

20. december 2016
/BENCHR



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

15. december 2016 kl. 11:30

i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg

26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden (5 min)	1
2	Godkendelse af referat af HMU mødet den 26. oktober 2016 (5 min)	1
3	Høring vedr. Psykiatriplan 2017 (20 min)	2
4	Økonomi og aktivitet (5 min)	3
5	Implementering af e-læringskursus og forflytningsportalen (10 min)	4
6	Vejledning om politianmeldelse af personale (20 min)	6
7	Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (15 min)	7
8	Status på implementering af kompetenceudviklingsstrategien i psykiatrien (20 min)	8
9	Status på strategien for rekruttering og kompetenceudvikling for socialområdet (5 min)	10
10	Orientering om ledelsestilsynene i socialområdet i efteråret 2016 (10 min)	11
11	Videndeling om arbejdsmiljø - input fra LMU'er og arbejdsmiljøgrupper (5 min)	13
12	Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (5 min.)	13
13	Orientering om de store byggerier (5 min)	14

Indholdsfortegnelse

14	Overordnet organisatorisk flytning af kantinen på Oluf Palmesgade, Aarhus (5 min) Århus	15
15	Eventuelt (5 min)	15

1-13-3-44-15

1. Godkendelse af dagsorden (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU mødet den 15. december 2016.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punktet 'Høring vedr. Psykiatriplan 2017' udskydes til næste møde den 19. januar 2017, da høringsmaterialet ikke foreligger på nuværende tidspunkt. Den afsatte tid på dagsordenen til punktet vil i stedet blive brugt til orientering om, hvad der sker i Regionspsykiatrien Vest.

Medarbejdersiden har noget til eventuelt.

Fraværende medlemmer:

- Heinz Jacob
- Anne Mette Vejrup
- Rasmus Ladefoged Dinnesen
- Bente Nørskov Drejer
- Brita Bjerre Christiansen

Hanne Louise Gajhede deltog som suppleant for Brita Bjerre Christiansen.

1-13-3-44-15

2. Godkendelse af referat af HMU mødet den 26. oktober 2016 (5 min)

Det indstilles, at HMU

- godkender referatet fra HMU mødet den 26. oktober 2016.

Beslutning

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

- [Referat fra HMU PS 261016.pdf](#)

1-13-3-44-15

3. Høring vedr. Psykiatriplan 2017 (20 min)**Det indstilles, at HMU**

- drøfter Psykiatriplan 2017 med henblik på, at der skal udarbejdes et høringssvar.

Sagsfremstilling

Psykiatriplan 2017 kommer i høring og HMU for Psykiatri og Social er høringspart, hvorfor der på baggrund af udvalgets drøftelser skal udarbejdes et høringssvar.

Høringsmaterialet udsendes, når det foreligger.

Høringssvaret formandgodkendes inden fremsendelse og sendes efterfølgende til udvalgets orientering.

Beslutning

Punktet udskydes til mødet den 19. januar 2017

Ny overskrift: Regionspsykiatrien Vest – Holstebro:

Regionspsykiatrien Vest har længe været udfordret i forhold til lægedækning i Holstebro. Der skal være minimum to speciallæger i Holstebro, for at der kan være Yngre Læger, og lige nu står man uden speciallæger pr. 1. februar 2017. Der var i første omgang fundet en løsning i forhold til at sikre driften i Holstebro, men den faldt fra hinanden. og nu er det nødvendigt at lave en nødplan.

Der har været 3 tiltag:

- Interne stillingsopslag til speciallæger med tilbud om ansættelse i Holstebro med et ekstra tillæg på 10.000 kr. om måneden.
- Kontakt til 14 vikarbureauer
- Udenlandske læger (de ville først kunne tale dansk om 8-9 måneder)

Ingen af tiltagene bar frugt, at det vil sige, at der pr. 1. februar 2017 ingen speciallæger er i Holstebro.

Det rådgivende udvalg og Forretningsudvalget er blevet orienteret om nødplan vedr. flytning af de 17 senge samt personale fra Holstebro til andre steder. Der er tale om et meget forceret forløb i forhold til at udarbejde nødplanen og de faglige organisationer mødes med PSL den 16. december 2016 i forhold til håndtering af flytningen af personalet. Det understreges, at alle i Holstebro vil blive tilbudt et andet job ved lukningen, og man forsøger at opretholde antallet af senge i regionen.

