

21. december 2017
/LISAA1



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

15. december 2017 kl. 11:30

i Regionshuset Viborg, Mødelokale B4, 1. sal,

Skottenborg 26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Fusion af Psykiatri- og Socialadministrationen og stabene i afdeling P, Q, R og BUC (12.15 - 12.30)	1
2	Godkendelse af dagsorden (12.30-12.35)	3
3	Godkendelse af referat af HMU-møderne 1. og 6. november 2017 (12.35-12.40)	4
4	Økonomi og aktivitet (12.40-12.45)	4
5	Opsamling fra temadrøftelser (12.45-13.45)	5
6	Opsamling på APV fra afdelinger og områder (13.45-14.15)	9
7	Orientering om at analyser af alvorlige voldshændelser fortsætter i 1. kvartal 2018 (14.15-14.20)	10
8	Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (14.20-14.25)	10
9	Oversigt over Arbejdstilsynets reaktioner i Region Midtjylland (14.25-14.30)	11
10	Orientering om de store byggerier (14.30-14.35)	12
11	Eventuelt (14.35-14.40)	13

1-30-77-320-17

1. Fusion af Psykiatri- og Socialadministrationen og stabene i afdeling P ,Q, R og BUC (12.15 - 12.30)

Det indstilles, at HMU

- drøfter den vedlagte plan for fusionen af PS-Administrationen og stabene i afdeling P ,Q, R og BUC.

Sagsfremstilling

Psykiatri- og socialledelsen besluttede den 7. november 2017, at der skal ske en fusion af Psykiatri- og Socialadministrationen og stabene i afd. P,Q, R og BUC. I forbindelse med fusionen skal der findes en besparelse på 5 mio. kr. fra 2019.

I forbindelse med fusionen af Psykiatri- og Socialadministrationen og stabene i afdeling P, Q, R og BUC etableres et Fusions-LMU, der skal varetage de MED-opgaver, der opstår i forbindelse med processen. Etableringen af Fusions-LMU sker frem til den nye organisation træder i kraft.

Det foreslås, at LMU fra hver af de 4 afdelinger samt Psykiatri- og Socialadministrationen udpeger en medarbejderrepræsentant til F-LMU. Og at denne medarbejderrepræsentant så vidt muligt repræsenterer den/de personalegrupper, der er omfattet af fusionen.

Der vil snarest blive udpeget ledelsesrepræsentanter, hvor det også skal sikres at alle afdelinger er repræsenteret.

Helle Odde bliver formand for F-LMU. Derudover skal der udpeges en næstformand, som sammen med Helle Odde, vil udgøre formandskabet af F-LMU.

Følgende punkter forventes at blive drøftet på 1. møde, i F-LMU, der bliver holdt **den 17. januar 2018 kl. 10 i Risskov.**

- Personaleprocessen i forbindelse med fusionen
- Overordnede overvejelser vedrørende den fremtidige administration
- Udvælgelseskriterier i forbindelse med overvejelser om, hvilke medarbejdere der fremover skal være i den fremtidige administration
- Fastlæggelse af kommende møder i F-LMU
- Godkendelse af forretningsorden, valg af næstformand, mv.

Medlemmerne af F-LMU kan sende yderligere punkter til 1. møde.

Til orientering for HMU vedlægges:

- Forslag til tidsplan for processen
- Forslag til kriterier
- Psykiatri- og socialledelsens beslutning om sammenlægningen

Beslutning

Der blev indledningsvist orienteret om, at processen i forhold til at nedlægge regionshusene i Horsens og Holstebro er helt uafhængig af den proces, der foregår i psykiatrien, herunder selve etableringen af et Fusions-LMU for PS-Administrationen og stabene i afdeling P, Q, R og BUC.

HMU var enige i beslutningen om at etablere et Fusions-LMU, der vil være en funktion indtil flytningen til Skejby er effektueret. Det første møde er planlagt til den 17. januar 2018.

Der er umiddelbart lagt op til, at der vil være fem ledelsesrepræsentanter i Fusions-LMU. Koncern HR vil sekretariatsbetjene udvalget.

Medarbejderrepræsentation

Efterfølgende blev antallet af medarbejderrepræsentanter drøftet. Det blev af medarbejdersiden fremført, at den foreslåede fordeling er uhensigtsmæssig, da der er store forskelle på antallet af administrative medarbejdere i de enkelte stabe. Det blev især påpeget, at én medarbejderrepræsentant for 150 medarbejdere i PS-Administrationen er lavt sammenlignet med f.eks. Afd. R, der har langt færre administrative medarbejdere.

