

30. april 2018
/MAUGGE



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

18. april 2018 kl. 11:30

i AUH Risskov, Vandresalen (indgang 30), Skovagervej 2, 8240 Risskov

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden (12.00 - 12.05)	1
2	Godkendelse af referat af HMU-mødet den 22. januar 2018 (12.05 - 12.10)	1
3	Temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse (12.10 - 13.40)	2
4	Høring af revideret ledelsesgrundlag "God ledelse og styring i Region Midtjylland" (13.40 - 13.55)	4
5	Orientering om status økonomi og aktivitet - herunder orientering om ud-møntning af 25 mio. kr. til psykiatrien (13.55 - 14.05)	5
6	Evaluering af dybdegående og strukturerede analyser (14.05 - 14.15)	8
7	Orientering om differentieret indsats på arbejdsmiljøområdet (14.15 - 14.25)	10
8	Orientering om udvikling af ny generation af konflikthåndteringskurser for psykiatrien (14.25 - 14.35)	12
9	Orientering om økonomiske midler til strategisk kompetenceudvikling på socialområdet (14.35 - 14.40)	13
10	Orientering vedr. datapakker AT påbud og ulykker Region Midtjylland 2012-2017 (14.40 - 14.45)	14
11	Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (14.45 - 14.50)	15
12	Orientering om de store byggerier (14.50 - 14.55)	15

Indholdsfortegnelse

13 [Eventuelt \(14.55 - 15.00\)](#)

16

1-13-3-46-17

1. Godkendelse af dagsorden (12.00 - 12.05)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU-mødet den 18. april 2018.

Beslutning

HMU godkendte dagsordenen.

1-13-3-46-17

2. Godkendelse af referat af HMU-mødet den 22. januar 2018 (12.05 - 12.10)

Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU-mødet den 22. januar 2018.

Beslutning

HMU godkendte referatet fra HMU-mødet den 22. januar 2018.

Det blev besluttet, at HR afklarer tidspunktet for udsendelse af sygefraværspolitikken, der blev drøftet på seneste møde i HMU.

Bilag

- [Opdateret - Referat - 22. januar 2018](#)

1-13-3-46-17

3. Temadrøftelse om rekruttering og fastholdelse (12.10 - 13.40)

Det indstilles, at HMU

- afholder temadrøftelsen.

Sagsfremstilling

Som aftalt på seneste møde har HMU-formandskabet arbejdet videre med planlægning af anden del af temadrøftelsen om rekruttering og fastholdelse. Både nu og her, men også fremadrettet står Psykiatri og Social overfor en række forskellige udfordringer i forhold til at sikre de rigtige kompetencer til løsning af kerneopgaverne. Dette tema vil blandt andet sætte fokus på, hvori de konkrete udfordringer er - er det fastholdelse eller er det rekruttering, der er den centrale udfordring? Temadrøftelsen vil desuden fokusere på, hvordan vores tilgange er til udfordringerne - skal vi forstå udfordringerne som et vilkår eller et problem?

Som baggrundsviden og afsæt for temadrøftelsen er vedlagt et bilag med datamateriale. De præsenterede data er for størstedelen på et overordnet niveau, dvs. for henholdsvis psykiatrien og socialområdet. Hvor det giver mening, sammenholdes der med data fra somatikken. Følgende data præsenteres i materialet:

- Aldersfordeling
- Anciennitet
- Sygefravær
- Stillingsopslag
- Deltids- og fuldtidsstillinger (opgjort ift. afdelinger/specialområder – et ønske fra HMU på sidste møde)
- TULE-resultat 2016
- VTC-data

I forbindelse med selve temadrøftelsen vil det være muligt at spørge ind til de enkelte data.

Formålet med temadrøftelsen er blandt andet at få inspiration til, om der eventuelt skal arbejdes videre med temaerne på et senere tidspunkt, herunder drøftelser af hvordan/tilgangen og i hvilke fora.

HMU-formandskabet faciliterer drøftelserne på selve mødet, hvor der efter en kort velkomst og oplæg fra HMU-formandskabet vil være drøftelser i mindre grupper med efterfølgende opsamling.

Beslutning

HMU-formandskabet ved Gert Pilgaard Christensen præsenterede datamaterialet, der blev udsendt sammen med dagsordenen. Formålet hermed har været et fælles afsæt for temadrøftelserne.

