

23. september 2019  
/janfri



## **Referat**

**til**

**møde i HMU Psykiatri og Social**

**16. september 2019 kl. 10:00**

**i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg**

**26, 8800 Viborg**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt.</b>	<b>Tekst</b>	<b>Side</b>
1	<a href="#">Godkendelse af dagsorden (10.00-10.05)</a>	1
2	<a href="#">Godkendelse af referat fra HMU-mødet den 26. juni 2019 (10.00-10.05)</a>	2
3	<a href="#">Opfølgning på drøftelsen om HMU's ambitioner den 26. juni (10.05-10.15)</a>	2
4	<a href="#">Orientering om ønske fra Herning Kommune om overtagelse af døgntilbud- det Nørholm (10.15-10.30)</a>	4
5	<a href="#">Tilbage melding fra HMU's Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (10.30-10.35)</a>	5
6	<a href="#">Status i forhold til Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed (10.35-10.45)</a>	6
7	<a href="#">Nedlæggelse af midlertidigt underudvalg vedrørende AUH Risskov på vej til Skejby (10.45-10.55)</a>	8
8	<a href="#">Pause (10.55-11.05)</a>	9
9	<a href="#">Orientering om byggeriet i Gødstrup (11.05-11.10)</a>	9
10	<a href="#">Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (11.10-11.15)</a>	10
11	<a href="#">Årlig arbejdsmiljødrøftelse Psykiatri og Social 2019 (11.15-14.30)</a>	10
12	<a href="#">Eventuelt (14.30-14.35)</a>	18

---

1-13-3-105-18

## 1. Godkendelse af dagsorden (10.00-10.05)

### Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU-mødet den 16. september 2019.

### Sagsfremstilling

Til orientering serveres der frokost fra kl. 12.00-12.45.

### Beslutning

Direktør Tina Ebler orienterede om afbud fra ledelsessiden til HMU mødet på grund af sygdom. Der blev desuden orienteret om, at lægefaglig direktør Phuong Le Reisia og sundhedsfaglig direktør Claus Gravesen først ville deltage senere samt at Tina Ebler selv skulle forlade mødet omkring kl. 11.00, da hun skal deltage i Region Midtjyllands budgetseminar.

Tina Ebler orienterede derefter kort om processen for budgettet 2020. Der er tale om en stram proces. Som det ser ud nu har regionerne fået 1,5 mia. til deling i forbindelse med aftale med regeringen. Det betyder ca. 300 mio kr. til RM. Disse samt en række andre midler tyder på at der vil være en fornuftig pulje til politisk prioritering.

Der har allerede nu været en forskellig politiske udtalelser omkring prioritering – særligt ift. AUH, men der er ikke noget, som er politisk besluttet endnu. Den drøftelse begynder man med i dag (16. september 2019).

Det vides ikke, hvilken betydning budgetforhandlinger får for Psykiatri og Social. Det blev i den forbindelse bemærket, at såfremt der ikke kommer besparelser, vil det være positivt.

Der skal dog effektueres digitaliseringsbesparelser i år på ca. 4 mio kr. Disse blev besluttet i forbindelse med budgetforliget for 2019. Derudover må vi forvente yderligere krav om takstreduktioner fra kommunerne, da de selv er presset økonomisk på særligt handi-cap- og psykiatriområdet.

Regeringen arbejder med en række planer for, hvordan psykiatrien og det sociale område på nationalt niveau skal struktureres. Vi ved ikke så meget om det på nuværende tidspunkt. Der er tale om en politisk beslutningsproces, som besluttet på Christiansborg. Vi forsøger dog at påvirke processen og komme med input i den grad dette kan lade sig gøre.

### **HMU besluttede:**

- at godkende dagsordenen for mødet.

1-13-3-105-18

## 2. Godkendelse af referat fra HMU-mødet den 26. juni 2019 (10.00-10.05)

### Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU-mødet den 26. juni 2019.

### Beslutning

Medarbejdersiden bemærkede, at formuleringen omkring formøder; "På nuværende tidspunkt er der ikke enighed om at ophøre med at holde formøder" var uhensigtsmæssig, da det kan skabe tvivl om, hvorvidt diskussionen om afholdelse af formøder skal ses, som et tegn på konflikt mellem medarbejder- og ledersiden om, hvorvidt formøder skal afholdes eller ej. Formøder ses som vigtige, da de bl.a. medvirker til at skabe sammenhørighed blandt medarbejdersidens medlemmer, som ellers kun ser hinanden i forbindelse med HMU møder. Formøderne giver derfor mulighed for at vende særlige emner, drøfte dagsorden etc. på forhånd inden selve HMU mødet. Medarbejdersiden havde gerne set, at dette fremgik af referatet.

#### **HMU besluttede:**

- at ændre sætningen i referatet vedrørende formøder fra; "På nuværende tidspunkt er der ikke enighed om at ophøre med at holde formøder". til; "HMU besluttede, at formøder bibeholdes".

#### **Bilag**

- [Godkendt referat - 26. juni 2019](#)

1-13-3-105-18

## 3. Opfølgning på drøftelsen om HMU's ambitioner den 26. juni (10.05-10.15)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter opfølgning på dialogen den 26. juni om HMU's ambitioner og ønsker med HMU møderne.

---

## Sagsfremstilling

HMU drøftede ambitioner og ønsker med HMU møderne den 26. juni. Drøftelsen tog udgangspunkt i de fire MED positioner.

