

1. juli 2019  
/ULLNIK



## **Referat**

**til**

**møde i HMU Psykiatri og Social**

**26. juni 2019 kl. 11:30**

**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 (12.00-12.05)</a>	1
2	<a href="#">Godkendelse af referat af HMU-mødet den 8. maj 2019 (12.05-12.10)</a>	1
3	<a href="#">Konstituering af HMU (12.10-12.55)</a>	2
4	<a href="#">Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed (12.55-13.05)</a>	4
5	<a href="#">Inddragelse af MED ved afvikling af tilbud på socialområdet (13.05-13.20)</a>	5
6	<a href="#">Oversigt over kapacitetsjusteringer på socialområdet (13.20-13.30)</a>	6
7	<a href="#">Pause (13.30-13.45)</a>	7
8	<a href="#">Drøftelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid (13.45-14.25)</a>	7
9	<a href="#">Orientering om status i forhold til Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed (14.25-14.35)</a>	9
10	<a href="#">Orientering om byggeriet i Gødstrup (14.35-14.40)</a>	10
11	<a href="#">Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (14.40-14.45)</a>	10
12	<a href="#">Orientering vedr. datapakke AT påbud Region Midtjylland 2012-april 2019 (14.45-14.50)</a>	11
13	<a href="#">Eventuelt (14.50-14.55)</a>	12

---

1-13-3-105-18

## 1. Godkendelse af dagsordenen (12.00-12.05)

### Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU-mødet den 26. juni 2019.

### Sagsfremstilling

### Beslutning

HMU godkendte dagsordenen.

1-13-3-105-18

## 2. Godkendelse af referat af HMU-mødet den 8. maj 2019 (12.05-12.10)

### Det indstilles, at HMU

- godkender referat fra HMU-mødet den 8. maj 2019.

### Sagsfremstilling

### Beslutning

Tina Ebler orienterede om status i forhold til drøftelse om betingede opsigelser ved Institut for Kommunikation og Handicap (IKH). Brugen af betingede opsigelser er undersøgt ift. om dette er i henhold til gældende regler, hvilket har vist sig at være tilfældet. IKH vandt dog udbuddet, hvilket gjorde at man har kunnet fortsætte med projektet uden at skulle indstille medarbejdere til opsigelse.

---

HMU godkendte referatet.

## **Bilag**

- [Referat - 08. maj 2019](#)

1-13-3-105-18

### **3. Konstituering af HMU (12.10-12.55)**

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

- konstitueres og bekræfter godkendelse af kommissorier til underudvalg
- drøfter ambitioner for HMU

#### **Sagsfremstilling**

Alle faglige organisationer har nu meldt deltagere til HMU således, at HMU kan konstitueres - herunder bekræfte godkendelse fra HMU møde den 8. maj (jf. dagsorden og referat fra mødet) af kommissorier for underudvalg.

Forretningsorden etc. kan findes på hjemmesiden:

./ <https://www.rm.dk/psykiatri-og-social/om-psykiatri-og-social/hmu-for-psykiatri-og-social/>

#### **Drøftelse af ambitioner og ønsker i forhold til HMU**

I forbindelse med konstitueringen ønskes der ligeledes en drøftelse af HMU's ambitioner og ønsker til HMU arbejdet:

- Hvor har HMU været frem til nu, og hvor vi gerne vil bevæge os hen?
- Hvad skal der til for at HMU kommer derhen, hvor vi gerne vil være?

Deltagere præsenteres for proces for denne drøftelse på dagen.

#### **Beslutning**

Efter en navnerunde lod HMU sig konstituere og bekræftede i den forbindelse godkendelser af kommissorier til underudvalg samt forretningsorden, som også blev godkendt på mødet den 8. maj. Bent Lykke og René Lodal Christensen blev genvalgt, som næstformænd.