Det er formandskabets indstilling, at det mest interessante i datamaterialet er aldersfordelingen, hvor data viser, at den største udfordring i Psykiatri og Social er at fastholde personale, særligt når de kommer i 40'erne. Det anerkendes, at der er et rekrutteringsproblem, men oplevelsen er, at dette primært omhandler enkelte faggrupper, herunder læger og sygeplejersker, og er mere en landsdækkende udfordring end en problematik særskilt for Region Midtjylland. Desuden anerkendes det, at der er udfordringer med rekruttering med baggrund i visse geografiske lokationer.

HMU-formandskabet orienterede om, at man i højere grad er optaget af, at HMU drøfter fastholdelse end rekrutteringsudfordringer, og at det vil være relevant, at drøftelserne også finder sted på lokalt niveau, da udfordringerne kan være forskellige afhængig af specialområde/afdeling.

Temadrøftelsen blev afviklet med afsæt i følgende spørgsmål, der indledningsvist blev drøftet i mindre grupper med efterfølgende opsamling i plenum:

Spørgsmål 1: Er rekruttering vores største problem eller er det fastholdelse?

Spørgsmål 2: Hvor drøfter vi bedst problemstillingerne? I HMU eller lokalt?

Spørgsmål 3: Hvordan dagsordenssætter vi det i HMU, at problematikken drøftes lokalt?

Opsamling på gruppedrøftelserne

I forbindelse med gruppedrøftelserne fremkom følgende:

- Rekruttering og fastholdelse skal ikke italesættes som et valg mellem en drøftelse af enten det ene eller det andet. Det skal i stedet ses som en blanding mellem en rekrutterings- og fastholdelsesudfordring - der er en dobbelthed.
- Det vil være interessant med en mere systematisk tilgang til fastholdelse i Psykiatri og Social, eksempelvis ved samtaler med fokus på drøftelser af karrieremuligheder, kompetenceudvikling og specialisering.
- Livsfaser kan sættes på dagsordenen, eksempelvis i forbindelse med MUS. I dette arbejde kan der desuden skeles til de redskaber, der allerede eksisterer, såsom regionens livsfasepolitik og drøftelser af work-life-balance.
- Vigtigheden i at have et godt omdømme, at blive værdsat for ens arbejde og de gode historier. Fagligt stolte medarbejdere bliver her længere og tiltrækker nye.
- Luge ud i de meningsløse opgaver – til gavn for både personalet og patienter, herunder også en opmærksomhed på de studerende. Klæd dem ordentligt på og har de spændende opgaver.
- En nysgerrighed på data, både i forhold til faggrupper og geografiske forskelle. Det vil være relevant at bede LMU'erne drøfte disse temaer og melde tilbage til HMU. HMUs rolle er at hjælpe LMU'erne med at tematisere drøftelserne.

Der var i HMU enighed om, at hvis afdelinger og specialområder formår at fastholde ansatte, så er rekrutteringsudfordringen tilsvarende mindre.

HMU besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe med Gert Pilgaard Christensen, Jesper Priskorn, Christian Bjerre Høyer, Anne Mette Vejrup og René Lodal, der har til opgave at udarbejde en proces for, hvordan drøftelserne 'flyttes ud' i organisationen, herunder:

- Afklare om der er behov for et datasæt til hvert LMU inklusiv mere målrettede data, der tydeliggør hvor udfordringerne er.
 - HMU var optaget af, at vi er i en undersøgende fase, som skal drøftes nærmere inden der laves en værktøjskasse med løsninger. Vi har brug for at blive klogere på, hvad der gemmer sig inden vi springer i løsningsmode.