Der var med drøftelsen generel enighed om, at HMU tidligere har været funderet, som kontrollerende og informations MED, men at man gerne vil bevæge sig hen i mod et strategisk/innovativt HMU. I den forbindelse er det vigtigt, at der opleves tillid i HMU, da det skaber tryghed, således at man også kan tage de svære drøftelser, uden at man per automatik befinder sig i positionen, som et kontrollerende MED. Der skal være mod til at tale åbent og til at have drøftelser af emner, hvor der ikke er enighed.

HMU ønskede, at mødernes indhold og processer skal understøtte ambitionen og bør fremgå af dagsordenen og årshjul. I den forbindelse ønskes der input til, hvilke temaer HMU bør drøfte, således dette kan fremgå af årshjulet for 2020.

Temaer for de resterende møder i 2019 vil bl.a. være:

- Arbejdsmiljødrøftelsen (16. september)
- Økonomi og aktivitet (24. oktober)
- Rekruttering fastholdelse (10. december)

## Beslutning

Tina Ebler orienterede om, at formålet med dette punkt var at sikre opfølgning fra den gode drøftelse på sidste HMU møde ift., hvor HMU gerne ser sig selv, og hvor drøftelsen pegede på, at HMU primært vil være et strategisk/innovativt og tillidsbaseret MED.

For at fremme denne opfattelse, har formandskabet besluttet at der til HMU møder medbringes en plakat med de fire MED positioner. Slide med de fire MED positioner skal ligeledes sendes ud med dagsordenen hver gang. Medlemslisten vil også blive udsendt sammen med dagsordenen.

Da det er vigtigt med en relevant dagsorden, fordrer dette fokus på en årsplan, hvor temaer til drøftelse fremgår. Der vil derfor være et punkt på næste møde (24. oktober) omhandlende årshjul og temaer til denne. HMU medlemmer opfordres til allerede nu at forbedre sig på eventuelle temaer, som man måtte ønske bliver drøftet i 2020. Efterfølgende vil der være et udkast til årsplan til HMU's godkendelse (10. december).

Medarbejdersiden bemærkede at man gerne ser et fokus på, hvordan man kan få formidlet drøftelser og beslutninger fra HMU videre ud i organisationen. HMU formandskabet drøfter dette videre med fokus på gangbare løsninger ift. at sikre, at drøftelser og beslutninger når ud til flest mulige.

### **HMU besluttede:**

- at medlemsliste og slide med de fire MED positioner udsendes med dagsorden hver gang

- at HMU drøfter temaer til årsplan 2020 på oktober mødet således, at årsplan 2020 kan godkendes på december mødet
- at formandskabet skal drøfte, hvordan HMU's drøftelser og beslutninger kan videreformidles ud i resten af organisationen

1-13-3-105-18

#### **4. Orientering om ønske fra Herning Kommune om overtagelse af døgntilbuddet Nørholm (10.15-10.30)**

##### **Det indstilles, at HMU**

- orienteres om sagen

##### **Sagsfremstilling**

Herning Kommunes Social- og Sundhedsudvalg har på møde den 20. august 2019 (åben dagsorden) behandlet en indstilling om at overtage Region Midtjyllands døgntilbud Nørholm i Herning senest med virkning fra den 1.1. 2021. Det blev på mødet besluttet, at "der indledes en dialog med Region Midtjylland med henblik på et mere detaljeret beslutningsgrundlag". Der har på den baggrund været afholdt et indledende møde om sagen på administrativt niveau med Herning Kommune. Det er på mødet aftalt, at Region Midtjylland bidrager med faktuelle oplysninger, bemærkninger og eventuelle andre input, som herefter vil indgå som materiale i forbindelse med dagsorden til mødet i kommunens Social- og Sundhedsudvalg den 23. oktober 2019.

Nørholm er et højt specialiseret tilbud med 35 døgnpladser til borgere med udviklingshæmning og problemskabende adfærd – heraf mange med domsanbringelse. Tilbuddet indgår i Specialområde Udviklingshæmmede og ADHD, og tegner sig her for ca. 35% af Specialområdets samlede aktivitet. Der er til tilbuddet knyttet et dagtilbud med dagaktiviteter i form af forskellige værksteder. Herudover varetages udredning og specialrådgivning for VISO på baggrund af en fireårig kontrakt med Socialstyrelsen. Det er et meget velfungerende tilbud, som løfter højt specialiserede opgaver på tværs af kommunerne (aktuelt 16 kommuner) på et område, hvor der er stor efterspørgsel bl.a. som følge af en fortsat stigning i antallet af domfældte udviklingshæmmede.

Der er aktuelt 73 fastansatte medarbejdere på Nørholm (ekskl. vikarer) Der er i alt knyttet ca. 65 helårsstillinger til tilbuddet.

Service\_loven giver kommunerne mulighed for at overtage regionale tilbud, der er beliggende i kommunen, en gang i hver valgperiode. Kommunalbestyrelsen, der ønsker at overtage et tilbud, skal senest den 1. januar i valgperiodens tredje år meddele dette til regionsrådet. I indeværende valgperiode er fristen den 1. januar 2020.

Specialområdets LMU holdes løbende orienteret.

HMU vil blive mundtligt orienteret om sagen på mødet - herunder om drøftelserne med Herning Kommune.

### **Beslutning**

Socialdirektør Ann-Britt Wetche orienterede om Herning Kommunes ønske om at overtage det regionale botilbud Nørholm, som er en del af Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (SUA).

Region Midtjylland har ingen juridisk mulighed for at forhindre overtagelse af sociale tilbud fra kommuner. Det er op til kommunerne selv at vurdere, i hvilken grad de selv ønsker at løse opgaver på det specialiserede sociale område – herunder om de ønsker at overtage regionale botilbud. Dette er lovgivningsbestemt tilbage i forbindelse med kommunalreformen fra 2007.