---

## Drøftelse af ambitioner og ønsker i forhold til HMU

HMU drøftede ambitioner og ønsker i forhold til HMU. Formålet var at få drøftet, hvor HMU har været tidligere og hvor HMU gerne ser sig selv fremover samt, hvordan HMU kan opnå dette. Drøftelsen tog udgangspunkt i fire "positioner":

### Kontrollerende MED

- A & B side tænkende
- Ledelsen informerer
- Spørgsmål/kritik fra medarbejdere
- Fokus op enkeltsager/problemer
- Delt ansvar

### Informations MED

- A & B side tænkning
- Udveksling af informationer
- Drøftelse af informationer
- Delt ansvar

### Retningslinjeskabende MED

- Parts- og delegeret system
- Regelorienterede aftaler
- Information og drøftelse
- Ad hoc udvalg/arbejdsgrupper
- Fælles ansvar

### Strategisk/innovativt MED

- Helhedsorienteret
- Understøtter organisationen og løsning af den kerneopgaver
- Involverer/delegerer
- Udgangspunkt i aftaler og værdier
- Procesmetoder og udvikling/innovation

Efter en kort drøftelse i grupper blev HMU medlemmer bedt om at placere sig ved en eller flere af de fire positioner. Efterfølgende drøftede HMU punktet i plenum.

### Opsamling:

- Der var 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. Dog var der også en erkendelse af, at man sjældent kan være uenig i dette og at det i forskellige sammenhænge, kan være relevant, at HMU befinder sig i en af de andre positioner. Dog vil det kontrollerende MED gerne undgås. De øvrige positioner vil derfor kunne ses ind i HMU arbejdet - emneafhængighed – hvilket er vigtigt at være bevidst om.
- Tillid og ændring af mindset alle steder – Det er 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.

- Formøder – HMU drøftede værdien af formøder. På nuværende tidspunkt er der ikke enighed om at ophøre med at holde formøder.
- Dagsorden – Indhold og processer der understøtter ambitionen bør fremgå – herunder emner der afspejler reelle udfordringer
- Årshjul – Emner til dybdegående behandling bør indarbejdes
- Formål med HMU – En fælles forståelse af hvad MED aftalens formålsbeskrivelse betyder for os og dermed også mulighed for at lære hinanden at kende via f.eks. døgnsseminar eller lignende

HMU besluttede:

- at lade sig konstituere
- at det var et vigtigt og relevant emne
- at formandskabet arbejder videre med ovenstående input i den konkrete planlægning af HMU møder
- at HMU skal fortsætte drøftelsen på et kommende møde

1-13-3-8-19

#### **4. Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed (12.55-13.05)**

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

- tager orienteringen til efterretning
- udpeger medarbejderrepræsentant til HMUs underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed

##### **Sagsfremstilling**

På mødet gives en kort mundtlig tilbage melding fra drøftelserne på seneste møde i HMUs Underudvalg for Arbejds miljø og Sikkerhed. Medarbejdersiden udpeger medarbejderrepræsentant til underudvalget.

##### **Beslutning**

Bent Lykke gav en kort orientering om mødet i underudvalget den 5. maj 2019. Rammesætningen for møderne er, at underudvalget diskuterer tendenser og mønstre, som man lokalt kan handle videre på. På mødet drøftede man derfor bl.a. VTC, vold mellem borge-

---

re, reaktioner fra Arbejdstilsynet, sygefravær samt ulykker hos nyansatte. Drøftelserne tog udgangspunkt i data, hvilket også vil være tilfældet på de kommende møder.

HMU vil modtage en tilbagemelding fra møderne på næstkommende HMU møder.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning
- at udpege Lone Andersen som medlem af underudvalget

1-30-73-3-19

## 5. Inddragelse af MED ved afvikling af tilbud på socialområdet (13.05-13.20)

### Det indstilles, at HMU

- orienteres om gældende praksis for inddragelse af MED ved afvikling af tilbud på socialområdet
- drøfter praksis for inddragelse

### Sagsfremstilling

På HMU-mødet den 26. februar blev det besluttet, at deltagerkredsen ved et kommende HMU-møde skulle drøfte inddragelsen af MED ved afvikling af tilbud på socialområdet.