- Hvordan det sikres, at LMU'erne drøfter de rigtige temaer, og hvordan HMU kan bidrage til at skabe et lokalt engagement.
 - Er der eksempelvis behov for at gøre tingene anderledes end det, vi normalt gør, fx ved at LMU skal forpligte sig til at sende det videre ud i organisationen lokalt, fx på personalemøder. Det var HMUs umiddelbare holdning, at det ikke er tilstrækkeligt, drøftelserne udelukkende foregår i LMU'erne.
 - Skal det eksempelvis være en mulighed, at LMU'erne inviterer medlemmer fra HMU til at komme og fortælle om HMUs drøftelser?
- Drøfte hvordan LMU'erne giver en tilbagemelding til HMU.
 - HMU anbefalede, at det skal beskrives meget tydeligt for LMU'erne, hvad der sker i forlængelse af deres tilbagemeldinger.
 - Tydeliggøre overfor LMU'erne, at det ikke er alle de drøftede forhold, som HMU efterfølgende vil behandle idet nogle problematikker løses bedst lokalt.
- Drøfte hvornår det er tilstrækkeligt, at drøftelserne foregår i MED-udvalgene og hvornår ledelse også skal inddrages, dvs. drøftelse i ledelsessystemet
 - Det var HMUs holdning, at nogle emner kan have så meget tyngde, at det skal drøftes i flere forskellige fora.

Bilag

- [HMU temadrøftelse 18. april - data](#)

1-13-3-46-17

4. Høring af revideret ledelsesgrundlag "God ledelse og styring i Region Midtjylland" (13.40 - 13.55)

Det indstilles, at HMU

- drøfter og afgiver høringssvar til det reviderede ledelsesgrundlag "God ledelse og styring i Region Midtjylland"

Sagsfremstilling

Koncernledelsen har besluttet, at der skal udarbejdes et kortere og mere tidssvarende ledelsesgrundlag. Det foreliggende udkast og høringsprocessen har været drøftet i Regions-MEDudvalget.

Vedlagt som bilag er:

- Udkast til revideret ledelsesgrundlag "God ledelse og styring i Region Midtjylland"
- En opsummering i form af slides om det reviderede udkast til ledelsesgrundlag

- Tidsplan for hørings- og beslutningsproces

Endvidere er de indkomne hørings svar fra LMU'erne vedlagt.

Den videre proces

Opfølgningen på hørings svarene vil blive drøftet på Regions-MEDudvalgets møde den 30. april 2018.

Det reviderede udkast til ledelsesgrundlag forventes herefter at blive behandlet i regionsrådet 27. juni 2018.

Beslutning

HMU drøftede udkast til et høringsudkast, og der fremkom en enkelt bemærkning, der indarbejdes. Hørings svaret er herefter godkendt. Der var i HMU enighed om, at det bliver interessant at følge den videre proces.

Hørings svaret fra HMU udsendes sammen med referatet.

Bilag

- [God ledelse og styring i Region Midtjylland UDKAST](#)
- [slides til høring God ledelse og styring i RM](#)
- [Tidsplan God ledelse og styring i Region Midtjylland](#)
- [Hørings svar LMU'erne](#)
- [Hørings svar HMU Psykiatri og Social-revideret ledelsesgrundlag](#)

1-22-73-10-18

5. Orientering om status økonomi og aktivitet - herunder orientering om udmøntning af 25 mio. kr. til psykiatrien (13.55 - 14.05)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om status på økonomi og aktivitet - herunder om udmøntning af 25 mio. kr. til psykiatrien.

Sagsfremstilling

På grundlag af planchemateriale præsenteres status vedrørende økonomi og aktivitet indenfor socialområdet henholdsvis psykiatrien.

Socialområdet

Det forventede resultat for 2018 viser et samlet overskud på ca. 7,8 mio. kr. for specialområderne.

Overordnet set er det forventede resultat for socialområdet på 16,7 mio. kr. I dette resultat er der taget højde for, at 6,2 mio. kr. er reserveret til 2019. Beløbet er reserveret til "Sikrede pladser".

Psykatrien

I psykiatrien viser det forventede regnskabsresultat for 2018 et overskud i de psykiatriske afdelinger på 1,5 mio. kr. Da der samtidig aktuelt forventes et overskud i forhold til fællespuljen, forventes samlet set et overskud på knap 3 mio. kr.

Psykatri- og socialledelsen har ansøgt om et lånebeløb på 30 mio. kr. til egne ekstraordinære flytterelaterede udgifter i forbindelse med flytningen af afdelingerne i Risskov til DNU-Skejby. Det er imidlertid usikkert, hvor store udgifterne vil blive i forbindelse med flytningen. Der vil blive foretaget en tæt opfølgning af lånebehovet gennem året.

Belægningsprocenten forventes at blive på knap 93,8 %. Psykiatrien forventes at komme til at behandle 32.000 personer. Dette er uændret i forhold til antallet i 2017.