Selvom Region Midtjylland ikke juridisk kan gøre noget ift. overtagelsen, så arbejdes der i forskellige spor - bl.a. på politisk niveau - ift. at få vores synspunkter bragt frem.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad det betyder for medarbejderne på Nørholm? Såfremt overtagelsen bliver realiseret, vil der blive igangsat en virksomhedsoverdragelse af de berørte medarbejdere således, at deres ansættelse overgår til Herning Kommune.

En kommunal udmelding om overtagelse kan skabe generelle bekymringer om, hvorvidt der sker yderligere overtagelser. På nuværende tidspunkt er der ikke kendskab til at der skulle være yderligere på vej.

#### **HMU besluttede:**

- at tage orienteringen til efterretning.

1-13-3-8-19

### **5. Tilbage melding fra HMU's Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (10.30-10.35)**

#### **Det indstilles, at HMU**

- tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

På mødet gives en kort mundtlig tilbage melding fra drøftelserne på seneste møde i HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed.

---

## Beslutning

Formand for underudvalget Ann-Britt Wetche gav en kort mundtlig tilbagemelding fra underudvalgets seneste møde.

Underudvalgets opgave er at kigge på data og se om der er problematikker, mønstre og tendenser, som der bør handles på lokalt, hvor man har ansvaret for at følge op og arbejde videre ind i egen organisation.

Underudvalget vil kigge på VTC redskabet, da der bl.a. er stor forskel på, hvordan man vurderer de forskellige skalaer og episoder.

Underudvalget konstaterede, at antallet af stikskader både i psykiatrien og på socialområdet stiger. Det samlede antal er dog fortsat relativt lavt, men der kan ses en stigning. Det formodes at denne stigning primært skyldes manglende overholdelse af procedurer og retningslinjer for håndtering af kanyler. Det opfordres derfor til at man lokalt skærper dette.

### **HMU besluttede:**

- at tage orienteringen til efterretning
- at datapakkerne som anvendes tillige opdeles på afdelinger og områder og udsendes, og udsendes til afdelingsledelseskredsen og områdechefkredsen

1-13-3-105-18

## **6. Status i forhold til Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed (10.35-10.45)**

### Det indstilles, at HMU

- tager orientering om Status ift. Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed til efterretning
- drøfter om orienteringen giver anledning til at igangsætte ændringer/nye handlinger.

### Sagsfremstilling

Punktet blev ikke drøftet på forrige HMU møde.

HMU orienteres på mødet om aktuel status i forhold til Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed, samt drøfter om der skal gøres noget nyt/andet på baggrund af orienteringen.

## Beslutning



---

Ann-Britt Wetche orienterede om status i forhold til Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed.

Socialtilsynet fylder meget på socialområdet. Der har det seneste halve år været arbejdet med en forståelse af Socialtilsynets opgaver og vores samarbejde med Socialtilsynet. Vi har en fælles opgave i at sikre borgere og beboere det bedst mulige sociale tilbud. Jo mere vi kender til juraen og metoderne Socialtilsyn skal arbejde efter - jo bedre kan vi i regionen arbejde både proaktivt og samle op på de bemærkninger tilsynet måtte have. Det har således været en frugtbar proces.

Det opleves, at der er en del kompleks jura bag tilsynets arbejde. Eksempelvis i forbindelse med handlinger og opfølgninger på oplysninger, som tilsynet har modtaget via deres såkaldte whistleblower ordning. De sociale tilbud må ikke få detaljerede oplysninger om de indberettede problematikker, hvilket udfordrer det opfølgende arbejde, når man ikke har viden om hvor det evt. måtte foregå.

Socialtilsynet har pt. størst fokus på Specialområde Autisme (SAU), Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK) og Specialområde Børn og Unge (SBU).

Der fokuseres på magtanvendelser, dokumentation, sikkerhed og overvågning. Særligt overvågning giver udfordringer for DOK, da man lovgivningsmæssigt er pålagt at overvåge en gruppe unge, mens dette ikke er lovligt for en anden gruppe. Begge grupper opholder sig dog sammen i skolen, på fællesgange etc.

Der er dog fortsat meget opmærksomhed på fagligheden ved anvendelsen af magtanvendelse. Af samme årsag arbejder socialområdet også meget med undervisning og læring ift. at sikre korrekt anvendelse af magtanvendelser. For eksempel hvordan det lokalt sikres, at undervisning i brugen af magtanvendelser forankres hos den enkelte medarbejder. Der kan måske være et læringspotentiale ift. den måde psykiatrien arbejder med brugen af tvang.

Det blev ligeledes bemærket at der er behov for IT-systemer, som er mere smidige således, at registrering og dokumentation kan håndteres effektivt og dermed også giver mere mening for den enkelte medarbejder.

Der opleves et generelt godt samarbejde med Styrelsen for Patientsikkerhed vedrørende det risikobaserede tilsyn. Der har senest været et påbud hos Specialområde Voksen Psykiatri vedrørende manglende medicindokumentation, hvilket der nu arbejdes med at løse.

I 2018 havde Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (AUH P) og regionspsykiatrierne Vest og Horsens besøg, hvor der var fokus på medicinindikation og vurdering af suicidalrisiko.

**HMU besluttede:**

- at tage orienteringen til efterretning samt drøfte status.

1-13-3-40-15

## 7. Nedlæggelse af midlertidigt underudvalg vedrørende AUH Risskov på vej til Skejby (10.45-10.55)

### Det indstilles, at HMU

- tilslutter det midlertidige underudvalgs indstilling om, at underudvalget nedlægges.