Nødplanen skal sikre, at lukningen i Holstebro og flytningen af senge og personale sker på en ordentlig måde, og at der findes en holdbar løsning. Herning er også presset i forhold til mangel på speciallæger, og derfor tænkes Viborg også ind i forhold til flytningen. Det er et fokusområde i nødplanen, at patienterne fordeles i henhold til lægekapacitet.

1-13-3-44-15

4. Økonomi og aktivitet (5 min)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

Sagsfremstilling

Der vil blive eftersendt bilag til punktet.

Beslutning

Jf. slides.

Socialområdet:

Der har været god efterspørgsel på pladser i 2016, dog med lidt afmatning sidst på året, hvor der har været vigende efterspørgsel på døgntilbud.

Socialområdet får et forventet overskud på 9.131 mio. kr. i 2016.

Medarbejdersiden ønsker at høre, hvad overskuddet skal bruges til, da der er regler for, hvor meget man kan overføre fra år til år. Der er ønske om, at der bruges overskudspenge på kompetenceudvikling på socialområdet.

En del af pengene kommer til at gå til takstreduktioner til kommunerne, og hvis der er penge tilovers, kunne det godt være, at der skulle sættes ekstra ind i forhold til kompetenceudvikling. På socialområdet opleves den samme problematik som i

psykiatrien i forhold til, at der er for mange vikarer og for få fastansatte. Det påvirker det samlede kompetenceniveau.

Psykiatrien:

Psykiatrien får et forventet overskud på 10 mio. kr. i 2016.

På de administrative fællespuljer er der underskud på 2,3 mio. kr. Derfor vil psykiatrien samlet set have et overskud på 7,7 mio. kr. i 2016.

Selvom der er et lille overskud, er der også stort behov for dem nogle steder, der er under hårdt pres. De kommende år er der udfordringer både i Regionspsykiatrien Vest og Risskov, som også giver omkostninger.

I forhold til aktivitet er der Ikke de store forandringer. Aktiviteten ligger lidt over, hvad der er budgetteret med, men det er vigtigt, at have aktiviteten for øje, og det bør overvejes, om der skal drosles ned på det ambulante område og oprustes i sengeafdelingerne. Det ambulante område har været i fokus i en længere periode, og måske er sengeafdelingerne blevet klemte.

Når stillinger ikke bliver genbesat, er det nødvendigt at se på hvilke opgaver, der så ikke skal løses.

I 2017 vil PSL søge at sikre fælles midler til at løse de presserende problemer. Det vil komme til at berøre afdelingerne.

Drøftelsen om hvordan vi kommunikerer – Direktør for psykiatri og social, Gert Pilgaard Christensen uddybede mundtligt.

Bilag

- [ØK slides 1512](#)

1-13-3-25-15

5. Implementering af e-læringskursus og forflytningsportalen (10 min)

Det indstilles, at HMU

- at HMU beslutter, at LMU'er i områder og afdelinger, hvor de bruger forflytninger, udarbejder en plan for hvordan de udbreder og bruger forflytningsportalen og e-læringskurset inden for deres respektive LMU'er.
- at LMU'erne sender referatet fra deres drøftelse og handleplaner for udbredelse og brug af forflytningsportalen og e-learningkurset i deres område til HMU's underudvalg for arbejdsmiljø senest den 3. april 2017, som grundlag for efterfølgende videndeling.

Sagsfremstilling

Ledelsessekretariatet har tidligere sendt brev og materiale til LMU'erne, hvor det fremgår, at HR-/Personalechefkredsen og Strategisk HR Forum har givet tilslutning til implementering af den forflytningsportal og det tilhørende e-læringskursus, som Region Midt har udviklet.

I brevet fremgår det, at der på baggrund af beslutningen er skabt let adgang til portalen og udarbejdet implementeringspakker, der er målrettet de enkelte HMU-områder. Det er Koncern HR, Fysisk Arbejds miljø, som har udarbejdet implementeringspakkerne/dialogmaterialet til HMU, LMU, arbejdsmiljøgrupper og Forflytningsorganisation, der kan understøtte MED- og Arbejds miljøorganisationens implementering. Implementeringsarbejdet foreslås koordineret således, at det kan foregå via allerede eksisterende netværk.