Budget 2018

I Budgetforliget for 2018 blev det besluttet fra og med 2018 at udmønte 10 mio. kr. varigt til psykiatrien. I konstitueringsaftalen for regionsrådet blev der herudover afsat 15 mio. kr. til et løft af psykiatrien.

På regionsrådets møde den 28. februar 2018 blev der truffet beslutning om, hvordan midlerne skal anvendes.

Af de 25 mio. kr. anvendes 5,3 mio. kr. til konsolidering i forhold til etableringen af "særlige pladser", psykiatrive i samarbejde med de respektive kommuner samt harmonisering af optageområder i forhold til psykiatrien i Randers.

Af tabellen nedenfor ses hvordan de resterende 19,7 mio. kr. af de 25 mio. kr. vil blive udmøntet.

Indsatsområder vedr. udmøntet beløb på 19,7 mio. kr.

Indsatser	2018	Efterfølgende år
Behandling af tjenesterelevanter PTSD	1,9	1,9
Udvidelse af personalenormeringerne i psykiatrien	12,0	12,0
Ansættelse af peer-medarbejdere	0,7	0,7
Etablering af fire midlertidige buffersenge samt midlertidige pladser i Risskovretspsykiatrien *)	3,1	
Styrkelse af intensivt akut ambulanseteam (Borgernes Psykiatrihus i Aarhus)	2,0	2,0
	19,7	16,6

*) Der beregnes nyt budget fra 2019 i forbindelse med flytningen til AUH Skejby.

I Psykiatri og Social er regionsrådets beslutning sat i værk. De respektive psykiatriske afdelinger er oplyst om de tilførte midler.

Beslutning

Direktør Gert Pilgaard orienterede HMU om seneste status vedrørende økonomi og aktivitet indenfor socialområdet og psykiatrien, jf. vedlagte planchemateriale.

Socialområdet

Det forventede resultat for 2018 viser et samlet overskud på ca. 7,8 mio. kr. for specialområderne. Der er god belægning og stabilitet i hovedparten af specialområderne. Alle specialområder modtager henvendelser.

Udviklingen er vendt sammenlignet med for få år tilbage, hvor kommunerne hjemtog tilbud og borgere. Det relevante spørgsmål pt., er om specialområderne kan efterleve efterspørgslen.

Psykiatrien

I psykiatrien viser det forventede regnskabsresultat for 2018 et overskud i de psykiatriske afdelinger på 1,5 mio. kr. Da der samtidig aktuelt forventes et overskud i forhold til fællespuljen, forventes samlet set et overskud på 2,7 mio. kr. Afdeling P har et underskud, og der er igangsat dialoger med afdelingen.

Den forventede aktivitet er ca. 181.000 sengedage, ligesom der er meget stor belægning, særligt i Regionspsykiatrien Randers og i Regionspsykiatrien Vest. PSL følger udviklingen tæt.

Udmøntning af 25 mio. kr. til psykiatrien

Der blev orienteret om udmøntningen af de 25 mio. kr., som psykiatrien har fået tildelt i indeværende år, jf. planchematerialet der viser, hvad midlerne er anvendt til.

Det blev understreget, at PSL ikke har haft indflydelse på, hvilke afdelinger der har fået tildelt midler. Processen er foregået således, at PSL på vegne af forespørgsler fra Psykiatri- og socialudvalget har fremlagt data for, hvad eksempelvis et vagtlag kostede og hvad en Peer-medarbejder koster, men at den konkrete udmøntning alene har været udvalgets beslutning.

Midlerne er blevet øremærket af politikerne, eksempelvis at de skal bruges på senge, og de har forholdt sig til de enkelte afdelinger.

Der blev gjort opmærksom på, at der er en ændret tilgang fra det politiske niveau, hvor det også er oplevelsen, at regionsrådet vil tættere på driften end tidligere set. Der ses det samme billede i somatikken. Ændringen indebærer en anden måde at arbejde på i ledelsessystemerne og i HMU, når politikerne kommer så tæt på. Det er et emne, der vil være relevant at temasætte og drøfte i HMU.

Budget 2019

Region Midtjylland har en stor økonomisk udfordring i 2019. På hospitalsområdet, herunder psykiatrien, er der et forventet underskud på 200-300 mio. kr., og der er ingen lette veje eller umiddelbare løsninger. Der blev orienteret om, at en løsning kan være, at der er nogle ting, som ikke længere skal løses.

