	--

	efteråret 2018. <u>En mindre gruppe i LMU</u> • giver udtryk for, at det er en god ide i forhold til at forberede overgangen til Fælles Akutafdeling i Skejby • vurderes at tydeliggøre opgaver og ansvar herunder visitationsretten, såfremt den nuværende funktionsledelse bliver afdelingsledelse • forslaget forventes således at have en positiv effekt som 'øvebane' til 2018. <u>LMU er enige om følgende</u> • Modtagelsen forventes fortsat at have følgende opgaveområder og beskrivelsen af dem frem mod PCS (varetage opgaver vedr. lægevagtshold- og betjening, koordinatorfunktion samt opgaver vedr. behandling af hjertestop, akut somatisk kald og somatisk depot) • Modtagelsen forventes at klare opgaven som selvstændig enhed uden tilførsel af ekstra ressourcer fra Afdeling P. Det gælder også på uddannelsesområdet • uklart om de to overlæger i Modtagelsen, som ikke indgår i funktionsledelse, følger med i den nye organisering • behov for præcisering af, hvordan Modtagelsen skal understøttes administrativt fra Afdeling P. <u>Bekymringer</u> • ledelsessekretariatet i Afdeling P får betydelig flere og større opgaver (hvis ikke der tilføres ekstra ressourcer) • mange opgaver vil være dobbeltopgaver, da etablering og siden flytning af Psykiatrisk Modtagelse administrativt vil kræve ekstra ressourcer • kræver flere ressourcer til koordinering af opgaver for de to afdelingsledelser i Modtagelsen og Afdeling P • organisatoriske ændringer er dyre og ressourcekrævende. Ønsker præciseret hvad det koster og hvordan det skal finansieres samt hvor mange ressourcer det forventes, der skal bruges på det
--	--

	• ønskes afklaret, hvad en selvstændig økonomi kommer til at betyde for det samlede budget i Afdeling P. <u>Forslag fra LMU</u> • Foreslår, at Rådgivningstelefonen organisatorisk placeres i Afdeling P allerede nu. Giver mulighed for at medarbejdere Rådgivningstelefonen, på et tidligere tidspunkt end planlagt, får erfaring med at arbejde i et sengeafsnit og omvendt medarbejdere i et sengeafsnit mulighed for at blive oplært i funktionen i Rådgivningstelefonen. Omkostninger vurderes minimale i forhold til at flytte materiale og udstyr tilknyttet Rådgivningstelefonen.
Afdeling Q	<u>Høringssvar med stor bredde</u> • roser initiativ med tidlig forberedelse af afdelingerne til udflytning til Skejby • mangelfuldt høringsmateriale ift. en række forudsætninger (har en række spørgsmål til den fremtidige opgaveløsning i Skejby) • uklart mål med forandringen – medgiver forslag til præcisering af Modtagelsens opgave • ser den helt store forandring vil ske i de kliniske enheder, primært i sengeafsnittene. Der bør derfor være lige så stor/måske større opmærksomhed på, hvad løsningsforslaget vil betyde for disse afsnit og de ændringer i arbejdsgange og procedurer, den vil kræve • ændringerne vil få betydning for, hvad deres ambulante enheder kan tilbyde patienter i faste forløb, når der skal laves mere akutarbejde. • foreslår etablering af selvstændigt LMU for at styrke Modtagelsens uafhængighed og handlekraft • anbefaler, at der laves en klar opgavefordeling af hensyn til ressourceforbruget i staben i Afdeling P, da Modtagelsen ikke får egen stab. <u>Bekymringer</u> • anses som omkostningsfuld i forhold til den korte periode • lille afdeling, dermed skrøbelig i forhold til sygefravær • lægeressourcer i forhold til lægetilsyn i Modtagelsen (Afdeling Q kan ikke afsætte lægeressourcer) -> frygter effekten af omlægning bliver modsætningen til den intenderede effektivitet

	det nuværende smidige samarbejde mellem funktionsledere i Modtagelsen og funktionsledere i Afdeling Q's sengeafsnit frygtes negativt påvirket af, at problemstillinger fremover skal løses på afdelingsledelsesniveau (skævvridning i samarbejdet og ikke fordrende for smidig problemløsning på jævnbyrdigt niveau). <u>konkluderende</u> Foreslår, at de to afdelingsledelser i P og Q samarbejder om nye løsninger med Modtagelsen under den nuværende struktur.
BUC	Bakker op om forslaget, har ikke yderligere bemærkninger.
Regionspsykiatrien Vest	Høringssvaret skal alene sikre, at begrundelserne for og imod er velanvendt inden en beslutning er taget, da der planlægges med samme koncept i DNV og DNU.