Der er skabt direkte adgang til portalen fra det lokale intranet via "Fælles for regionen"-delen. Vedhæftede implementeringspakke/dialogmateriale indeholder spørgsmål og dilemmaer, der lægger op til diskussion. Materialet er blevet kvalificeret af "Flyt på Tværs"-netværket og arbejdsmiljøkoordinatorerne. Implementeringen på HMU-niveau kan eventuelt indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 3. kvartal. Dialogmaterialet er udformet, så det også kan anvendes til drøftelse af implementering på CMU-, LMU- og arbejdsmiljøgruppeniveau samt i Forflytningsorganisationen.

De enkelte HMU'er skal drøfte og beslutte, hvor det kan være relevant at benytte forflytningsportalen og e-læringskurset og hvordan man ønsker at bruge de tilgængelige muligheder. I Psykiatri og Social vil der både være områder og afdelinger, hvor materialet og kurset er mindre relevant og afdelinger og områder, som har udfordringer med arbejdsskader og nedslidning som følge af forflytninger uden tilstrækkelig brug af hjælpemidler. PS HR indstiller derfor, at HMU beslutter, at det er op til de enkelte LMU'er at drøfte og træffe beslutning om anvendelsen og implementeringen i samarbejde med Koncern HR Fysisk Arbejds miljø.

Beslutning

Det er fra regionens side rettet mod de somatiske hospitaler. Men det har også relevans for nogle tilbud i psykiatri og social. Eftersom det ikke er relevant for alle, bliver de lokale LMU'er bedt om at tage stilling til, om det er noget, man vil gøre brug af.

Der udsendes brev til LMU'erne herom i nærmeste fremtid, og de LMU'er, der vil benytte tilbuddet, kan kontakte Anja Frøkjær i psykiatri og socials HR-afdeling.

Udvalget pointerer, at e-læringen ikke må stå alene, da det også er nødvendigt med hands-on træning.

Bilag

- [Dialogmateriale Psykiatri og Social](#)
- [Baggrundsmateriale 1](#)
- [Baggrund for implementeringsstrategien](#)

1-13-1-79-16

6. Vejledning om politianmeldelse af personale (20 min)

Det indstilles, at HMU

- generelt drøfter den fremtidige praksis vedrørende indgivelse af politianmeldelse af personale.

Sagsfremstilling

På baggrund af en konkret sag om en medarbejder, der blev beskyldt for at have haft et seksuelt forhold til en patient, og senere frifundet for forholdet, har HMU ønsket at foretage en generel drøftelse af den fremtidige praksis vedrørende indgivelse af politianmeldelse af personale.

Der er udarbejdet en vejledning til drøftelse og afklaring af forholdet, der blandt andet indeholder retningslinjer for, hvornår ledelsen skal politianmelde en medarbejder, samt håndteringen af medarbejderens fortsatte ansættelse, når politiet har indledt en efterforskning og eventuel retssag mod medarbejderen, og denne enten frifindes eller dømmes for forholdet.

Beslutning

Det er et dokument, som PSL har bedt om at få lavet, og det er udtryk for den situation, lederne står i og skal fungere i. Det er et fagområde, der er mere kompliceret, end hvad der først var opfattelsen. Dokumentet skal ikke læses som en manual, men som et forsøg på at få samlet de regler/den jura, man som leder skal fungere under. Indholdet i dokumentet praktiseres hver dag og har sit udspring i konkrete sager.

Medarbejdersiden har drøftet dokumentet, herunder hvilke konsekvenser det vil få, og hvorvidt det bør være en fælles regional vejledning. Det præciseres, at det ikke er en vejledning, men en sammenskrivning af, hvad der står i lovgivningen/det lovmæssige grundlag, og vi kan ikke begynde at fortolke det.

Det er et område, hvor der er store gråzoner, der kræver konkret afvejning og vurdering. Det handler ikke om afskedigelse af personale men om politianmeldelse og

delen vedr. værdighedsprincippet bør skrives ud. Materialet tages tilbage i administrationen, idet der skal fokuseres på anmeldelsessiden og ikke afskedigelsesdelen. Ved anmeldelse kan der firkantet sagt tages udgangspunkt i hvorvidt, personalet har begået tyveri, vold eller seksuelle krænkelser.

Når der er begrundet mistanke, skal politiet involveres, og dette er et redskab til ledelsens vurdering, og der ligger skøn til grund. Derfor er dette et hjælpenotat til ledelsen i form af en opsummering af juraen på området og de overvejelser, man bør gøre sig.