Regionsrådet har ønsket at være meget involveret i processen og drøftelserne, der har opstart i begyndelsen af maj.

Det er endnu usikkert hvorledes eventuelle besparelser og en vedtaget budgettilførelse i psykiatrien skal gennemføres samtidig. For socialområdet er der heller ikke for nuværende et overblik over, hvordan området eventuelt vil blive tænkt ind i besparelsen - eksempelvis ved takstnedsættelser.

Bilag

- [Bilag til HMU punkt om Økonomi-Mørke skyer over regionsbudget 2019](#)
- [Slides pkt. 5 HMU 20180418 Status økonomi](#)

1-13-3-67-17

6. Evaluering af dybdegående og strukturerede analyser (14.05 - 14.15)

Det indstilles, at HMU

- på baggrund af vedlagte sagsfremstilling beslutter, at arbejdet med de dybdegående og strukturerede analyser af de alvorligste hændelser med fysisk vold skal fortsætte efter den foreslåede model.

Sagsfremstilling

Siden januar 2017 har PS-arbejdsmiljøkoordinatorerne i samarbejde med afdelinger og områder gennemført dybdegående analyser på de mest alvorlige arbejdsulykker med fysisk vold. Siden sommeren 2017 har arbejdsmiljøgrupper og LMU-arbejdsmiljøkoordinatorer lavet strukturerede analyser på VTC 5'ere og arbejdsulykker med fysisk vold. Som aftalt på HMU-mødet den 16. juni 2017 er indsatsen med analyserne blevet evalueret primo 2018.

LMU-arbejdsmiljøkoordinatorerne melder tilbage, at der er overordnet tilfredshed med udbyttet af analyserne. Koordinatorerne ønsker at fastholde den nuværende model for de strukturerede analyser, hvor afdelinger og områder analyserer hændelser med fysisk vold, hvor en eller flere medarbejdere har været i fysisk fare. Der er ønske om, at tilbagemeldingsfristen for handlingsplaner på baggrund af analyserne ændres fra 14 dage til 1 måned efter hændelsen/kontakten fra PS-arbejdsmiljøkoordinatorer. En forlængelse af tidsfristen giver bedre mulighed for at samle relevante parter til analysen. Endelig er der ønske om, at forenkle analyseredskabet til færre spørgsmål med kortere hjælpe tekster og en enklere handleplan, se det reviderede analyseredskab med handleplan i vedlagte bilag.

LMU-arbejdsmiljøkoordinatorerne melder tilbage, at der er ønske om, at udvælgelseskriterierne for de dybdegående analyser fortsat er VTC 5'ere og ulykker med fysisk vold, alvorlig fare eller livsfare og sager med særlig mediebevågenhed. Der er ønske om, at

analysemødet fortsat skal være gennemført inden for ca. 14 dage efter hændelsen på grund af alvorligheden.

Beslutning

Der blev orienteret ud fra vedlagte planchemateriale. Der har været igangsat et arbejde med analyser af de mest alvorlige hændelser. Afhængigt af hændelsens karakter skal der laves enten en dybdegående (inspireret af arbejdet med kerneårsagsanalyser) eller struktureret analyse.

Analysearbejdet har bidraget til, at der er kommet flere observationer af situationer, hvor det er gået rigtig galt. Et af formålene med analyseredskaberne er at drage læring og flytte fælles viden på tværs af afdelinger og specialområder. Opsamlingerne fra analyserne udsendes til alle arbejdsmiljøgrupper med henblik på lokale drøftelser af, om det er en problematik lokalt, herunder hvordan en sådan kan håndteres.

Det hidtidige arbejde med analyserne viser, at henholdsvis krav og grænsesætning er de hyppigste årsager til voldshændelser. Fra alle niveauer i organisationen har der været gode tilbagemeldinger på brugen af redskabet, der vurderes at give værdi for både ledelse og for medarbejdere.

Der har desuden været flere situationer, hvor en afdeling eller et specialområde har fået en afgørelse uden handlepligt i stedet for et påbud, da organisationen hurtigt reagerer på henvendelser. Fra Arbejdstilsynet er der stor anerkendelse til de redskaber/analyseværktøjer, der er taget i brug i Psykiatri og Social. Oplevelsen fra Arbejdstilsynet er, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet mere struktureret, ligesom der er en god systematik.