### Sagsfremstilling

På det sidste møde i midlertidige underudvalg vedrørende AUH Risskov på vej til Skejby den 29. august, blev underudvalgets arbejde drøftet og det blev vurderet hvorvidt underudvalget skal fortsætte i sin nuværende form. Mødet var det sidste planlagte møde i underudvalget.

Indstillingen er, at det midlertidige underudvalg nedlægges.

I stedet oprettes et nyt mødeforum, udenom HMU regi. Deltagerne kan findes i gruppen af deltagere fra det midlertidige underudvalg.

Gruppen vil mødes hvert halve år og drøfter emner af mere værdimæssig karakter end hidtil, som går på tværs af afdelingerne på AUH P. Næste møde skal altid være planlagt og der skal indkaldes punkter til dagsordenen i god tid.

Mange af de emner som underudvalget har behandlet, kan i stedet behandles lokalt i LMU regi, blandt arbejdsmiljøkoordinatorerne, i Personssikkerhedsudvalget, på fælles ledergruppe møde m. m.

### Beslutning

Tina Ebler orienterede om baggrunden for, hvorfor underudvalget har indstillet til, at man nedlægger sig selv. Udvalget var midlertidigt og relateret til flytningen til Skejby. Mange af de emner, som underudvalget har behandlet, kan og bør også i stedet behandles lokalt i LMU regi, blandt arbejdsmiljøkoordinatorerne, i Personssikkerhedsudvalget etc.

Der er dog fortsat et behov for at mødes, men man ønsker ikke at underminere det øvrige MED system. Møder fastholdes derfor i regi af fælles møder med de somatiske afdelinger om forhold, som vedrører fælles matrikel, bygninger, branding af Skejby etc. Dermed styrkes muligheden for at bevare fokus på de fælles udfordringer ved Skejby.

#### **HMU besluttede:**

- at tilslutte det midlertidige underudvalgs indstilling om, at underudvalget nedlægges.

---

1-13-3-105-18

## 8. Pause (10.55-11.05)

### Det indstilles, at HMU

Pause

### Beslutning

Pause

1-13-3-105-18

## 9. Orientering om byggeriet i Gødstrup (11.05-11.10)

### Det indstilles, at HMU

- orienteres om de aktuelle aktiviteter i forbindelse med byggeprojekt i Gødstrup.

### Beslutning

Tina Ebler orienterede om status for indflytning til Gødstrup.

Indflytningen er skubbet til februar 2021. Dette skyldes at vi følger HEV's flytteplan. De overtager omkring sommeren 2020, men man har valgt at rykke indflytningen til 1. Kvartal 2021 for at sikre den bedst mulige proces i forbindelse med flytningen. Dette er efter anbefaling fra det canadiske firma, som er tilknyttet processen, og som har erfaring med flytning af mange hospitaler på verdensplan.

Man har fokus på erfaringerne fra Skejby. Selvom der er væsentlige forskelle, da der ikke er tale om at fire afdelinger skal flytte, vil erfaringerne blive inddraget.

Medarbejdersiden spurgte ind til konsekvenser ved at flyttedatoen er rykket ift. økonomien. For eksempel ved at der vil være to matrikler i en periode. Dette undersøges, men det har altid været en del af planen at der i en periode ville være to matrikler, da de eksisterende bygninger først overdrages fra 2021. Det er derfor svært at vurdere den reelle betydning, men PSL er opmærksomme på det.

#### **HMU besluttede:**

- at tage orienteringen til efterretning.

---

1-13-3-2-19

## 10. Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (11.10-11.15)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning

Arbejdsmiljøkoordinator Lotte Koldtoft orienterede kort om Arbejdstilsynets aktuelle engagement hos Psykiatri og Social. Der har bl.a. været besøg hos fire psykiatriske afdelinger, hvor der var fokus på psykisk arbejdsmiljø. Jævnfør det vedlagte bilag.

#### **HMU besluttede:**

- at tage orienteringen til efterretning.

### Bilag

- [HMU 16092019 AT's aktuelle engagement PS 2019](#)

1-13-3-75-18

## 11. Årlig arbejdsmiljødrøftelse Psykiatri og Social 2019 (11.15-14.30)

### Det indstilles, at HMU

- orienteres om status over udviklingen i arbejdsmiljødata siden sidste arbejdsmiljødrøftelse
- drøfter hvordan Psykiatri og Social kan arbejde proaktivt forebyggende
- beslutter, at LMU'erne fortsat arbejder med lokalt udvalgte indsatser og mål og afrapporterer til HMU i 2020
- på baggrund af orientering og oplæg drøfter, om der er særlige fælles indsatser og mål for 2019-2020, herunder valg af tema for arbejdsmiljøtemadagen 2020.

### Sagsfremstilling

Der serveres frokost fra kl. 12.00-12.45.

HMU drøftede i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen i 2018, at der er behov for nye perspektiver på arbejdsmiljøudfordringerne i Psykiatri og Social. Det var et ønske om, at indsatser og mål skulle være tydeligere. Det var ønske om et nyt sprog om indsatserne, fx fokusere på konflikthåndtering og deeskalering i stedet for vold, og fokus på trivsel i stedet for sikkerhed.

Formandskabet arbejdede efterfølgende videre med tilbagemeldingen fra HMU og udarbejdede et nyt forslag som indebærer, at LMU'erne hver især skal udpege to konkrete indsatser inden for Region Midtjyllands tre fokusområder: Sundhed og trivsel, ergonomisk arbejdsmiljø og ulykkesforebyggelse. LMU'erne skal hver især opstille egne mål for deres valgte indsatser. Hvert LMU-område skulle desuden reducere deres sygefravær og arbejdsulykker i forhold til det foregående år.