Der bør være en opmærksomhed på punkt 7, der omhandler, hvordan man håndterer personale, der er blevet falsk anklaget/sigtet og frifundet, for det er en vanskelig situation for personalet.

Bilag

- [Vejledning for politianmeldelse af medarbejdere i Psykiatri og Social](#)

1-13-3-44-15

7. Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (15 min)

Det indstilles, at HMU

- Orienteres om vejledningen

Sagsfremstilling

Justitsministeriet har den 31. oktober 2016 udsendt: Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (revideret udgave af vejledningen fra 2006) sammen med en pressemeddelelse.

Pressemeddelelse og vejledning er vedlagt som bilag.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

- [Pressemeddelelse](#)
- [Vejledning om offentligt ansattes yringsfrihed](#)

1-13-5-329-16

8. Status på implementering af kompetenceudviklingsstrategien i psykiatrien (20 min)

Det indstilles, at HMU

- tager status for kompetenceudvikling til efterretning.

Sagsfremstilling

Baggrund

Styregruppen for strategisk kompetenceudvikling har gjort status over årets tværgående indsatser, og har bedt LMU'erne i behandlingspsykiatrien gøre status over lokal implementering af kompetenceudviklingsstrategien, hvilket er sket som en spørgeskemabesvarelse.

Årets tværgående indsatser

I 2016 er der igangsat tre kurser, som er i gang med at blive gennemført på samtlige sengeafsnit og endnu syv tværgående kurser er under udvikling.

Igangværende kurser

- Udvikling af sygdomsspecifikke kurser omkring demens og spiseforstyrrelser.
- Deeskalering samt husordner
- Safewards

Kurser under udvikling

- Grundlæggende miljøterapi
- Kommunikation med patienten
- Overgange og sammenhæng i samarbejde med patienten og på tværs af sektorer
- Forbedring i forhold til omsættelse af viden til praksis
- Misbrug
- Gentagelse af Safewards temadage.
- Selvskaade

Overblikket i bilaget viser, hvad der er iværksat, hvad der er under udvikling, for hvem og hvor mange. Desuden ses en idéliste til kommende mulige tiltag.

Med hensyn til anvendelse af den økonomisk ramme, er der udarbejdet et rammenotat. Rammenotatet er et redskab til drift og udmøntning af kompetencemidlerne og ses som bilag.

Årets lokale indsatser

Hver LMU har gjort status over den lokale udmøntning af kompetencestrategien og de lokalt tildelte midler hertil.

Tendenser

Med afsæt i tilbagemeldingerne ses nedenstående tendenser:

- LMU's rolle er afgørende i forhold til udmøntningen af kompetenceudviklingsstrategien. I de fleste tilfælde bruger LMU-medlemmer personalemøder i afsnittene som kommunikationsvej vedrørende aktiviteter igangsat med afsæt i strategien.
- I flere afdelinger er man bevidste om, at LMU skal støtte op og opfordre medarbejderne til at tage på de udbudte kurser
- LMU fremhæves også i forhold til at understøtte meningen med kompetenceudviklingen samt i forbindelse med at sikre, at tiltagene lever i den kliniske hverdag
- Størstedelen af afdelingerne har gennemført kompetenceudvikling inden for områderne psykopatologi, deeskalering og introduktion til psykiatriske diagnoser
- De områder, hvor afdelingerne gerne vil udvikle nye initiativer varierer. Dog går et par tematikker igen, hvilket giver anledning til kompetenceudvikling på tværs af afdelingerne.
- De fleste afdelinger befinder sig et sted mellem idé- og planlægningsfase i forbindelse med udviklingen af nye initiativer frem mod 2018, mens enkelte er klar med egentlige kursusbeskrivelser.

Vurdering

Styregruppen for kompetenceudvikling besluttede i deres drøftelse af LMU status, at tage tilbagemeldingerne til efterretning, idet det konstateres, at det er godt at se tilbagemeldingerne i forhold til arbejdet i de lokale LMU'ér.

Næste skridt

Tilbagemeldingerne vil blive udsendt til alle afdelinger som inspiration og videndeling. Der vil blive udarbejdet en opsamling af erfaringerne, der er kommet på baggrund af initiativerne ultimo 2017.

Beslutning

Jf. slides.

Der er blevet tilført psykiatrien et stort beløb (42 mio. kr.) øremærket til kompetenceudvikling, og midlerne går til at kunne arbejde med kompetenceudvikling både lokalt og på tværs. Derudover er der sat penge af til vikardækning, til når personalet er på kursus.