Med afsæt heri vil deltagerkredsen blive orienteret om gældende praksis for inddragelse af MED, hvorefter der lægges op til en drøftelse heraf.

Til orientering er tids- og procesplanen – samt heri planen for inddragelse af MED – for afviklingen af børn- og ungetilbuddet, Ulriksdal, vedlagt som eksempel.

### Beslutning

Socialområdet er finansieret via kommunale takstbetalinger. Kommunerne efterspørger tilbud, som regionen kan levere. Hvis efterspørgselen falder eller stiger, kan det derfor være nødvendigt at tilpasse tilbud. I den forbindelse fremgår det af MED aftalen at der skal ske en inddragelse af MED. Ved afvikling af et tilbud skal LMU derfor høres og inddrages i selve processen.

HMU skal i den forbindelse informeres rettidigt. Det beror dog på en konkret vurdering, hvad dette betyder for tidspunktet for orientering af HMU.

HMU's rolle i forbindelse med afvikling af et tilbud handler også om, at HMU kan være med til at sikre at dette foregår korrekt i henhold til MED aftale, retningslinjer, politikker og de berørte medarbejdere og faggrupper. Det vil dog være LMU, som decideret er høringspart ind i processen.

Belært af en konkret sag vedrørende udsendelse af pressemeddelelse, er det besluttet i forbindelse med møde mellem bl.a. næstformænd og socialdirektør, at pressemeddelelsen også sendes til HMU fremover, og at dette tænkes ind i processen.

HMU opfordrede desuden til at tænke HMU ind i processen, når dette er muligt – bl.a. f.eks. i forhold til at kvalificere den interne kommunikation.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning samt drøfte praksis for inddragelse ved afvikling af et tilbud på socialområdet

## Bilag

- [Bilag 1 Eksempel på tids- og procesplan for afvikling af tilbud](#)

1-30-73-3-19

## 6. Oversigt over kapacitetsjusteringer på socialområdet (13.20-13.30)

### Det indstilles, at HMU

- orienteres om de seneste kapacitetsjusteringer på socialområdet.

### Sagsfremstilling

På HMU-mødet den 26. februar blev det besluttet, at deltagerkredsen ved et kommende HMU-møde skulle præsenteres for en oversigt over udvidelse og oprettelse af tilbud inden for det specialiserede socialområde. Dette med henblik på at nuancere det overvejende fokus på, at der lukkes tilbud på socialområdet.

På baggrund heraf vil en oversigt over kapacitetsjusteringer på socialområdet de seneste år kort blive præsenteret, hvorefter der er mulighed for spørgsmål og en eventuel drøftelse.

### Beslutning



---

Kapacitetsjusteringer blev gennemgået ved socialdirektør Ann-Britt Wetche. Generelt ser det positivt ud idet, der opleves en stor efterspørgsel, som har betydet udvidelser af kapaciteten. Lige nu ses der en stor efterspørgsel, som pt. kan give nogle udfordringer i forhold til at kunne imødekomme efterspørgslen – herunder at få kvalificeret personale.

Der ses en generel stigning i behovet for specialiserede pladser - også i kommunerne.

Socialområdet i Region Midtjylland leverer pt. tilbud til 97 kommuner.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-105-18

## **7. Pause (13.30-13.45)**

**Det indstilles, at HMU**

Pause

**Sagsfremstilling**

**Beslutning**

1-13-3-25-15

## **8. Drøftelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid (13.45-14.25)**

**Det indstilles, at HMU**

- drøfter omfanget af hændelser med arbejdsrelateret vold, trusler og chikane uden for arbejdstid.
- drøfter hvad afdelinger og områder kan gøre for at forebygge og følge op på hændelser med arbejdsrelateret vold, trusler og chikane uden for arbejdstid.
- bidrager med input til fælles anbefalinger til afdelinger og områder

