



**Velkommen til
HMU-møde d. 16/9**

**Pkt. 3 - Opfølgning på drøftelsen om
HMU's ambitioner d. 26/6-2019**

Opsamling fra den 26. juni

- HMU møder som noget vi er fælles om

- Enighed om, at HMU gerne skal bevæge sig hen i mod et strategisk/innovativt HMU. I forskellige sammenhænge kan det være relevant, at HMU befinder sig i en af de andre positioner (emneafhængigt). Dog skal det kontrollerende MED gerne undgås.
- Tillid og ændring af mindset alle steder – Det er vigtigt at der opleves tillid i HMU
- Dagsorden med indhold og processer, der understøtter ambitionen bør fremgå – herunder emner der afspejler reelle udfordringer
- Årshjul – Emner til dybdegående behandling bør indarbejdes
- Fælles forståelse af, hvad MED aftalens formålsbeskrivelse betyder for os samt mulighed for at lære hinanden at kende f.eks. via døgnsseminar eller lignende
- HMU's ambitionsniveau er et vigtigt og relevant emne, som der skal arbejdes videre med



Funktionstilstande i MED – Hvor lægger vi vægten?

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

**Pkt. 4 - Orientering om ønske fra
Herning Kommune om overtagelse
af døgntilbuddet Nørholm**

Rids af forløbet

- Dagsordenen til mødet i Herning Kommunes Social- og Sundhedsudvalg den 20.8. indeholdt et punkt om overtagelse af Nørholm pr. 1.1. 2021 (åben dagsorden)
- Kontakt på administrativt og politisk niveau.
- Udvalget besluttede den 20.8. at *"indlede en dialog med RM mhp. et mere detaljeret beslutningsgrundlag"*.
- Følgende er aftalt:
 - RM fremsender relevante oplysninger om Nørholm.
 - RM fremsender evt. bemærkninger og materiale, som RM ønsker, indgår i udvalgets behandling den 23.10.



Fakta om Nørholm

- Nørholm er et specialiseret tilbud med 35 døgnpladser og 18 dagpladser til borgere med udviklingshæmning og problemskabende adfærd – heraf mange med dom.
- Der kan være tale om anbringelsesdomme eller andre typer af domme for personfarlige forbrydelser – bl.a. voldtægt, vold og trusler, manddrab, brandstiftelse, røveri mv.
- Der er pt. indskrevet borgere fra 16 kommuner
- 16 har dom. 8 har kun udgang med statsadvokatens tilladelse
- Herning kommune anvender 12 døgnpladser
- Der er pt. 73 faste medarbejdere (65 helårsstillinger)
- Nørholm tegner sig for ca. 35% af den samlede aktivitet i Specialområde Udviklingshæmmede og ADHD (SUA).

Hvad vil Herning Kommune?

- Kommunen køber ca. halvdelen af alle døgnpladser eksternt og har et strategisk ønske om i højere grad at varetage opgaverne selv.
- Ifølge dagsordenen til udvalgs mødet den 20.8. vil en overtagelse bl.a.:
 - Komplementere og udbygge tilbudsviften
 - Styrke fagligheden på tværs af kommunens tilbud
 - Give mulighed for sparring og kompetenceløft på tværs
 - Give mulighed for fælles ledelse og personale
 - Give kommunen større mulighed for at påvirke pris og indsats
- Følgende fremgår endvidere af dagsordenen:

*"Tilbuddet vil fortsat indgå i den årlige rammeaftale..., og vil således blive stillet til rådighed for øvrige kommuner i regionen...
Vurderingen er dog, at der med tiden vil komme flere og flere Herning-borgere på Nørholm ved en overtagelse."*

Problematisk hvorfor?

- Det er vores erfaring er, at der sker en afspecialisering, når bosteder hjemtages.
- Nørholm løser nogle opgaver, som kræver et specialiseret miljø og medarbejdere med stor viden, erfaring og rutiner i arbejdet med udviklingshæmmede med domme og problematisk adfærd.
- Der er kun få specialiserede miljøer til målgruppen i Region Midtjylland og i Danmark.
- Antallet af udviklingshæmmede med dom har i flere år været stigende på landsplan.