HMU besluttede, at:

- formanden for Fusions-LMU Helle Odde Poulsen mødes inden jul med alle næstformænd for LMU'erne med henblik på en drøftelse af medarbejderrepræsentation i det kommende Fusions-LMU.

Forslag til udvælgelseskriterier

Der blev fra medarbejdersiden stillet spørgsmål om det foreslåede kriterium om stabilitet, hvor der blev udtrykt bekymring for, om det kan have en negativ effekt i forhold til de sociale hensyn, som arbejdspladsen har. Bekymringen gik bl.a. på, om medarbejdere vil melde sig syge med eksempelvis stress.

Nina Skarum fra Koncern HR orienterede efterfølgende om formålet med at opstille udvælgelseskriterier, herunder at kriterierne er sat op, når man står i en situation, hvor der skal vælges mellem to eller flere medarbejdere. Det er desuden ikke tilladt udelukkende at lægge vægt på ét kriterium med den konsekvens, at andre saglige kriterier ikke inddrages. I de konkrete sager vil der blive tale om en samlet vurdering, hvor der inddrages flere af ovennævnte elementer.

Der fremkom desuden forslag om, at Fusions-LMU i deres drøftelser forholder sig til "Drejbog for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer og besparelser i Psykiatri og Social".

HMU besluttede, at:

- Fusions-LMU skal drøfte udvælgelseskriterierne

- Fusions-LMU forholder sig til "Drejebog for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer og besparelser i Psykiatri og Social".

Forslag til tidsplan

HMU drøftede indholdet af de skemaer, der bliver udsendt til medarbejdere den 5. januar 2018, hvor medarbejdere skal beskrive deres nuværende opgaver. Der blev opfordret til, at der er en rubrik i skemaet med mulighed for at notere ens præferencer i det tilfælde, at man som medarbejdere arbejder med flere forskelligartede opgaver (fx HR, økonomi osv.), dvs. hvilket område man helst vil arbejde med. Der blev orienteret om, at skemaet forventeligt vil indeholde et felt navngivet 'Særlige bemærkninger', hvor sådanne bemærkninger/præferencer kan tilføjes.

Afslutningsvist blev det fremført, at de eventuelle samtaler med berørte medarbejdere bør være placeret så tidligt som muligt, og det i den henseende er u hensigtsmæssigt, at samtalerne finder sted også efter selve partshøringsfristen. Koncern HR orienterede om, at dette selvfølgelig skal tilrettes i tidsplanen, således at eventuelle samtaler med berørte medarbejdere er afsluttet inden partshøringsfristen.

Bilag

- [Tidsplan for fusion af stabe og PS adm.doc](#)
- [Forslag til kriterier til udvælgelse af medarbejdere](#)
- [PSL beslutning om sammenlægning](#)

1-13-3-57-16

2. Godkendelse af dagsorden (12.30-12.35)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU-mødet den 15. december 2017.

Beslutning

HMU besluttede at godkende dagsordenen.

Der var til mødet afbud fra: Per Jørgensen, Ann-Britt Wetche, Heinz Jacob, Anne Mette Vejrup, Ea Bøhm Jepsen, Christian Bjerre Høyer, Jens Boe Krag og Rasmus Stigaard.

1-13-3-57-16

3. Godkendelse af referat af HMU-møderne 1. og 6. november 2017 (12.35-12.40)

Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU-møderne den 1. og 6. november 2017.

Beslutning

HMU besluttede at godkende referat fra HMU-møderne den 1. og 6. november 2017.

Bilag

- [Referat - 01. november 2017](#)
- [Referat - 06. november 2017](#)

1-13-3-57-16

4. Økonomi og aktivitet (12.40-12.45)

Det indstilles, at HMU

- drøfter status på økonomi og aktivitet.

Beslutning

Direktør Gert Pilgaard Christensen orienterede ud fra plancher, jf. disse.

Socialområdet

Det forventede resultat for 2017 viser et samlet underskud på ca. 2 mio. kr. for specialområderne. Det er særligt SBU, SUA og SVO (primært Blåkærgård), der giver underskud. Det er kendte problemstillinger, som der allerede arbejdes med løsninger for.

Der blev orienteret om, at et eventuelt overskud på de særligt sikrede pladser skal anvendes til at sætte taksterne ned. Det er midler, der er reserveret indtil 2019, og således ikke er disponible. ANT-teamet giver overskud.