De samlede høringssvar forelægges psykiatri- og socialledelsen på møde den 27. juni. På baggrund af høringssvarene og HMU's drøftelse heraf, forventer psykiatri- og socialledelsen at udmelde endelig beslutning i slutningen af juni.

Beslutning

Omorganisering af modtagelsen indgår i forberedelserne til psykiatriens udflytning fra Risskov til Skejby om et år. Det er blevet tydeligt at man i den nye fælles akutte modtagelse skal arbejde på en anden måde end man gør i modtagelsen i Risskov på nuværende tidspunkt. Derfor vil det være en god ide at øve sig nu.

I høringen er der blevet spurgt til hvorvidt det vil give mening at selvstændiggøre modtagelse nu, eftersom den under alle omstændigheder vil blive en selvstændig enhed på Skejby, hvor alle somatiske og psykiatriske patienter går ind af den samme dør

Der er modtaget fire høringssvar, som var vedlagt dagsordenspunktet

Der er forståelse for, at man er nødt til at gøre tingene anderledes end i dag og det giver god mening at lave en prøvehandling. Udvalget udtrykker dog bekymring i forhold til den daglige drift og hvad det koster af ressourcer at lave en omorganisering.

For Yngre Læger har det stor betydning i forhold til bemanning og vagter. De er mange rygter og gisninger omkring forandringen og det er med til at folk vil søge væk. Der ønskes en hurtig udmelding

Der træffes forventelig beslutning i næste uge.

Bilag

- [Høringsmateriale vedr. Modtagelsen i AUH Risskov](#)
- [Samlede høringssvar1](#)

1-13-3-15-15

11. Videndeling om arbejdsmiljø inkl. gruppedrøftelse (60 min)**Det indstilles, at HMU**

- at HMU drøfter og beslutter hvilke konkrete tiltag til videndeling, som LMU'erne i Psykiatri og Social skal vælge ud fra i deres videre arbejde med videndeling.
- at hvert LMU område efterfølgende skal vælge de tiltag, som de konkret vil arbejde videre med.

Sagsfremstilling

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen på HMU-mødet den 1. september 2016 har HMU's underudvalg for arbejdsmiljø ønsket at arbejde videre med videndeling både inden for og på tværs af LMU-områderne.

Udvalget har grebet opgaven an ved at spørge LMU formænd og næstformænd om deres praksis for videndeling inden for deres respektive LMU-områder, herunder hvordan deres organisation understøtter videndeling og hvad de vurderer henholdsvis fremmer og hæmmer deling af viden. Tilbagemeldingerne er opsummeret i det vedlagte bilag, som er opdelt i "farvekoder", hvor emner under de grønne fremmer og de pink hæmmer videndeling og endelig er emner under de gule overskrifter opmærksomhedspunkter, inspiration og ideer.

På mødet vil HMU's Underudvalg for arbejdsmiljø fremlægge sine overvejelser om videndeling i Psykiatri og Social og fortælle hvad vi særligt har lagt mærke til i tilbagemeldingerne. Der er herefter afsat tid til gruppedrøftelser, med det formål at HMU udvælger en antal emner, hvoraf LMU'erne efterfølgende skal vælge dem, de konkret vil arbejde videre med.

I bedes forberede jer til drøftelsen ved at læse de vedlagte bilag.

Beslutning

HMUs underudvalg vedr. Arbejdsmiljø har arbejdet med videndeling eller mangel på samme på tværs i regionen. Derfor er der blevet set på hvordan man kan arbejde med dette. Det omhandler primært videndeling vedr. påbud og ulykker, analyser og VTC.

Kortlægningen sagde ikke noget om hvordan holdningen er i forhold til at opsøge viden og modtage viden.

Der blev gennemført gruppedrøftelser, hvor alle grupperne skulle angive to forslag til hvordan man kan forbedre videndeling. Herefter blev der stemt om hvilke to forslag, der skal arbejdes videre med både centralt og i LMUerne.

To emner til LMUerne

1. Til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i LMUerne, skal der inviteres nogle fra en anden AMO gruppe - dette gælder også for HMUs årlige arbejdsmiljødrøftelse.
2. Der skal lægges en kommunikationsstrategi, der kort, klart og tydeligt informerer om få fokusområder og omfatter/når frem til alle medarbejdere.