Problematisk hvorfor? (fortsat)

- Nørholm udgør 35 procent af Specialområde udviklingshæmmede og ADHD´s samlede aktivitet. En overtagelse vil "afspecialisere" specialområdet.
- Der skal volumen til for at sikre høj faglighed, systematisk kompetenceudvikling, vedligeholdelse af sikkerhedsprocedurer mv. Det kræver også volumen at levere fagligt gode og økonomisk effektive løsninger.
- Underlaget for de tværgående specialistfunktioner i forhold til Mosetoft i Viborg og Gårdene i Randers og for rådgivningsopgaverne for VISO svækkes alvorligt.
- Herning Kommune vil kun over længere tid kunne frigøre pladser til egne borgere på Nørholm, som det tilsyneladende er kommunes ønske (borgerne er indskrevet i længevarende botilbud).

Hvad sker der nu?

- Vi er i dialog med administrationen i Herning Kommune.
- Vi har som alternativ til overtagelse tilbudt Herning Kommune at samarbejde om opbygning af ekspertise i kommunen vedrørende domfældte udviklingshæmmede.
- Vi har også tilbudt kommunen et samarbejde om opbygning af fysisk kapacitet i form af AT Home boliger
- Vi er i kontakt med LEV og Danske Regioner mfl. for at skabe opmærksomhed om de problemer, vi ser for afspecialisering ved en kommunal overtagelse af Nørholm.

Foreløbig køreplan

09.10.	PSU orienteres – herunder om administrationens forventede bemærkninger til Herning Kommune
14.10.	Frist for RM's administrative bemærkninger
23.10.	Kommunens Social- og sundhedsudvalg beslutter om udvalget vil indstille at overtage Nørholm
12.11.	Byrådet behandler evt. indstilling om overtagelse
31.12.	Sidste frist for at anmode RM om at overtage regionale tilbud i valgperioden (jf. Serviceloven)

**Pkt. 6 – Status i forhold til Socialtilsynet
og det risikobaserede tilsyn fra Styrelsen
for Patientsikkerhed**

HVAD SKER DER:

Social tilsyn

Risikobaseret tilsyn, social

Risikobaseret tilsyn, psykiatri

Social tilsyn, aktuel fokus

- Generel samarbejdsudvikling med tilsynet
 - Samarbejdsformen udvikler sig
- Tilsyn har størst fokus på:
 - SAU
 - DOK
 - SBU
- Temaer er:
 - magtanvendelse
 - dokumentation
 - overvågning
 - sikkerhed

Risikobaserede tilsyn i social og i psykiatri

Social:

2019: SVO. Enkelt fokus på medicindokumentation

Psykiatri:

2018: Vest, Horsens og BUA besøg.

Enkelt fokus på medicinindikation og vurdering af suicidalrisiko

2019: Ingen målepunkter er meldt ud

**Pkt. 11 – Årlig arbejdsmiljødrøftelse
Psykiatri og Social 2019**

Dagsorden

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
- Kompetenceudvikling
- 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