Overordnet set er det forventede resultat for socialområdet på knap 9 mio. kr., hvilket anses som et udmærket resultat.

Efterspørgslen/belægningsituationen er samlet set god. Udfordringen er, at efterspørgsel flytter sig fra specialområde til specialområde, hvilket tydeliggør vigtigheden i, at specialområderne er hurtige til at omstille sig.

Psykiatrien

I psykiatrien viser det forventede regnskabsresultat for 2017 et underskud i de psykiatriske afdelinger på 3,5 mio. kr. Da der er overskud i forhold til fællespuljen mv. forventes samlet set et overskud på knap 5 mio. kr.

De største udfordringer er på Afd. P (primært grundet vikarudgifter) og Afd. Q. Der er dialog med begge afdelinger, men det er vanskeligt at forholde sig til, hvordan de to afdelinger skal agere i forhold til deres budgetunderskud. Desuden blev der orienteret om, at det pt. ikke er muligt at forudse, om underskuddet vil medføre afskedigelser, da psykiatrien i 2018 får tilført midler. Også Køkkenet og Regionspsykiatrien Midt er udfordret, og for begge er der sat tiltag i gang.

Belægningsprocenten forventes at blive på knap 96 %. Psykiatrien forventes at komme til at behandle 1500 flere personer i år end sidste år.

Budget 2018

Den 22. november 2017 blev der indgået en konstitueringsaftale mellem partierne i det nye regionsråd. Udover de 10 mio. kr., som tidligere er aftalt som led i budgetforliget for 2018, har partierne aftalt at afsætte yderligere 15 mio. kr. til psykiatrien i 2018. Der vil blive en drøftelse i regionsrådet og forretningsudvalget af, hvordan pengene skal udnyttes.

Pt. er der endnu ikke dialog med de afdelinger, der har underskud, da man ikke ved, om nogle af midlerne kan tilføres til afdelingerne. Det er således en lidt vanskelig situation driftsmæssigt.

Den samlede vurdering er, at de ekstra midler vil medføre noget ekstra arbejde, men overordnet set er det rigtigt positivt, at der tilføres midler.

1-13-3-57-16

5. Opsamling fra temadrøftelser (12.45-13.45)

Det indstilles, at HMU

- drøfter formandskabets forslag til nye arbejdsformer i HMU
- drøfter og udvælger fire temaer, som HMU skal drøfte på kommende HMU-møder (hvor den årlige arbejdsmiljødrøftelse er ét af temaerne)

Sagsfremstilling

HMU havde den 19. januar 2017 og 4. september 2017 temadrøftelser om, hvorvidt der er behov for at lave ændringer i den måde, som vi bruger HMU på. De tre gennemgående temaer for begge drøftelser var at få etableret et mødeforum, som er:

- fleksibelt
- nærværende
- aktuelt på tværs af psykiatrien og socialområdet

Med henblik på at imødekomme de ønsker og forslag, der fremkom i forbindelse med temadrøftelserne, præsenterer formandskabet med dette oplæg et samlet forslag til fremtidige arbejdsformer og temadrøftelser i HMU.

Nye arbejdsformer

Den første del af forslaget berører nye arbejdsformer for afvikling af møderne.

Øget engagement og involvering fra HMU-medlemmer

Til hvert møde i HMU skal en mindre gruppe af HMU-medlemmer være ansvarlige for at sætte et emne/tema på dagsordenen til drøftelse. Følgende spilleregler foreslås:

- Gruppen består af i alt fire repræsentanter; to medlemmer fra psykiatrien og to fra socialområdet.
- Gruppen skal senest en måned før HMU-mødet komme med forslag til emner og en tidsmæssig ramme for drøftelserne, der skal godkendes ved HMU-formandskabet. HMU-sekretariatet bistår udarbejdelsen af oplægget med henblik på en sikring af emnernes aktualitet og relevans.

Kodeks for et godt HMU-møde

Der laves et kodeks for HMU-møderne, som skal sikre øget engagement og nærvær til møderne. Kodekset skal forstås som spilleregler for et godt møde. Kodekset er altid vedlagt dagsordenen. I forbindelse med afslutningen på det enkelte HMU-møde evalueres det, om kodekset er blevet efterlevet.

Som inspiration er vedlagt et eksempel fra LMU i Psykiatri- og Socialadministrationen.