I 2016 har der ikke været så mange tværfaglige kurser, da de tager forholdsvis lang tid at lave, men der kommer flere i 2017, evt. også kursus om selvskade.

Hver afdeling får tildelt et beløb til lokal kompetenceudvikling udregnet på baggrund af antal ansatte. Minimum en gang om året skal det drøftes i LMU, hvad pengene skal bruges til samt tilrettelæggelsen af kurserne. Dvs. hvornår skal man tage kurset, og er der nogle af kurserne, der ikke er relevante for det pågældende LMU-område samt vikardækning i forbindelse med kurserne. Det er vigtigt, at kompetenceudviklingen er lokalt forankret i LMU, så man får diskuteret, hvad der er brugt og udbyttet af kurserne.

Bilag

- [Bilag 1 styregrp for strategisk kompet.udvikl. - LMU tilbagemeld.](#)
- [Bilag 2 - Styregrup. for strategisk kompet.udvikl. - LMU tilbagemeld.](#)
- [Bilag 3 - Status og overblik på kurser pr oktober 2016 pdf udgave](#)
- [Bilag 4 - Rammepapir for brug af midler.230616](#)

1-01-73-37-16

9. Status på strategien for rekruttering og kompetenceudvikling for socialområdet (5 min)

Det indstilles, at HMU

- tager status til efterretning.

Sagsfremstilling

Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling udspringer af Social Strategi og har til formål at sikre, at rekruttering og kompetenceudvikling kommer på dagsordenen i Socialområdet. Styregruppen for rekruttering og kompetenceudvikling har siden slutningen af 2015 arbejdet med strategien og er allerede godt i gang med udmøntningen heraf.

I 2016 har styregruppen været særligt optaget af kompetenceudvikling inden for medicinhåndtering samt lederudvikling.

Det pædagogiske personale involveres i stigende grad i det medicinske område. Denne udvikling fordrer, at det pædagogiske personale og andet personale uden sundhedsfaglig uddannelse klædes på til opgaven samt besidder den tilstrækkelige viden indenfor medicinområdet. På baggrund heraf er der udbudt to kurser i medicinhåndtering for pædagogisk personale, og dertil er HR ved at udarbejde et E-læringskursus i medicinadministration for socialområdet. Disse kurser skal tilsammen sikre, at det pædagogiske personales kompetencer inden for medicin styrkes.

Derudover har der i 2016 været afholdt ledelsesakademi for socialområdet, hvor medarbejdere med lederpotentiale/-interesse får afklaret eller kvalificeret deres

ledelsesevner. Ledelsesakademiet afsluttes i december, hvorefter der holdes to halve opfølgingsdage.

Styregruppen er optaget af at skabe systematisk og synlig kompetenceudvikling. Derfor har styregruppen besluttet, at specialområderne i det kommende år skal udarbejde fagpilotuddannelser for alle dets medarbejdere. Uddannelserne skal tilpasses det enkelte specialområdes behov for på den måde at sikre en systematisk og høj faglighed i relation til specialområdenes social-faglige opgaver.

Udviklingen af fagpilotuddannelser fortsætter i 2017, og dertil skal styregruppen på mødet i december drøfte hvilke yderligere initiativer, der skal prioriteres i 2017.

Beslutning

Jf. slides.

Socialområdet har haft 1 mio. kr. at gøre med til kompetenceudvikling på tværs. Men derudover er der også lokale midler til rådighed til kompetenceudvikling.

I 2016 er der ikke brugt mange midler på kompetenceudvikling, da man har været i opstartsfasen og fået talt om, hvad der skal være af indsatser i forhold til kompetenceudvikling. Men der har været følgende fokusområder i 2016:

- Ledelsesudvikling og ledelsesakademi - 15 medarbejdere har været på ledelsesakademi.
- Kompetenceudvikling af det pædagogiske personale ift. medicin håndtering og medicinadministration

Fokusområder i 2017:

- Kompetenceudvikling af det pædagogiske personale ift. medicin håndtering og medicinadministration.

Systematisering af kompetenceudvikling er også et fokusområde, som det bl.a. er på autismeområdet, hvor man har autismepiloten. Derfor vil man have lavet en fagpilot på hvert område.

Konflikt håndteringsuddannelse kører sideløbende.