Dagsordenen fortsat

4. Indsatser og mål 2020

- Arbejdsmiljødrøftelsen i HMU 2020
- PS indsatsområder i arbejdsmiljøarbejdet

5. Drøftelse

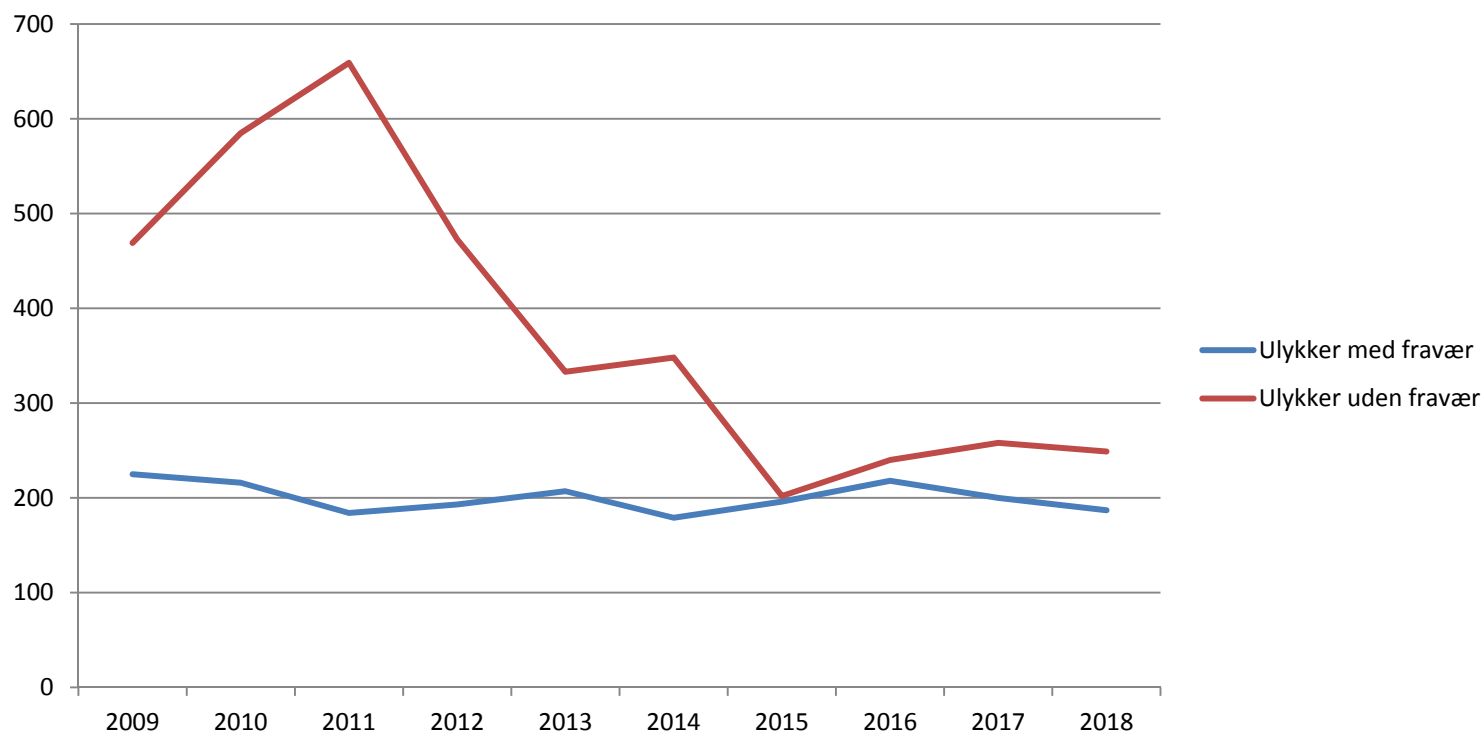
- Giver status på 2018-2019 anledning til særlige indsatser?
- Hvordan kan Psykiatri og Social blive endnu bedre til at handle proaktivt og videndele fra påbud og læringspunkter fra analyser af ulykker og VTC'er?
- Hvordan skal HMU understøtte LMU'erne i løsningerne på udfordringerne fra APV/TULE-tilbagemeldingerne?
- Arbejdsmiljøtemadagen 2020 – Trivsel