Uformel netværksdannelse

Der afsættes mere tid til uformelle drøftelser ved bordene i mindre grupper, hvor medlemmer kan diskutere aktuelle emner og udfordringer med afsæt i eksempelvis følgende spørgsmål:

- Hvad er du/I optaget af lige nu?
- Hvad er det vigtigste for dig/jer at fokusere på?

Gruppedrøftelserne har til formål at skabe aktualitet, en fælles forståelse og understøtte netværksdannelse mellem HMU's medlemmer.

Brug af time-out

Der bygges videre på idéen med "det grønne kort" fra sidste temadrøftelse. Personen med "det grønne kort" har til opgave at stille de nysgerrige og åbne spørgsmål og må til enhver tid afbryde diskussioner. Både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter kan varetage funktionen. Det afgørende er, at vedkommende kan og vil løfte opgaven.

Brugen af time-out kan eventuelt afprøves på et kommende møde, hvorefter det evalueres og besluttet om time-out kortet fortsat skal bringes i spil.

Temaer til kommende møder

Den anden del af forslaget omhandler forslag til kommende temadrøftelser i HMU. Formandskabet vil bede HMU udvælge fire temaer, hvor den årlige arbejdsmiljødrøftelse udgør det ene tema.

Der ønskes en drøftelse af de foreslåede temaer, herunder forslag til eventuelle andre temaer.

1. Samarbejde og overgange

Temadrøftelse omkring hvordan vi kan forbedre samarbejde og overgange generelt, herunder samarbejde og samspillet med kommunerne, men også mellem psykiatri og botilbud. Temaet har til formål at sætte fokus på i hvilke tilfælde samarbejdet lykkes, samt på hvilke områder samarbejde og overgange kan forbedres.

Der ønskes en drøftelse af, om vi skal udforme en strategi for at understøtte overgange fx fælles undervisning eller et forum, hvor man kan mødes og etablere relationer, som kan understøtte samarbejdet.

Hensigten med denne temadrøftelse er desuden at bidrage til øget netværksdannelse samt en større grad af forståelse mellem repræsentanterne i HMU.

2. Proaktivitet i forhold til den teknologiske udvikling

Temadrøftelse omkring den teknologiske udvikling, og hvordan vi handler proaktivitet i forhold hertil. Temaet har flere forskellige vinkler, som eksempelvis:

- en drøftelse af hvordan teknologien kan anvendes til dels at afdække arbejdsgange, dels til at skabe mere effektive og forbedrede arbejdsgange. I øjeblikket pågår der i RMU drøftelser af hensigtsmæssigheden i, at teknologien gør det muligt at se, hvor medarbejdere befinder sig på et konkret tidspunkt.
- en drøftelse af hvilken betydning det har for medarbejdere såvel som patienter/borgere, at der i høj grad er direkte adgang til information og deling på internettet. Fx patienter der deler billeder af selvskaade på diverse IT-platorme såsom Facebook og Instagram, men også patienter/borgere der deler fx videoer og lydclip af personale uden deres viden.

3. Forandring og udvikling

Temadrøftelse omkring hvordan medarbejdere og ledelse håndterer udvikling og forandring. Temaet har bl.a. været drøftet i forbindelse med HMU's årlige arbejdsmiljøtemadag, men temaet vurderes fortsat at være relevant.

4. Balancen mellem et beskyttelses- og et selvstændighedshensyn

Drøftelse omkring hvordan vi passer på og beskytter patienter/borgerne uden at uansvarliggøre dem. Temaet indebærer en drøftelse af balancen mellem omsorg og progression, samt balancen mellem at tage hensyn til både beskyttelse og selvstændighed.

Beslutning

HMU formandskabets forslag blev indledningsvist præsenteret. Vedrørende forslaget om temadrøftelser blev det drøftet, at det er hensigtsmæssigt, at temaerne går på tværs af psykiatri og socialområdet, således at de opleves som interessante for begge områder.

Som metode til temadrøftelserne kan der arbejdes i såkaldte reflekterende teams, hvor f.eks. psykiatrien præsenterer et forslag, som socialområdet er undersøgende/reflekterende overfor.