---

## Sagsfremstilling

Arbejdstilsynet har i påsken givet et påbud til en afdeling om at vejlede de ansatte i hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstiden, samt tilløb hertil. Psykiatri- og socialledelsen har efterfølgende skrevet til afdelingsledelser, områdechefer og LMU-arbejds miljøkoordinatorer med henblik på, at de enkelte LMU-områder udarbejder en lokal procedure og samtidigt sikrer, at alle medarbejdere og ledere i deres område bliver klædt på til at håndtere arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, der finder sted uden for arbejdstiden samt tilløb hertil.

HMU har på mødet den 8. maj 2019 tilkendegivet, at de ønsker at drøfte udfordringerne med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, og hvordan afdelinger og områder skal forholde sig til udfordringerne, herunder anbefalinger til medarbejdere og nyansatte medarbejdere.

Oplæg og proces for gruppedrøftelserne fremgår af vedlagte bilag 1.

Afdelingsledelseskredsen og områdechefkredsen drøfter emnet på deres møder henholdsvis den 24. juni og den 21. august. Efter møderne samles anbefalingerne fra de tre mødefora. Afdelingsledelseskredsen, områdechefkredsen og HMU orienteres herefter på kommende møder om de fælles anbefalinger.

## Beslutning

Personalejuridisk konsulent Suthakaran Jeyam holdt et kort oplæg om regler og rammer ved digital chikane.

Det kan være svært at definere, hvornår der er tale om digital chikane. Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre opfølgning, hvis en medarbejder oplever sig krænket. Opfølgning skal ske ved, at arbejdsgiver hurtigt involverer HR og får lavet en handlingsplan for håndteringen. Opfølgning kan bl.a. ske ved at krænker anmodes om at fjerne det krænkede materiale, kontakt til politi eller Datatilsynet.

Krænkelser ift. Straffeloven vil typisk være såkaldte freds- og æreskrænkelser. Straffeloven beskytter i den forbindelse, men der er også ytringsfrihed. Selvom der de senere år er sket en lovmæssig skærpelse i forhold til, hvad man som offentlig ansat skal "finde sig i" kan der, qua den måde der arbejdes med patienter og borger i psykiatrien og på socialområdet (tætte relation), være risiko for en anden retspraksis således, at man reelt skal kunne "tåle" mere. Det må dog bero på en konkret vurdering af de enkelte sager. Det fordrer dog en særlig opmærksomhed lokalt i forhold til at sikre tydelige rammer for medarbejders relation med patienter og borgere. Dette med henblik på forebyggelse og håndtering af krænkelser.

Krænkelser i forhold til Persondataloven vil typisk omhandle deling af oplysninger og billeder af en medarbejder. Loven kommer typisk i spil, når der er tale om en offentlig-

gørelse til mange. Det vil dog altid bero på en konkret vurdering. Hvis en borger f.eks. deler noget med med mange mennesker, kan det tale for at der er sket en krænkelse. Lydoptagelse af en samtale med en behandler, vil som udgangspunkt ikke være en krænkelse.

Det er vigtigt, at medarbejderen får dokumenteret krænkelsen i den grad dette er muligt. For eksempel ved at gemme krænkende SMS'er, tage et billede af et krænkende Facebook opslag etc.

HMU drøftede punktet i grupper efterfølgende med henblik på at give input ift.:

- omfanget af hændelser med arbejdsrelateret vold, trusler og chikane uden for arbejdstid
- hvad afdelinger og områder kan gøre for at forebygge og følge op på hændelser med arbejdsrelateret vold, trusler og chikane uden for arbejdstid.
- til fælles anbefalinger til afdelinger og områder

Omfanget af hændelser med arbejdsrelateret vold, trusler og chikane uden for arbejdstid opleves forskelligt. Dog kan der være en frygt for, at ikke alle hændelser registreres ift. digital chikane. Omfanget opleves også, som værende stigende ift. sociale medier. Det er vigtigt med nogle tydelige retningslinjer og en drøftelse i medarbejdergruppen om, hvordan man har kontakt til patienter/borger. Medarbejdere skal opleve fuld støtte fra ledelsen i forbindelse med chikanesager. Herunder hjælp til politianmeldelse, kontakt til Facebook, jurister, krænker etc.