Indhold i arbejdsmiljødrøftelsen 2019:

### 1. Status på udvikling

- Arbejdsulykker, VTC-registreringer, AT påbud og sygefravær

### 2. Status på igangværende indsatser

- Dybdegående analyser på voldsulykker med fravær og VTC 5'ere
- Indflytning Skejby
  - Indsats på Skejby plan 5 og 6
  - Indsats for arbejdsmiljøgrupperne
- Udvikling af ny kompetenceudvikling i konflikthåndtering og deeskalering for nyansatte medarbejdere i psykiatrien
- Fagpiloter i specialområder - kompetenceudviklende basisuddannelse
- TULE og APV

### 3. Indsatser og mål 2019

- LMU'ernes opstiller 2 indsatser inden for trivsel, ergonomi og forebyggelse af ulykker samt mål for deres indsatser.
- LMU'erne følger op og evaluerer deres mål i forbindelse med deres arbejdsmiljødrøftelser i 2019

### 4. Indsatser og mål 2020

- Arbejdsmiljødrøftelsen i HMU 2020 – opsamling på LMU'ernes arbejdsmiljødrøftelse 2019 med mål og indsatser

### 5. Drøftelse

- Giver status på 2018-2019 anledning til særlige indsatser?
- Proaktivt arbejdsmiljø – videndeling fra påbud og analyser af ulykker og VTC'er
- Tilbagemeldinger fra LMU'erne til HMU på baggrund af TULE og APV
- Arbejdsmiljøtemadagen 2020 – drøftelse af forslag til tema

### Ad 1. Status på udvikling i arbejdsulykker, VTC-registreringer, AT påbud og sygefravær

#### 1.1 Udvikling i arbejdsulykker i Psykiatri og Social

Antallet af ulykker med fravær ligger overordnet stabilt over hele perioden 2009-2018. Fraværulykkerne fortsætter med et fald fra 2016 til og med 2018. Der var 200 ulykker i

2017 mod 187 ulykker i 2018. Der er således en nedgang i ulykker med fravær på 6,5 pct.

Antallet af ulykker uden fravær har været faldende over hele perioden, hvor der i 2015 var færrest med et antal på 202 ulykker. Fra 2016 er kurven igen steget og i 2017 var der 258 ulykker. I 2018 er ulykker uden fravær faldet til 249, hvilket er et procentvist fald på 3,5 pct. fra 2017 til 2018.

Psykiatriens samlede ulykker fra 2017 til 2018 er faldet fra 262 til 242. Socialområdets samlede ulykker stiger lidt fra 2017 til 2018 fra 203 ulykker til 208 ulykker.

## 1.2 Udvikling i VTC-registreringer

Region Midtjyllands system til registrering af vold, trusler og chikane blev startet op pr. 1. januar 2015. Medarbejderne registrerer deres oplevelse af voldshændelserne på en skala fra 1 til 5. Registreringen er en subjektiv vurdering af, hvor belastende hændelsen har været. 1 er en let belastning, mens 5 er en hård belastning. Arbejdsmiljøorganisationen skal følge op på registreringerne lokalt. De enkelte områder har nærmere aftaler, om hvordan de vil følge op. Ved særligt hårde voldshændelser og ulykker laves der strukturerede eller dybdegående analyser (kerneårsagsinspirerede analyser) med bistand fra PS-arbejdsmiljøkoordinatorerne.

Der er 2.401 registreringer i 1. halvår af 2018, 2.688 i 2. halvår 2018 og 2.594 registreringer i 1. halvår 2019.

2. halvår 2018 havde derfor samlet set flest VTC-registreringer i perioden. Der er et fald i antallet af VTC-belastningsniveauerne 2-5 fra 2. halvår 2018 til første halvår 2019. Det er kun den laveste belastningsgrad VTC 1-niveauet som er steget.

## 1.3 Udvikling i påbud fra Arbejdstilsynet

I 2017 gav Arbejdstilsynet 18 påbud, heraf 12 påbud på det psykiske arbejdsmiljø. I 2017 var 11 af påbuddene strakspåbud. I 2018 gav Arbejdstilsynet 2 påbud, begge påbud var på psykiske arbejdsmiljø. Der er givet ét påbud i Psykiatrien og ét i Socialområdet. I 2018 var der ingen strakspåbud til Psykiatri og Social. Arbejdstilsynet var på besøg 20 gange i 2018 og 35 i 2017. Arbejdstilsynet har over de seneste år givet flere afgørelser uden handlepligt, idet arbejdsmiljøproblemet er blevet håndteret og løst inden Arbejdstilsynet har været på besøg.

## 1.4 Udvikling i sygefravær

Region Midtjyllands samlede sygefravær er uændret med 4,60 pct. i 2017 og 2018. Siden 2015 er Psykiatri og Socials samlede sygefraværsprocent faldet. Fra 2017 til 2018 er det samlede sygefravær stort set uændret fra 5,85 pct. til 5,76 pct.

Psykiatrien inkl. PS stables korte sygefravær er næsten uændret fra 7,54 dage til 7,43 dage fra 2017 til 2018, ligeledes er det lange fravær uændret fra 5,55 til 5,57 dage fra 2017 til 2018. Socialområdets samlede fravær har et lille fald fra 2017 til 2018. Det korte sygefravær er uændret fra 8 dage i 2017 til 8,12 dage i 2018. Der er fortsat et fald i det lange sygefravær fra 6,76 dage i 2017 til 5,26 dage i 2018.