Ud over formandsskabets forslag fremkom følgende forslag til temaer:

- Ydelseskrav - eller 'Kvalitet i indsatsen'. Taler vi om det halvtomme eller det halvfylde glas?
- Omdømme: Hvordan kan Psykiatri og Social profileres positivt, også set ud fra en arbejdsmiljøvinkel?
- Omdømme og fremtidig rekruttering
- Oplæg om medarbejderansvar kontra krydspres. Forslag om oplæg fra lektor Karsten Brask
- Hvordan håndteres det at være medarbejder og leder i de mange omstillinger?
- De langtidsholdbare medarbejdere. Ifølge forskning kan det forventes, at de yngre medarbejdere skal være på arbejdsmarkedet i langt flere år end i dag, ligesom der grundet ny teknologi eventuelt også bliver færre medarbejdere. Temadrøftelsen kan omhandle, hvordan vi kan håndtere/forebygge i forhold til det, vi kan se i krystalkuglen
- Nye krav - hvad er det egentlig, der er vores kerneopgave?
- Hvordan ser den psykiatriske patient/borger ud om 5-10 år, og hvilken betydning har det for os som medarbejdere, ledelse og som arbejdsplads?

HMU besluttede, at:

- forslaget om mindre drøftelser ved bordene med henblik på uformel netværksdannelse vil give god værdi. Der var således opbakning til flere gruppedrøftelser i HMU
- der arbejdes videre med temaer og temadrøftelser. HMU-formandsskabet beslutter en egentlig model. Det skal være et rullende udvalg med en mindre gruppe af HMU-medlemmer (f.eks. to medlemmer fra psykiatrien og to fra socialområdet), der er ansvarlige for:

- 1) at sætte et emne/tema på dagsordenen til drøftelse
- 2) at facilitere selve processen på mødet

Der skal være løbende udskiftning i deltagerkredsen, således at alle bidrager.

Til førstkommende møde i 2018 udvælger HMU-formandsskabet temaet, og faciliterer processen på mødet. Til mødet i april 2018 udpeges medlemmer af HMU, der har ansvar for dels at dagsordenssætte et tema, dels at beslutte metoden på selve mødet (f.eks. gruppedrøftelser, eksternt oplæg mv.)

Bilag

- [Ambitioner for Administrationens LMU-møder](#)

1-13-3-8-16

6. Opsamling på APV fra afdelinger og områder (13.45-14.15)

Det indstilles, at HMU

- drøfter opsamlingen på APV-tilbagemeldingerne fra LMU'erne.

Sagsfremstilling

De vedlagte bilag er en opsamling fra LMU-områdernes APV-runde 2016/2017.

LMU-områderne har i lighed med opsamlingen på sidste runde svaret på følgende spørgsmål:

1. Nævn de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i LMU-området, som er kommet frem i APV'en?
2. Er der arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses inden for LMU-områdets egen handlekompetence?
3. Hvilke positive forhold i jeres LMU-område vil I særligt nævne?

De vedlagte bilag er opdelt i Specialområdernes og Psykiatriområdets tilbagemeldinger.

Beslutning

Opsamlingerne af LMU-områdernes APV-runde 2016/17 viser, at det især er opgaver og ressourcer (krydspres), herunder manglende sammenhænge mellem disse, der udgør en stor del.

HMU besluttede, at 'Opgaver og ressourcer/krydspres' er relevant at drøfte, og et område som HMU kan tematisere i løbet af 2018. Det vil ikke være tilstrækkeligt kun at konstatere, at der er et problem. I forbindelse med temadrøftelsen vil det dog være vigtigt at forholde sig til, hvordan der kan arbejdes med temaet inden for Psykiatri og Socials rammer, f.eks. ud fra en tilgang til, hvordan man kan arbejde med forbedringer, og hvad der eksempelvis forstås ved 'god kvalitet'.

Bilag

- [APV 2016-2017 Status Socialområdet-HMU-15122017](#)
- [APV 2016-2017 Status Psykiatriområdet-HMU-15122017](#)

1-13-3-1-17

7. Orientering om at analyser af alvorlige voldshændelser fortsætter i 1. kvartal 2018 (14.15-14.20)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På HMU-mødet den 16. juni 2017 blev det besluttet, at en prøvehandling med strukturerede analyser af de alvorligste voldshændelser i Psykiatri og Social skulle foregå i andet halvår af 2017 og evalueres primo 2018. Siden august 2017 har afdelinger og områder udarbejdet 11 strukturerede analyser. Medio november 2017 har der været fem dybdegående analyser i Psykiatri og Social.

Tilbagemeldinger og input til evalueringen fra områder og afdelinger bliver behandlet i starten af 2018.