Alle input fra HMU, områdechefkredsen og afdelingsledere i psykiatrien opsamles af arbejdsmiljøkoordinator og indgår i arbejdet med udarbejdelse af fælles anbefalinger. HMU vil efterfølgende blive orienteret igen.

HMU besluttede:

- at drøfte punktet og give input til det videre arbejde

## Bilag

- [Bilag1-oplæg og proces-arbejdsrelateret-vold-drøftelser](#)
- [Bilag2-notat-chikane-af-medarbejdere-sociale-medier](#)
- [Bilag3-ark-til-gruppedrøftelser 1](#)
- [Bilag4-arbejdsrelateret-vold SUA 3](#)
- [Bilag5-Arbejdsrelateret vold RP Horsens](#)

1-13-3-105-18

## 9. Orientering om status i forhold til Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed (14.25-14.35)

**Det indstilles, at HMU**

- 
- tager orientering om Status ift. Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed til efterretning

### **Sagsfremstilling**

HMU orienteres på mødet om aktuel status i forhold til Socialtilsynet og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed

### **Beslutning**

HMU besluttede at udsætte punktet til næste gang.

1-13-3-105-18

## **10. Orientering om byggeriet i Gødstrup (14.35-14.40)**

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

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

### **Sagsfremstilling**

### **Beslutning**

HMU besluttede at udsætte punktet til næste gang.

1-13-3-2-19

## **11. Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (14.40-14.45)**

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

- tager orienteringen til efterretning.

---

## Sagsfremstilling

## Beslutning

Arbejdstilsynet har netop givet en grøn smiley i forbindelse med et besøg hos AUH P.

Det må forventes, at Arbejdstilsynet vil komme på besøg flere gange de steder, hvor man har fundet udfordringer.

Henrik Ørskov bemærkede, at informationsniveauet - vedrørende de igangsatte handlinger ift. til AUH P's problematikker med arbejdsmiljøet - er positivt.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning

## Bilag

- [HMU 26062019 AT's engagement i PS 1.09.2018-12.06.2019](#)

1-13-3-25-15

## 12. Orientering vedr. datapakke AT påbud Region Midtjylland 2012-april 2019 (14.45-14.50)

## Det indstilles, at HMU

- at HMU tager orienteringen til efterretning.

## Sagsfremstilling

Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø sender 4 gange om året datapakker med orientering om Arbejdstilsynets reaktioner i afdelinger og områder i Region Midtjylland. Oversigten er til orientering på dette møde, da den vil indgå i HMU's kommende arbejdsmiljødrøftelse på mødet den 16. september 2019.

---

## Beslutning

Der var ingen bemærkninger til punktet.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning

## Bilag

- [Datapakke over påbud jan 2012 - apr 2019.pdf](#)

1-13-3-105-18

### 13. Eventuelt (14.50-14.55)

## Det indstilles, at HMU

- drøfter eventuelt

## Sagsfremstilling

## Beslutning

Personfølsomme data i forbindelse med TR og AMR funktionen skal opbevares et sikkert sted, som ESDH. Der er sendt en vejledning ud til, hvordan man bruger EDSH i den forbindelse. Inden det kan anvendes skal man sættes op til det.

HMU besluttede:

- at det skal undersøges om der kan foretages en central opsætning. Hvis dette ikke er muligt, skal man selv sikre dette i henhold til den tidligere udsendte vejledning
- at der skal laves en kort videointroduktion til brugen af ESDH

## Bilag

- [Samlede slides HMU-møde 26.06.2019 - Slides](#)