## Ad 2. Status på igangværende indsatser

- Dybdegående analyser på voldsulykker med fravær og VTC 5'ere

HMU besluttede i foråret 2017, at der skal gennemføres kerneårsagsinspirerede analyser på de arbejdsulykker, hvor en eller flere medarbejdere har været i alvorlig fare, fx ved kvælertag, brug af 'våben' eller hårde slag i hovedet. Der blev gennemført 5 dybdegående analyser i 2017 og 18 analyser i 2018. Afdelinger og områder har desuden selv gennemført en række strukturerede analyser på hændelser, hvor en eller flere medarbejdere er blevet ramt af fx spark eller hårde slag på kroppen.

- Indflytning Skejby
  - Indsats på Skejby plan 5 og 6
  - Indsats for arbejdsmiljøgrupperne

Efter indflytningen på Skejby har personalet i ambulatorierne fået nye arbejdsgange og nye rammer for deres arbejde. På kontorarbejdspladserne på Skejby på plan 5 og 6 har der været behov for en indsats for at reducere støj i de åbne kontormiljøer og justere på lysindfald ved opsætning af gardiner m.m. Der har desuden været taget hånd om det psykiske arbejdsmiljø blandt andet på baggrund af sygemeldinger fra medarbejdere på Plan 5 og 6. Der har været igangsat en proces med indledende møder og efterfølgende sparringsmøder efter behov i de enkelte afsnit. Det er konsulentfirmaet Niras, som har stået for fælles møder og sparringsmøder med afsnittene. Arbejdsmiljøgrupperne har været involveret både i arbejdet med de fysiske rammer og opfølgningen på det psykiske arbejdsmiljø.

- Udvikling af ny kompetenceudvikling i konflikthåndtering og deeskalering for nyansatte medarbejdere i psykiatrien

I løbet af 2018 og fortsat i 2019 er der et udviklingsarbejde i gang for at opdatere den nuværende kompetenceudvikling for nyansatte i psykiatrien, så den i højere grad integrerer de værktøjer, som er med til at forebygge konflikter med patienterne. Miljøterapi, safewards og deeskalering skal fylde mere før, under og efter kurserne. Kompetenceudviklingen har fokus på at skabe et fælles sprog, tværfaglighed og en bedre introduktion og vedligeholdelse af medarbejdernes færdigheder i klinikken. Alle medarbejdergrupper er repræsenteret i udviklingsarbejdet, som også involverer prøvehandling for kurserne.

- Fagpiloter på Socialområdet

De enkelte specialområder har igangsat fagpiloter. Fagpiloter er en kompetenceudviklende basisuddannelse, som specialområderne selv opbygger efter områdets faglige behov. Som udgangspunkt skal alle medarbejdere igennem fagpilotuddannelsen. Uddannelsen er modulopbygget og som giver medarbejdere øget viden om borgerne i deres specialområder.

- TULE og APV

I efteråret 2018 kortlagde Socialområdet TULE og APV, mens Psykiatriområdet kortlagde TULE og APV i foråret 2019 af hensyn til flytning fra Risskov til Skejby. Psykiatriområdet havde en svarprocent på 67 og Socialområdets svarprocent var på 70. Psykiatriområdets evalueringsscore på udsagnet *Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?* er på 75 i denne runde, mens den var på 78 i TULE runden

---

2016/2017. Socialområdets evalueringsscore på det samme udsagn *Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?* er på 79 i denne runde og det samme i 2016/2017 runden.

Psykiatriområdets evalueringsscore på udsagnet *Er du alt i alt tilfreds med den ledelse, du modtager fra din(e) leder(e)?* er på 74 i denne runde, mens Socialområdet scorer 77 på samme udsagn i denne runde. I TULE rapporten er der ikke sammenligninger på dette udsagn tilbage i tid.

- LMU'ernes tilbagemelding på TULE og APV undersøgelserne

LMU'erne har svaret på tre overordnede spørgsmål om opfølgningen på deres TULE og APV undersøgelser:

1. Hvilke positive forhold i APV og TULE vil I særligt nævne fra jeres LMU-område?
2. Nævn de væsentligste arbejdsmiljøemner i LMU-området, som I vil arbejde med på baggrund af APV og TULE?
3. Er der arbejdsmiljøudfordringer fx af tværgående karakter, som ikke kan løses inden for LMU-områdets egen handlekompetence, og som derfor skal bringes videre til HMU?

LMU'erne fremhæver blandt andet godt kollegialt og ledelsesmæssigt samarbejde. De fremhæver desuden, at det er indflydelse på eget arbejde. Der er gode fysiske rammer. Det er positivt med kompetenceudvikling.

Af udfordringer, som skal løses i LMU'erne, er det typisk indeklimateudfordringer, mangel på information og oplevelsen af stort arbejdspress.

Enkelte LMU'er har behov for at bringe emner videre til HMU, som handler om rekrutteringsudfordringer, arbejdspress og udfordringer med nye arbejdsgange og følgevirkninger efter indflytning på Skejby bygn. K.

### **Ad 3. Indsatser og mål 2019**

- LMU'ernes opstiller 2 indsatser inden for trivsel, ergonomi og forebyggelse af ulykker samt mål for deres indsatser.
- LMU'erne følger op og evaluerer deres mål i forbindelse med deres arbejdsmiljødrøftelser i 2019

Hvert LMU arbejder med 2 arbejdsmiljøindsatser og opstiller egne mål for indsatserne.

Hvert LMU'er har hver især valgt to konkrete indsatser inden for Region Midtjyllands tre fokusområder: Sundhed og trivsel, ergonomisk, arbejdsmiljø og ulykkesforebyggelse, og de opstillet deres egne mål for indsatserne. Hvert LMU-område arbejder samtidigt på at reducere sygefravær og arbejdsulykker i forhold til det foregående år. LMU'erne drøfter og samler op på arbejdet med deres konkrete indsatser og mål i forbindelse med deres arbejdsmiljødrøftelse 2019.