To centrale emner:

1. Fokus på videndeling på Arbejdsmiljøtemadage
2. Videndeling blandt arbejdsmiljøkoordinatorerne, hvor de mødes to gange årligt

Bilag

- [Brev til LMU-områderne om videndeling om arbejdsmiljø.doc](#)
- [Input til videndeling fra LMU områderne](#)

1-13-3-1-17

12. Systematisk analyse og opfølgning på arbejdsulykker og VTC-registreringer (20 min.)

Det indstilles, at HMU

- drøfter systematisk analyse af voldshændelser på baggrund af det vedlagte materiale fra Psykiatri- og Socialledelsen.
- tager planen for implementeringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På mødet den 29. marts drøftede HMU et forslag til, hvordan Psykiatri og Social kan arbejde med systematisk analyse af alvorlige hændelser med vold. Psykiatri- og socialledelsen har i sit møde den 23. maj 2017 behandlet et oplæg i form af det vedlagte materiale til lokale analyser suppleret med analyser faciliteret fra administrationen.

HMU bedes drøfte materialet med henblik på, at prøvehandlingen med det lokale arbejde med analyse af alvorlige voldshændelser kan sættes igang efter HMU mødet den 16. juni.

Da der er mange elementer i det nye tiltag og for at sikre en god implementering, er det vigtigt, at områdelederne og afdelingsledelserne bliver orienteret direkte på et møde i de respektive kredse. Det vil ske på møderne i august.

PS-arbejdsmiljøkoordinatorer vil desuden invitere til et fællesmøde for LMU-arbejdsmiljøkoordinatorer, da de er centrale for at sikre, at redskabet bliver præsenteret i deres LMU-områder. På mødet får deltagerne mulighed for at få afklaret eventuelle spørgsmål. De kan løbende kontakte PS-arbejdsmiljøkoordinatorerne med eventuelle spørgsmål.

Prøvehandlingen med brug af analyseredskabet i Psykiatri og Social til de alvorligste hændelser med vold vil foregå fra august og frem til evaluering i januar 2018.

Der er allerede iværksat en prøvehandling med dybdegående analyser faciliteret centralt fra af de mest alvorlige hændelser. Denne prøvehandling vil blive evalueret efter 5 analyser.

Beslutning

Emnet udspringer af at Arbejdstilsynet i flere tilfælde ikke mener, der arbejdes systematisk nok, når der sker ulykker. Derfor forsøges det at skabe en systematik, der skal sikre større samstemthed.

Portalen er tidskrævende og besværlig sammenlignet med den kørselsapp der er lavet. For lægernes vedkommende sker der underrapportering. Mange rapporteringer laves ikke, da det er besværligt. Der oplyses om, at der er en VTC app, der dog kun kan anvendes på regionstelefoner.

Redskabet er blevet testet og det fungerer godt og har fået ting frem, som man ellers ikke ville se. VTC er et analyseredskab for at blive kloge på hvilke ulykker og nærved ulykker, der er og vi kan godt arbejde med det selvom der ikke er fuld registrering.

Når man har fået viden, så er dette et forsøg på at systematisere det og se på hvad man kan gøre og drage læring. Der er en tendens til at antallet af registreringer for arbejdsulykker falder efter indførelse af VTC. Der skal være en opmærksomhed på det ikke er tilstrækkeligt at registrere i VTC, hvis man vil anmelde en arbejdsskade.

Indførslen af VTC og Arbejdsskadestyrelsen ændret måden at anderkende sager/skader på. Nu er det sådan, at såfremt der ikke har været fravær i forbindelse med skaden/ulykken, anderkendes det ikke af arbejdsskadestyrelsen.

Ledelsessystemet vil fortsætte drøftelsen vedr. brug af VTC.

Bilag

- [Notat vedr. fremgangsmåde ved analyse](#)
- [Bilag 1 Analyseredskab til brug ved alvorlige voldshændelser](#)
- [Bilag 2 Handleplan VTC5 og fraværsulykker på vold](#)
- [Bilag 3 Methodenotat dybdegående analyse](#)

1-13-3-57-16

13. Orientering om Blåkærgård (5 min)**Det indstilles, at HMU**

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der gives en kort orientering om processen vedr. den foreslåede lukning af Blåkærgård

Beslutning

Der har været et mellem spil i forhold til lukningen af Blåkærgård. Der har været en høring vedr. lukningen af Blåkærgård i kommunerne, hvor der blev udtrykt bekymring omkring lukningen, da kommunerne står med borgere de ikke kan anbringes andre steder.

Der er blevet lavet beregninger på hvad det vil koste at drive Blåkærgård videre med 10 pladser og det vil blive alt for dyrt. Der ses i stedet for på muligheden for at udvide Tangkær med x antal pladser og lukke Blåkærgård.

Udsættelsen vedr. beslutningen har været krævende for både beboere og personale og der ses frem til at der træffes en beslutning.