1-13-1-45-16

10. Orientering om ledelsestilsynene i socialområdet i efteråret 2016 (10 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

I efteråret har der været afholdt ledelsestilsyn i alle specialområder med undtagelse af IKH. Udgangspunktet for ledelsestilsynene var en dialog med både områdeledelsen, udvalgte afdelingsledere, repræsentanter fra LMU og arbejdsmiljøorganisationen samt udvalgte medarbejdere.

På mødet gives en kort orientering om:

- De temaer der fremkom i forbindelse med ledelsestilsynene
- De temaer/emner som PSL og Styregruppen for sikkerhedsarbejdet har besluttet, med baggrund i bl.a. ledelsestilsynene, skal være omdrejningspunktet for sikkerhedsarbejdet i den kommende tid.

I foråret 2017 afholdes der ledelsestilsyn i psykiatrien med afsæt i samme koncept.

Beslutning

Jf. slides.

Socialdirektør Ann-Britt Wetche og Direktør for Psykiatri og Social Gert Pilgaard Christensen har været på 7 specialområder for at tale om sikkerhed (ikke IKH). Det er meget interessant og lærerigt at tale med personalet, der er tæt på hverdagen. Selvom det er forskellige målgrupper og områder, så er problemstillingerne alligevel enslydende:

- Brug af studerende/praktikanter.
Dette emne fylder en del, og det har også været omdrejningspunktet i nogle påbud. Derfor overvejes det, om der er nogle tilbud, hvor der ikke bør være studerende/praktikanter. Det blev påpeget, at det er af væsentlig betydning, at Psykiatri og Social stadig modtager studerende.
- Klassificering af tilbud overvejes også.
- Sikkerheden bliver udfordret i forbindelse med forandringer

Medarbejdersiden påpeger, at ledelsestilsynene har en god effekt, og det hjælper til med at gennemføre implementeringen af sikkerhedsmodellerne.

I 2017 vil der ligeledes komme ledelsestilsyn i psykiatrien, som der har været på socialområdet. Der vil dog blive sat mere tid af til at tale med medarbejderne.

1-13-3-15-15

11. Videndeling om arbejdsmiljø - input fra LMU'er og arbejdsmiljøgrupper (5 min)

Det indstilles, at HMU

tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

HMU har givet HMU's Underudvalg for arbejdsmiljø en opgave med at undersøge videndeling om arbejdsmiljø i PS og fremlægge et oplæg om dette for HMU i 2. kvartal 2017.

Underudvalget har besluttet at spørge LMU'erne om deres praksis for videndeling indenfor LMU-området, om hvad de vurderer, der skal til for at videndeling bliver effektiv og anvendt, og endelig hvor udfordringerne er i forhold til videndeling. Udvalget ønsker, at LMU'erne spørger arbejdsmiljøgrupperne for at komme så tæt på, hvordan der videndes om konkrete problemstillinger indenfor arbejdsmiljø, som muligt.

Underudvalget sender brev til LMU formænd og næstformænd umiddelbart efter nytår af hensyn til det nuværende valg til arbejdsmiljøorganisationen. Der bliver deadline på tilbagemelding til Underudvalget den 3. april 2017 med henblik på, at Underudvalget kan fremlægge et oplæg på HMU i 2. eller 3. kvartal 2017.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Der bliver udsendt et brev efter jul med nærmere information.

1-13-3-55-15

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

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning

De seneste dage er der kommet strakspåbud bl.a. på grund af utilstrækkelig plads til benene under et skrivebord. Et andet strakspåbud omhandler en selvskadende patient på BUC, der låser sig inde på et toilet og forvolder selvskader. Personalet har pådraget sig en del skader i forbindelse med at få patienten ud og udøve tvang. AT sætter BUC i et dilemma med deres påbud sammenholdt med hensynet til psykiatriloven. Det er et kompliceret dilemma og en svær faglig udfordring, som er svært at løse indenfor den givne tidsfrist (den 27/12-2016).

En del af de påbud, der har været, relaterer sig til enkelte patienter, der udfordrer systemet.

Som det fremgår af ovenstående eksempler, er der tale om forskellige typer påbud, og det er nødvendigt at arbejde forskelligt med dem i forhold til de problemer, man står med.

Bilag

- [HMU 15.12.2016 Arbejdstilsynets engagement i PS 2016](#)

1-13-3-44-15

13. 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

Skejby:

Der bygges hurtigt, men alt er endnu ikke under tag.