1. Status på udvikling

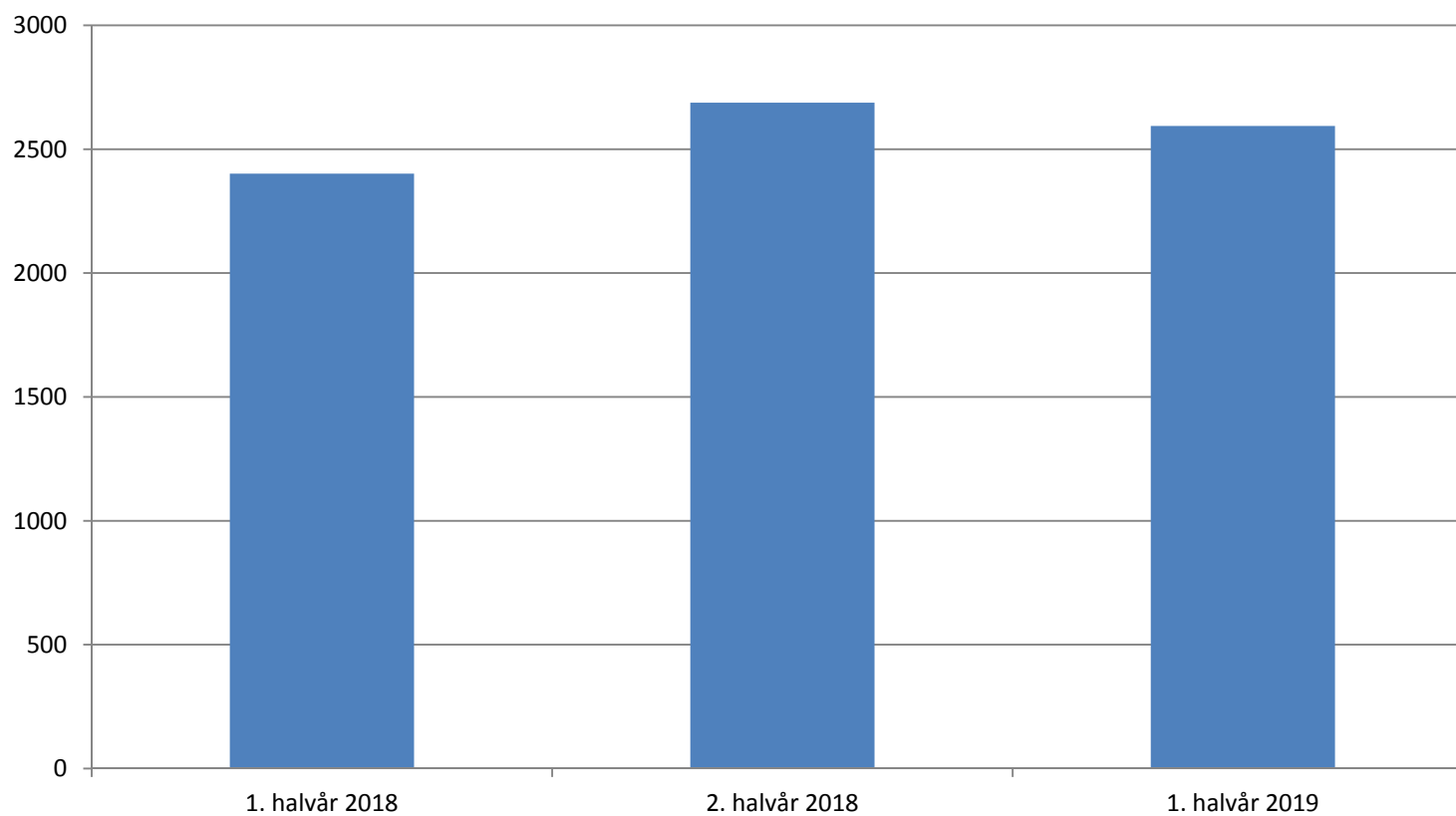
- Arbejdsulykker
- VTC
- Påbud fra Arbejdstilsynet
- Sygefravær

Psykiatri og Social: Udviklingen i arbejdsulykker med og uden fravær for 2009-2018