1-13-3-3-17

14. Påbud fra Arbejdstilsynet Region Midt 2012 - april 2017 (5 min)**Det indstilles, at HMU**

tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø skriver følgende:

Direktionen har på sit møde den 2. juni 2015 besluttet, at regionsrådet 4 gange årligt modtager oversigter over Arbejdstilsynets reaktioner i Region Midtjylland. Oversigterne fremsendes tillige til direktionen, RMU samt de enkelte områders hovedpostkasser.

Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø vurderer endvidere alle indkomne reaktioner ved modtagelsen fra Arbejdstilsynet. Ved særligt kritiske sager samt sager af særlig karakter informeres koncerndirektion, regionsråd og RMU.

Vedhæftet hermed oversigten for perioden januar 2012 – april 2017.

Opgørelsen viser, at der i perioden januar – april 2017 i alt er givet 27 påbud (heraf 13 strakspåbud og 4 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning) på baggrund af 40 besøg fra Arbejdstilsynet. Der er endvidere givet 21 vejledninger, 7 grønne smileys og 3 afgørelser uden påbud.

7 af de 27 påbud omhandler psykisk arbejdsmiljø. Heraf omhandler 6 vold/traumatiske hændelser (hvoraf 2 er strakspåbud).

9 af de 27 påbud omhandler muskel-skeletbesvær. Heraf omhandler 6 forflytning (hvoraf 4 er strakspåbud samt 1 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning).

Påbud og strakspåbud i Psykiatri og Social

Det fremgår af vedlagte bilag, at Arbejdstilsynet gav Region Midtjylland 55 påbud, heraf 17 strakspåbud i 2016. I perioden 1. januar til 30. april 2017 har Arbejdstilsynet givet Region Midtjylland 27 påbud heraf 13 strakspåbud. De 7 af påbuddene er givet i Psykiatri og Social, heraf 2 strakspåbud.

Beslutning

Der er oplevet en forandring i AT, i forhold til hvordan de rubricere påbud.

Tilgangen til det er at strakspåbud gives hvis der er mulighed for at ændre noget her og nu og ikke fordi det er meget alvorligt, som det tidligere var opfattelsen.

Bilag

- [Påbud i Region Midtjylland januar 2012 - april 2017](#)

1-13-3-3-17

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

Det indstilles, at HMU

tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

- [30.05.2017 Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og social 2017](#)

1-13-3-44-15

16. Orientering om de store byggerier (5 min)

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

Beslutning

Skejby:

Buggeriet kører som forventeligt og vi er tæt på at kende den præcise dato for indflytningen.

Vedr. køkkenet så arbejdes der på at få lavet tegninger.

Gødstrup:

Projektet er sendt ud i totalentreprise og der skal afleveres første forslag den 30. juni 2017. Der skal udvælges forslag i løbet af efteråret. Byggeriet forventes klar til indflytning primo år 2020.

Derudover er der de andre store byggerier i regionen og regionens anlægsopgaver og bygningsbudgetter er presset til det yderste.

1-13-3-44-15

17. Eventuelt (5 min)

Beslutning

Regeringsaftalen vedr. økonomi.

For få år siden var regeringsaftalen det sted hvor alt blev aftalt vedr. økonomi, men udover regeringsaftalen er der satspuljerne og finansloven, som der indgås aftale om i efteråret. Nogle af de penge man tidligere fordelte ved regeringsaftalen fordeles først ved finansloven og satspuljerne. Når der ses på fordelingen af midler til psykiatrien er man nødt til at tage alle tre ting med, men på nuværende tidspunkt kender vi kun den del der omfatter regeringsaftalen.

Regeringsaftalen vedr. økonomi betyder at der samlet set bliver et lille økonomisk råderum for regionsrådet at arbejde med. Denne aftale betyder, at vi kan holde skindet på næsen, men heller ikke mere. Og vi ved endnu ikke, hvad der ligger i de to andre dele og der er ting i aftalen, der ikke er tydelige.

Aftalen har nogle fokusområder:

- Analyse af den regionale administration
- Styring i sundhedssektoren
- Kapacitetsudnyttelse i somatiske og psykiatriske hospitaler og det vides ikke nærmere, hvad der ligger heri.
- Deponeringsfritagelse (Deponering: hvis regionen lejer sig ind i en bygning skal der lægges et beløb til side, tilsvarende det beløb, det koster at leje bygningen. Dette er interessant i forhold til OPP samarbejdet.

For psykiatrien særskilt:

- Økonomi, kvalitet og aktivitet skal tænkes sammen på en ny måde
- Nedbringelse af tvang er piskende nødvendigt.

Bilag

- [Slides til HMU 160617](#)