Evalueringens resultater og et forslag til en evt. permanent indsats vil blive præsenteret på HMU-mødet i april 2018. For at sikre opfølgning og læring af de alvorligste hændelser, fortsætter de strukturerede og dybdegående analyser i sin nuværende form imens der evalueres og frem til HMU drøftelsen i april 2018.

Beslutning

HMU udviste opbakning til forslaget og besluttede, at evalueringens resultater præsenteres for HMU på mødet i april 2018.

1-13-3-3-17

8. Orientering om Arbejdstilsynets engagement i Psykiatri og Social (14.20-14.25)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

HMU besluttede, at oversigten ikke gennemgås på selve møderne, men at eventuelle tvivlsspørgsmål eller bemærkninger altid kan rejses/drøftes.

Bilag

- [bilag-HMU-15122017- ATs aktuelle engagement i Psykiatri og social 2017](#)

1-13-3-3-17

9. Oversigt over Arbejdstilsynets reaktioner i Region Midtjylland (14.25-14.30)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Hermed fremsendes oversigten over Arbejdstilsynets reaktioner i Region Midtjylland for perioden januar 2012 - oktober 2017.

Direktionen har på sit møde den 2. juni 2015 besluttet, at regionsrådet 4 gange årligt modtager disse oversigter, der tillige fremsendes 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.

Opgørelsen viser, at der i perioden januar – oktober 2017 i alt er givet 46 påbud (heraf 23 strakspåbud og 5 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning) på baggrund af 64 besøg fra Arbejdstilsynet. Der er endvidere givet 30 vejledninger, 12 grønne smileys, 7 afgørelser uden påbud samt 1 politianmeldelse med bødekraft. Regionsrådet er tidligere orienteret om politianmeldelsen med bødekraft, der relaterer til 1 strakspåbud fra 2017 - til afdeling P3, Aarhus Universitetshospital, Risskov (vold og traumatiske hændelser).

16 af de 46 påbud omhandler psykisk arbejdsmiljø. Heraf omhandler 10 vold/traumatiske hændelser (hvoraf 6 er strakspåbud).

15 af de 46 påbud omhandler muskel-skeletbesvær. Heraf omhandler 9 forflytning (hvoraf 7 er strakspåbud samt 1 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning).

Psykiatri og Social

I Psykiatri og Social er der samlet, indtil videre, givet 17 påbud i 2017 i perioden 1. januar - 31. oktober.

Arbejdstilsynet har i denne periode givet flere strakspåbud i Region Midtjylland end i hele 2016.

Oversigten for perioden januar 2012 – oktober 2017 er vedhæftet som bilag.

Beslutning

HMU besluttede, at der er behov for en tydelig opmærksomhed på, at der tages læring af de konkrete påbud, som Arbejdstilsynet giver til Psykiatri og Social. HMUs underudvalg for arbejdsmiljø er allerede i gang med at undersøge, hvordan der aktivt kan arbejdes med et læringsperspektiv, herunder tværgående læring.

Der blev orienteret om, at der i højere grad end tidligere arbejdes proaktivt i forhold til tværgående læring, dvs. at flytte den viden vi får et sted til andre steder i organisationen. Helt konkret får de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer en opgave med at følge op lokalt på konstaterede udfordringer andre steder.

Bilag

- [Påbud i Region Midtjylland januar 2012 - oktober 2017.pdf](#)

1-13-3-57-16

10. Orientering om de store byggerier (14.30-14.35)

Det indstilles, at HMU

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

Beslutning

Overordnet set går det planmæssigt fremad med byggerierne.

Gødstrup

Første spadestik vil forventeligt blive i februar 2018. Dog er der en konkret udfordring med et okker-bassin, som der pt. er ved at blive fulgt op på.

Skejby

Det indvendige byggeri er ikke færdigt endnu, men er godt på vej. Forventeligt afleveres byggeriet 1. september/1. oktober 2018.

Den seneste tid har der været kritiske røster i medierne. Direktør Gert Pilgaard Christensen adresserede dette og orienterede om, at selv om det bliver et nyt hus, bliver det også et krævende hus. Det vil indebære nogle omlægninger i forhold til den måde, hvorpå der arbejdes i dag.

1-13-3-57-16

11. Eventuelt (14.35-14.40)

Beslutning

Der blev kort orienteret om, at der er valgt en ny arbejdsmiljørepræsentant i HMU for socialområdet. Rasmus Stigaard vil deltage på førstkommende møde i HMU i 2018.