LMU'erne vil levere en tilbagemelding til Psykiatri og Socials arbejdsmiljødrøftelse i 2020.

### **Ad 4. Indsatser og mål 2020**



- Arbejdsmiljødrøftelsen i HMU 2020 – opsamling på LMU'ernes arbejdsmiljødrøftelse 2019 med mål og indsatser

RMU-formandsskabet den 15. august 2019 er det besluttet, at der fortsættes med de 3 fokusområder (Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse) i 2020, men med vægt på fokusområdet Sundhed og Trivsel. Der skal være særlig opmærksomhed på at fremme trivsel, arbejdsglæde, mening, inddragelse, nærvær og tilstedeværelse. Arbejdsmiljøredegørelsen for 2018 peger desuden på, at der er behov for fokus på at skabe balance mellem krav og ressourcer, herunder psykologisk sikkerhed for ledere og medarbejdere. Redegørelsen viser også et behov for forebyggelse og håndtering af krænkelser.

## Ad 5. Drøftelse

HMU drøfter følgende spørgsmål i grupper:

- Giver status på 2018-2019 anledning til særlige indsatser?
- Proaktivt arbejdsmiljø – videndeling fra påbud og analyser af ulykker og VTC'er
- Tilbage meldinger fra LMU'erne til HMU på baggrund af TULE og APV
- Arbejdsmiljøtemadagen 2020 – drøftelse af forslag til tema

## Beslutning

Ann-Britt Wetche gennemgik programmet for drøftelsen og bemærkede i den forbindelse, at der til næste år vil blive kigget på den måde punktet håndteres på således, at det er mindre datatungt.

Arbejdsmiljøtemadagen for 2020 vil omhandle trivsel – herunder fokus på, hvordan vi fastholder medarbejdere.

### **Oplæg:**

Ann-Britt Wetche gennemgik data jf. slides. I den forbindelse blev det bl.a. bemærket, at sygefraværet nu nærmer sig de 5 procent selvom der er enkelte lokale steder, hvor fraværet fortsat er højt. Generelt ser det dog pænt ud, hvilket er godt. Medarbejdersiden kommenterede, at det store fokus på sygefravær har ført til et fald i fraværet, som er værdifuldt for organisationen, og at dette gode budskab bør kommunikeres ud til medarbejderne.

Sygefravær i socialområdet er lidt højere end i psykiatrien, men er ca. på samme niveau, som i kommunerne.

Der blev i forbindelse med gennemgang af VTC data spurgt ind til om der kan ses en sammenhæng mellem antallet af ulykker og indførelsen af VTC (i 2015). Umiddelbart kan der ikke ses en direkte sammenhæng i datamaterialet. Mange af ulykkerne ses hos nyansatte.

Der bliver lavet dybdegående analyser ved særlige voldsomme episoder (såkaldte VTC 5+): Dybdegående analyser betyder, at arbejdsmiljøkoordinatorer understøtter en lokal analyse og drøftelse ved særligt voldsomme voldsepisoder. I den forbindelse ses man-

---

gelfuld konflikthåndtering også som et tema, der kan føre til at voldsomme episoder opstår.

Der var en mindre fejl i de vedlagte slides. "Fysisk førstehjælp" (slide 29) ændres til "psykisk førstehjælp".

Vedrørende flytning til Skejby: Den ambulante del har været den største udfordring. F.eks. det at finde mødelokaler samt hvordan man, som medarbejder kan føle sig hjemme i sit team/gruppen, som man har patienter sammen med uden en fast base. Arbejdet med de akutte ambulante tider presser også medarbejderne. Medarbejdersiden gav udtryk for frustrationer med at man ikke oplever at der sker noget til trods for de mange igangsatte initiativer.

Det blev bemærket at der arbejdes med disse udfordringer lokalt og at de bedst løses der, da problemerne er afdelings- og skejbspecifikke. Hvis det skal behandles i HMU regi bør det kunne trækkes op på et HMU niveau således, at hele HMU kan være med i drøftelsen (der blev henvist til MED positionen; strategisk/innovativt MED).

Medarbejdersiden problematiserede, at TR ikke har adgang til TULE resultater fra andre afdelinger/afsnit til trods for at man også der repræsenterer medarbejdere. Det blev nævnt at baggrunden for dette formentlig er fortroligheden i TULE, hvilket bør værnes om. Det blev aftalt at der følges op på årsagerne.

### **Gruppedrøftelser:**

Efter oplæg var der gruppedrøftelser, hvor der blev opfordret til, at grupperne var opmærksomme på at have MED positionen; "Strategisk/innovativt MED" in mente under drøftelserne.

### Opsummering:

- Spørgsmål 1 - Giver status på udviklingen 2018-2019 anledning til særlige tiltag eller indsatser?
- Sygefravær. Det er fine tal, men de kan komme mere ned. Procedurer for sygemelding bør følges af ledere og medarbejdere
- Er vi gode nok til at afholde introduktion og oplære nye – evaluering af dette
- For lidt faglig introduktion. Det opleves at nye medarbejder bliver overrasket over hvor syge borgerne og patienterne er
- Hvis vi bliver bedre til at fastholde, skal vi ikke rekruttere og dermed har vi færre nyansatte og færre skader relaterede til nyansatte.
- Der skal sikres data ift. personaleomsætning. Hvad ligger der bag tallene. Fælles udgangspunkt i drøftelsen
- Fokus på den gode fortælling
- Der efterspørges et fælles sprog og en fælles forståelse vedrørende VTC redskabet. Hvor mange antal dybdegående analyser er det korrekte/forventede niveau?
- VTC kan være svært at sammenligne på tværs, da der ligger forskellig praksis bag. Hvis VTC antallet stiger kan det være indikation på at man har en stærkere registreringspraksis. VTC kan give god mening lokalt, men ikke nødvendigvis på et overordnet niveau.
- Indberetning af VTC'er er en tung arbejdsgang, så der kan være mørketal ved at man ikke "orker" at indberette en episode