Der har været særskilt udbud vedr. alarmsystemer, og der er nu truffet beslutning om, at det bliver det samme firma, der står for alarmerne i Risskov, som skal stå for alarmerne på DNU. Alarmsystemet skal fungere til oktober 2017, hvor akutafdelingen flytter derud.

Der ses på muligheden for, at HMU kommer på rundvisning på DNU en fredag eftermiddag i det nye år.

Gødstrup:

Der arbejdes hårdt på at få det sidste på plads, så projektet kan komme i licitation som totalentreprise.

1-30-74-47-16

14. Overordnet organisatorisk flytning af kantinen på Oluf Palmesgade, Aarhus (5 min) Århus

Det indstilles, at HMU

- orienteres om den overordnede organisatoriske flytning af kantinen på Oluf Palmesgade, Århus.

Beslutning

Køkkenet på Oluf Palmes Allé i Århus har organisatorisk set været knyttet op på køkkenet i Risskov, men de har ellers ikke haft et fællesskab. Der har været ønske om at knytte det op på regionshuset fremfor køkkenet i Risskov. Dette er vedtaget, og der har der ikke været bemærkninger til det fra nogen af stederne.

Da der er tale om flytning imellem to administrative enheder, skal HMU orienteres.

1-13-3-44-15

15. Eventuelt (5 min)

Beslutning

Den dræbte politibetjent:

Den dræbte politibetjent skal begraves i næste uge, og medarbejdersiden udtrykker undring over at drab på andre faggrupper i det offentlige (f.eks. SOSU-Assistenter) ikke får samme opmærksomhed og italesættelse af politikerne, når der bliver begået drab på dem.

Regionsrådet markerede drabet på Blåkærgård med et minuts stilhed. Politiet er drevet af staten, og derfor er det politikerne og staten, der reagerer.

Orientering om Moseoftens og Åbrinken:

Begge steder er under skærpet tilsyn af det sociale tilsyn pga. 14 påbud i to kategorier:

- Der er Ikke styr på borgernes økonomi, og der er sat opslag op om, hvad borgerne skal betale, hvis de ødelægger noget. Det skal politianmeldes, hvis der udøves hærværk og afgøres af en domstol. Tilbuddet/institutionen må ikke blive den dømmende kraft og kræve, at borgerne selv betaler.
- Trivsel: Der er et dårligt sprogbrug overfor borgerne samt manglende dokumentation. Herunder er der også en problematik omkring kultur og faglighed. Der skal bringes orden på disse forhold inden februar.

Normalt er man godt tilfredse med tilsynet, og vi skal sikre os, at borgerne har det godt, og at vi leverer en ordentlig ydelse. Denne gang er der dog en følelse af, at de er gået for vidt.

Ved skærpet tilsyn gælder det hele specialområdet, og alle kommuner, der har borgere anbragt, skal orienteres. Det har affødt en del forvirring.

Der er en del ufaglærte medarbejdere, især på vikarområdet, og det er et generelt opmærksomhedspunkt.

Den rette dialog i HMU:

Udvalget drøftede, at man skal have en fælles opmærksomhed på, at man lader de ting fylde på mødet, der er vigtige, på en ordentlig og ærlig måde. Der er en bekymring i forhold til vores MED-system, som er beregnet til at opfange de ting, der trykker, men det sidste halve års begivenheder i f.eks. Risskov viser, at det ikke tages op i HMU/MEDsystemet. Derfor må man se på, om der er for langt rent kommunikationsmæssigt eller, om vilkårene er for vanskelige, og er det de rigtige mennesker, vi snakker med om hvad? Eller er det noget helt andet, der er årsag hertil. Det er nødvendigt at se på, hvordan den gode/rette dialog bliver etableret.

Derfor drøfter formandskabet dette, og det dagsordenssættes som en temadrøftelse på næste HMU-møde den 19. januar 2017.

Den første drøftelse af temaet den rette dialog drøftes i januar og gøres klart til det næste/nye HMU efter valget i første kvartal af 2017. Dette kan medvirke som en forberedelse til de nye medlemmer.

Der opfordres til, at der til temadrøftelsen er input/oplæg fra nogen, der kan provokere/udfordre/forstyrre os i hjertet og hjernen og sætte gang i drøftelsen.

Tak for nu:

Denne gang var sidste gang Jan Otkjær deltager - Tak til Jan Otkjær for indsatsen.

Bilag

- [Slides til HMU 151216](#)