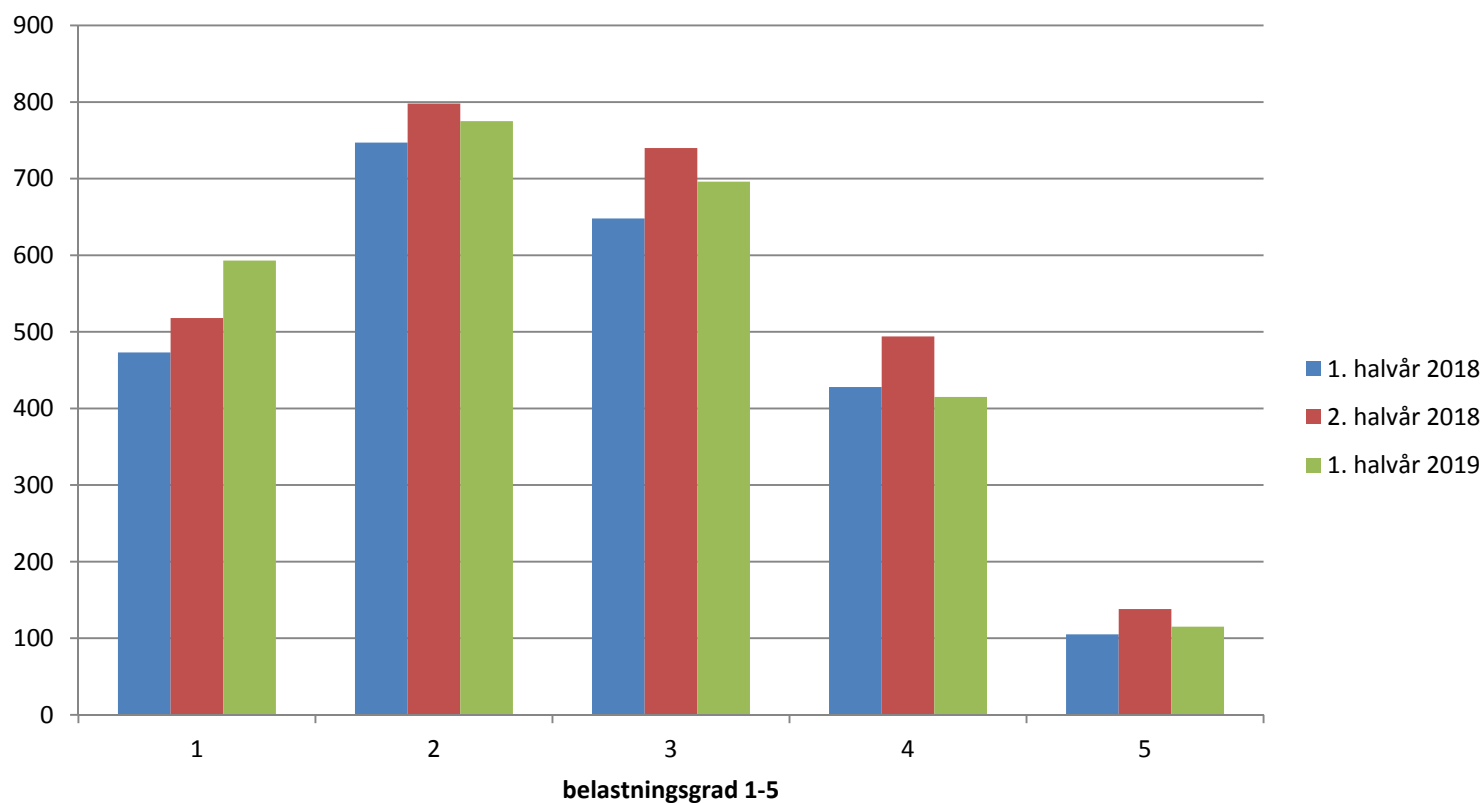
Arbejdsulykker 2009 - 2018



VTC registreringer 1. - 2. halvår 2018 og 1. halvår 2019



VTC registreringer 1. -2. halvår 2018 og 1. halvår 2019



Psykiatrien og Socialområdet fik hver 1 påbud på psykisk arbejdsmiljø i 2018 – generelt stort fald fra 2017

Antal påbud og besøg stiger i 2019. Særligt Psykiatrien har fået flere påbud – særligt ved indflytning til Skejby

Påbud – hele Psykiatri og Social

Påbud fordelt på arbejdsmiljøemner ¹⁾ Psykiatri & Social	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (1/1-31/7)
Psykisk arbejdsmiljø	17	10	35	10	8	12	2	6
Muskel- og skeletbesvær	7	2	2	1	3	4	0	0
Indeklima	2	0	1	3	0	0	0	1
Støj	0	0	0	0	0	0	0	3
Kemi, støv og biologi	2	0	0	0	2	0	0	0
Ulykkesrisici	5	1	2	2	0	0	0	0
Krav til egenindsats	3	3	2	5	1	2	0	0
Hudbelastninger	0	0	0	0	0	0	0	0
Bygherrer, udbydere mv.	0	0	0	2	0	0	0	0
Andet	1	0	0	0	1	0	0	0
Påbud i alt	37	16	42	23	15	18	2	10
- heraf strakspåbud	5	5	11	5	5	11	0	4
- samt påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning	7	0	1	0	0	0	0	0
Besøg	52	44	65	46	31	35	20	31
Antal påbud pr. besøg ²⁾	0,71	0,36	0,65	0,50	0,48	0,51	0,10	0,32
Øvrige reaktioner og status på smiley'er ³⁾								
Vejledninger	25	20	24	17	9	11	4	9
Afgørelse uden handlepligt	0	4	1	1	4	4	5	4
Politianmeldelse med bødekraft	0	1	0	0	1	1	0	0
Rød smiley	-	-	-	-	-	-	0	0
Gul smiley	-	-	-	-	-	-	0	7
Grøn smiley	-	-	-	-	-	-	71	62
Kronesmiley	-	-	-	-	-	-	0	0