Grundet det store antal af VTC 4'ere årligt (ca. 900) er der ikke umiddelbart tanker om, at VTC'er med denne belastningsgrad skal være genstand for strukturerede eller dybdegående analyser.

I HMU var der enighed om, at det er interessante analyseredskaber, og der er fuld opbakning til at fortsætte med den foreslåede model.

Bilag

- [Bilag 1 Analyseredskab og handleplan til strukturerede analyser 2018](#)
- [Bilag til evaluering af dybdegående og strukturerede analyser](#)
- [Slides pkt. 6 Evaluering af dybdegående og strukturerede analyser](#)

1-13-3-25-15

7. Orientering om differentieret indsats på arbejdsmiljøområdet (14.15 - 14.25)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Psykiatri og Socials HMU har i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse den 4. september 2017 besluttet, at der skal være en differentieret indsats på arbejdsmiljøområdet. Indsatsen skal tilgodeses de afsnit i psykiatrien og de afdelinger i socialområdet, som har mest behov for hjælp til at løse arbejdsmiljømæssige udfordringer. I den forbindelse er der afsat 200 timer i 2018 til konsulentbistand fra Koncern HR Udvikling. Formålet med den differentierede indsats er at skabe et bedre arbejdsmiljø, der hvor behovet er størst.

Afdelingsledelseskredsen og Områdechefkredsen er orienteret om formålet med den differentierede indsats hhv. den 19. februar og den 5. marts 2018.

Udvælgelseskriterier og det videre arbejde

Der trækkes data til den differentierede indsats to gange årligt. Udvælgelsen sker i første omgang ud fra data på område- og afdelingsniveau. Resultatet af disse udtræk danner dernæst grundlag for en konkret dialog med de afdelinger og områder, som umiddelbart har de største udfordringer. Dialogen med afdelingerne og områderne er kvalitativ og skal belyse, om et af afdelingens afsnit eller et af området afdelinger vil kunne drage positiv nytte af konsulenttimerne og på den måde få et bedre arbejdsmiljø.

PSL bliver orienteret om hvilke afdelinger og områder, der bliver kontaktet på baggrund af datatræk. Det vil være den konkrete dialog med afdelingen eller området, der er afgørende for, hvilke afsnit eller afdelinger, som får tilknyttet en konsulent. PSL afgør dernæst, hvem som skal tilgodeses af indsatsen. Som udgangspunkt vil de afsnit/afdelinger med de største udfordringer og behov få op til 50 konsulenttimer fra Koncern HR Udvikling.

Følgende data danner grundlag for udvælgelsen:

- Sygefravær
- Arbejdsulykker antal
- Arbejdsulykker ift. antal ansatte
- VTC registreringer på belastningsgrad 5
- Påbud fra Arbejdstilsynet
- Personaleomsætning
- Påbud fra Det Sociale Tilsyn

Datatrækkene er holdt op i forhold til antal ansatte og består af 'primære og sekundære' data. Således er data som sygefravær, personaleomsætning og arbejdsulykker de primære data. Foruden de sekundære dataparametre tages magtanvendelser, tvang/skærmninger og forandringer også i betragtning i den konkrete dialog med afdelingerne og områderne.

Afsnittet/afdelingen skal i samarbejde med konsulenten:

- Kortlægge udfordring(erne). Områder/afdelinger vil få mulighed for at få indflydelse på valg af konsulent i Koncern HR Udvikling
- Aftale hvad der skal iværksættes og yde hjælp til denne håndtering
- Udarbejde en handleplan med opfølgningstidspunkt og ansvarsfordeling
- Sendte handleplaner for hhv. socialområdet til Ann-Britt Wetche og for psykiatriområdet til Gert Pilgaard med cc: PS-arbejdsmiljøkoordinatorerne.

I det omfang det er relevant, kan opfølgning og status også ske igennem en dialog på driftsmøder.