Spørgsmål 2 - Hvordan Psykiatri og Social kan blive endnu bedre til at handle proaktivt og videndele fra påbud og læringspunkter fra analyser af ulykker og VTC'er:

- Der mangler praksis og organisering, som kan sikre samarbejde på tværs ift. videndeling
- Uformel videndeling - Der kan deles nyheder via de medarbejdere, som har kontakt til mange på tværs.
- Formel videndeling - Fælles orientering i ledelsesfora etc. om påbud, afgørelser etc.
- Opmærksomhed på, hvornår viden skal deles. Ikke alt viden skal deles
- Et påbuds budskab skal gøres til en del af kulturen således det ikke blot handler om at leve op til påbuddets krav, men at man rent faktisk arbejder med at forbedre sin egen organisation
- Metoden til deling - Når der foreligger et påbud. Ti linjer om det og spred ud. Kortfattet, lettilgængeligt og relevant information
- Fokus på hvordan denne viden gøres tilgængelig uden at det blot er en mail, som sendes ud
- Åbenhed omkring det at have modtaget et påbud. Også i det offentlige rum

3- Hvordan skal HMU understøtte LMU'erne i løsninger på udfordringerne fra APV/TULE-tilbagemeldingerne:

- Fokus på hvordan TULE resultater kan deles med hinanden og drøftes på tværs
- Ligeledes fokus på at der foreligger en tydelig proces og tidsplan for arbejdet lokalt med TULE resultaterne
- APV'er løses bedst lokalt. HMU skal derfor overveje, hvor meget man kan blande sig i spørgsmål, som bedst løses lokalt. De gode løsninger og resultater skal dyrkes og videndes
- Nødvendigt med et lokalt fokus. Arbejdsgange og arbejdspress er mange ting. Hvad ligger der reelt bag det
- Intro af nye medarbejdere - Vise de mange spændende udviklingsmuligheder - Den gode fortælling
- Det handler om at HMU får spurgt ind til løsninger.
- Fokus på gennemstrømmende personale og deres deltagelse i APV/TULE.

4- Arbejdsmiljøtemadag 2020: Trivsel som redskab (i rekruttering) og fastholdelse af medarbejdere - forslag til indhold:

- Fakta om rekruttering og fastholdelse så der arbejdes ud fra en fælles forståelse
- Fokus på den gode historie og vores udviklingsmuligheder
- Fakta udefra - Hvilket indtryk har uddannelsesinstitutionerne, elever og studerende af os? Vælges vi fra eller vælges de andre til?
- Hvordan får vi talt vores arbejdsopgave op således, at det tydeliggøres, at et arbejde hos os ikke blot handler om at have et arbejde, men det er noget man brænder for
- Fokus på hvorfor vi er her, hvad vi kan og hvor gode vi er
- De erfarne medarbejdere - hvorfor bliver de?
- Tydelige på hvad vi vil være kendte for og fokus på at styrke arbejdsfællesskabet
- Plads til at man, som medarbejdere kan komme med kritik, når man oplever noget, som man ikke er tilfredse med. Ærlighed og rum til at udfordre. Det skaber mistrivsel, hvis man i sit arbejde oplever, at ens konstruktive kritik ikke tages alvorligt eller affærdiges. Det er dog også vigtigt, at kritikken leveres det rigtige sted

### Opsamling:

Ann-Britt Wetche takkede for bemærkningerne og de forskellige input, som man vil arbejde videre med. Ud fra drøftelserne kunne det bl.a. konkluderes, at vi skal blive bedre til at tale os selv op og fokusere på, hvorfor vi er her. Der skal desuden kigges på VTC redskabet – herunder hvordan vi anvender det samt være større fokus på, hvordan vi videndeler.

### **HMU besluttede:**

- At "fysisk førstehjælp" ændres til "psykisk" førstehjælp i de vedlagte slides inden de udsendes (slide 29)
- At drøfte arbejdsmiljøpunktet og give input til særlige fælles indsatser og mål for 2019-2020
- At det skal undersøge i hvilken grad TR kan få adgang til TULE hos andre afdelinger/afsnit, hvor der er medarbejdere, som man også er TR for
- At LMU'erne fortsat arbejder med lokalt udvalgte indsatser og mål og afrapporterer til HMU i 2020

### **Bilag**

- [Ulykker i Region Midt 2012-2018](#)
- [Påbud i Region Midt jan 2012 - juli 2019](#)
- [LMU arbejdsmiljødrøftelser 2018-2019](#)
- [Socialområdet-TULE-APV-tilbage melding-LMU'erne](#)
- [Psykiatriområdet-TULE-APV-tilbage melding-LMU'erne](#)

1-13-3-105-18

## **12. Eventuelt (14.30-14.35)**

### **Det indstilles, at HMU**

- drøfter eventuelt.

### **Beslutning**

FTR for YL Christian Bjerre Højer oplyste, at han stopper, som FTR og dermed HMU medlem fra 1. oktober 2019, da han indtræder i en ledelsesfunktion. HMU takkede Christian for hans bidrag ind i HMU arbejdet.

En bemærkning fra medarbejdersiden var: "at under en drøftelse bør der være opmærksomhed på, at alle, der markerer, kommer til orde, og så må tiden for mødet forlænges."

### **Bilag**

- [Samlede slides HMU-møde 16.09.2019](#)