Udvalgte til differentieret indsats 1. halvår 2018

Ud fra dialogen med de relevante afdelinger og områder, skal den differentierede indsats i første halvår 2018 tilgodese følgende:

- Skovhuset i Specialområde Børn og Unge skal have hjælp til en indsats for at nedbringe arbejdsulykker og vende udviklingen med en høj personaleomsætning, hvor det er svært at fastholde de nye medarbejdere.
- Afsnit E3 Regionspsykiatrien Vest skal tilgodeses med en indsats, som understøtter den fremtidige fusion med afsnit E2.
- Afsnit P2 og P3 Afdeling P, AUH Risskov skal have en indsats, som understøtter en fusion mellem de to afsnit og processen med, at en del af personalet skal overgå til afsnit P1 og P4.

Som udgangspunkt vil næste datatræk til den differentierede indsats ske primo efterår 2018. Datagrundlagt vil til den tid være ovenstående parametre udtrukket fra 1. januar 2018 efteråret 2018. Da der er tre afsnit/afdelinger, som får konsulentbistand fra indsatsen i foråret 2018, vil der som udgangspunkt kun være én afdeling fra socialområdet, som vil modtage en differentieret indsats i efteråret 2018.

Bilag

- Personaledata til brug ved differentieret indsats socialområdet.
- Personaledata til brug ved differentieret indsats psykiatriområdet.

Beslutning

HMU har tidligere besluttet, at der skal være differentieret indsats på arbejdsmiljøområdet. Indsatsen skal tilgodese de afsnit i psykiatrien og de afdelinger på socialområdet, som har mest behov for hjælp til at løse arbejdsmiljømæssige udfordringer. I den forbindelse er der afsat 200 timer i 2018 til konsulentbistand fra Koncern HR Udvikling. Timerne er flyttet fra fysisk arbejdsmiljø til psykisk arbejdsmiljø.

Formålet med den differentierede indsats er at skabe et bedre arbejdsmiljø. HMU blev orienteret om, at HR i PS-Administrationen med baggrund i et datatræk har en konkret dialog med de afdelinger/specialområder, der umiddelbart har de største udfordringer.

Den differentierede indsats vil i første halvår 2018 tilgodese følgende:

- Skovhuset i Specialområde Børn og Unge skal have hjælp til en indsats for at nedbringe arbejdsulykker og vende udviklingen med en høj personaleomsætning, hvor det er svært at fastholde de nye medarbejdere.
- Afsnit E3 Regionspsykiatrien Vest skal tilgodeses med en indsats, som understøtter den fremtidige fusion med afsnit E2.
- Afsnit P2 og P3 Afdeling P, AUH Risskov skal have en indsats, som understøtter en fusion mellem de to afsnit og processen med, at en del af personalet skal overgå til afsnit P1 og P4.

Tilgangen er en mere proaktiv måde at arbejde med arbejdsmiljøet på, og der er generelt en stor opmærksomhed på en forebyggende tilgang.

HMU udviste opbakning til det ændrede fokus og anerkendte tilgangen. Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

- [Data til Differentieret-indsats-Socialområdet-foråret-2018](#)
- [Data til Differentieret-indsats-Psykiatriområdet-forår-2018](#)
- [Slides pkt. 7 Ddifferentieret indsats på arbejdsmiljøområdet](#)

1-13-5-1-18

8. Orientering om udvikling af ny generation af konflikthåndteringskurser for psykiatrien (14.25 - 14.35)

Det indstilles, at HMU

- bliver orienteret om udvikling af en ny generation af konflikthåndteringskurser for tryghed og sikkerhed i psykiatrien.

Sagsfremstilling

Psykiatri- og socialledelsen har på baggrund af de mange nye kompetencetiltag i psykiatrien og drøftelsen på mødet i Styregruppen for Kompetenceudvikling i psykiatrien den 11. januar 2018 besluttet, at der skal sættes et arbejde i gang med en ny generation af kompetenceudvikling for tryghed og sikkerhed, som skal erstatte de nuværende konflikthåndteringskurser. Arbejdstitlen for den nye kompetenceudvikling er "tryk og sikker i psykiatrien" og den skal medvirke til at understøtte en kultur, hvor der er fokus på tryk og sikkerhed for personale og patienter. Den nye generation af konflikthåndteringskurser skal således i endnu højere grad have fokus på at forebygge og deeskalere konflikter.

Styregruppen for Kompetenceudvikling i psykiatrien og repræsentanter fra afdelingerne vil blive inddraget i det videre arbejde.

Beslutning

HMU blev orienteret om at der er igangsat en lang række tiltag i forbindelse med psykiatriens kompetencestrategi, herunder hvordan en ny generation af konflikthåndteringskurser kan sammensættes. Arbejdstitlen for den nye kompetenceudvikling er "tryk og sikker i psykiatrien" og den skal medvirke til at understøtte en kultur, hvor der er fokus på tryk og sikkerhed for personale og patienter. Den nye generation af konflikthåndteringskurser skal således i endnu højere grad have fokus på at forebygge og deeskalere konflikter.

Der blev i HMU rejst spørgsmål om, hvorledes der vil finde medarbejderinvolvering sted i forbindelse med udvikling af kursusaktiviteten. HMU ønskede, at det er et emne, der skal tematiseres i Styregruppen for kompetenceudvikling i psykiatrien, der er tovholder på opgaven.

HMU besluttede endvidere, at når der forelægger et konkret forslag, skal dette præsenteres for HMU.

1-01-73-46-16

9. Orientering om økonomiske midler til strategisk kompetenceudvikling på socialområdet (14.35 - 14.40)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Den 20. februar besluttede psykiatri- og socialledelsen, at:

- afsætte 1,8 mio. kr. fra socialområdets fællespulje til strategisk kompetenceudvikling på socialområdet
- der fremadrettet årligt tages stilling til, hvor stort et beløb, der skal afsættes til kompetenceudvikling på socialområdet (evt. uforbrugte kompetencemidler og "nye" penge).

OC er blevet orienteret om midlerne til strategisk kompetenceudvikling og vil den 12. april 2018 træffe beslutning om anvendelsen af de 1,8 mio. kr.

Til brug for OC's beslutning om anvendelsen af midlerne, har Styregruppen for rekruttering og kompetenceudvikling på socialområdet indledningsvist prioriteret fire emner, hvor de vurderer behov for fælles tværgående kompetenceudvikling på socialområdet.

Prioriteringerne er følgende:

- Udvikling af specialområdevis fagpilotuddannelser
- Udvikling af den sundhedsfaglige virksomhed
- Opstart af årlig talentudvikling (diplom- eller masteruddannelse til udvalgte medarbejdere)
- Udvikling af forbedringskultur på socialområdet

Beslutning

HMU tog orienteringen om at beløbet til kompetenceudvikling på socialområdet hæves til 1,8 mio. kr. samt prioriteringerne til efterretning.

1-13-3-25-15

10. Orientering vedr. datapakker AT påbud og ulykker Region Midtjylland 2012-2017 (14.40 - 14.45)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Datapakkerne er til orientering på dette møde, da de vil indgå i HMU's kommende arbejdsmiljødrøftelse på mødet den 6. september 2018.

Bilag:

- Bilag til datapakker
- Ulykker i Region Midt 2012-2017
- Påbud i Region Midt 2012-2017

Beslutning

Der fremkom ikke spørgsmål til punktet, hvorfor HMU tog orienteringen til efterretning.

Bilag

- [Ulykker i Region Midtjylland 2012-2017](#)
- [Påbud i Region Midtjylland januar 2012 - december 2017](#)
- [Bilag-datapakker-HMU-18042018](#)

1-13-3-69-17

11. Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (14.45 - 14.50)**Det indstilles, at HMU**

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Der fremkom ikke bemærkninger eller spørgsmål til punktet, hvorfor HMU tog orienteringen til efterretning.

Bilag

- [Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og social 2018](#)

1-13-3-46-17

12. Orientering om de store byggerier (14.50 - 14.55)**Det indstilles, at HMU**

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

Beslutning

Byggeriet i Skejby

KPC fortæller, at de afleverer til tiden. Køkkenet kører efter planen, og burde være klar til indrykning i november.

Læringen hidtil med flytteprocessen er, at det er et kæmpe stort planlægningsarbejde at flytte et hospital, mens det samtidigt er i drift. På nuværende tidspunkt forventes det, at fraflytning finder sted ultimo november/primus december.

Byggeriet i Gødstrup

Der har været afholdt første spadestik i marts. Der er på nuværende tidspunkt forventning om, at indflytningen bliver marts/april 2020.

HMU tog orienteringen til efterretning.

1-13-3-46-17

13. Eventuelt (14.55 - 15.00)

Beslutning

Der var intet til eventuelt.