Udvikling i sygefraværet 2010-2018 i Psykiatri og Social

Psykiatri og Social i alt									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Antal fuldtidsstillinger	5.463	5.210	5.153	5.214	5.077	4.945	4.929	4.825	4.935
Gennemsnitlig antal sygedage pr. fuldtidsstilling	14,61	14,57	14,47	13,63	14,06	14,55	13,81	13,79	13,58
Gennemsnitlig antal sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	8,15	7,82	7,26	7,79	7,35	7,56	7,78	7,73	7,72
Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	6,46	6,75	7,25	5,84	6,71	7	6,03	6,06	5,86
Fravær i procent	6,12%	6,15%	6,14%	5,71%	5,90%	6,11%	5,82%	5,85%	5,76%
Total, Region Midtjylland - fravær i procent	4,73%	4,73%	4,53%	4,46%	4,54%	4,57%	4,56%	4,60%	4,60%

Region Midtjyllands samlede sygefravær er uændret fra 4,60% til 4,60% i perioden 2017 – 2018.

Psykiatri og Socials samlede sygefraværsporcet er stort set uændret i samme periode fra 5,85% til 5,76%.

0,76 % over målet på max 5 % sygefravær svarende til ca. 40 fuldstillinger

2018 sygefravær 5.76 %

Indsatserne skal være der, hvor udfordringerne er

Udvikling i sygefraværet opdelt Psykiatriområdet og Socialområdet

Hospital/område-niveau	Antal fuldtidsstillinger	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling	Gnsn. Sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	Gnsn. antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	Sygefravær i procent	Sygefravær i procent 2017
	2018	2018	2018	2018	2018	
Psykiatrien inkl. PS stabe	2.828	12,99	7,43	5,57	5,49%	5,53%
Socialområdet	2.107	14,38	8,12	5,26	6,12%	6,30%
Total, Psykiatri og Social	4.935	13,58	7,72	5,86	5,76%	5,85%

Socialområdets samlede fravær har et lille fald fra 2017 til 2018. Det korte sygefravær er uændret fra 8,00 dage i 2017 til 8,12 i 2018. Der er fortsat et fald i det lange sygefravær fra 6,76 dage i 2017 til 5,26 dage i 2018.

Psykiatrien inkl. PS stables korte sygefravær er næsten uændret fra 7,54 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 sygefravær har et lille fald fra 2017 til 2018, det er det lange fravær som fortsat falder

2. Status på igangværende indsatser 2018-2019

- Dybdegående analyser på voldsulykker med fravær og VTC 5'ere
- Flytning Skejby
- Kompetenceudvikling
- TULE og APV

Dybdegående analyser på voldsulykker og VTC 5'ere

Dybdegående Analyser	2018	Jan-aug 2019
Psykatriområdet	11	18*
Socialområdet	7	11*

*Både gennemførte og kommende dybdegående analyser

**I 2017 var
forventningen
10-15
analyser
årligt**

**Analyserne:
Forebygger
Involverer
Giver nye
perspektiver
Skaber
handling**

Dybdegående analyser på voldsulykker og VTC 5'ere - fortsat

- Typiske læringspunkter
 - Psykiatrien:
 - Bedre koordinering, tydeligere information herunder videndeling/overlevering både skriftligt og mundtligt
 - Bedre kendskab til og undervisning i div. procedurer, herunder alarmhåndtering
 - Socialområdet:
 - Mere ensartethed i faglige tilgange og brug af div. risikovurderingsredskaber
 - Udvikling og korrekt brug af div. procedurer herunder psykisk førstehjælp og handlemuligheder ved risikofyldte situationer

Flytning Skejby

- AUH Psykiatrien indflytning på Skejby efterår 2018
 - Nye fysiske rammer – indeklima og støj
 - Nye arbejdsgange inkl. booking af ambulatorier
- Tværgående gruppe og handleplan på fysisk arbejdsmiljø og booking
- Psykiske arbejdsmiljøudfordringer
- Ekspertrådgivning fra Niras om psykisk arbejdsmiljø
 - Proces med møder for ledere og medarbejderrepræsentanter
 - Sparringsmøder for afsnit

Kompetenceudvikling i psykiatrien

- Fokus på nyansatte
 - Udvikling af kompetenceudvikling for nyansatte med mere af det nye; miljøterapi, safewards og deeskalering, med henblik på fælles sprog og tværfaglighed.
- Løbende vedligeholdelse og opgradering af nuværende medarbejderne
- Strategi for Rekruttering, Kompetenceudvikling og Trivsel med virkning fra 2020

Kompetenceudvikling i Socialområdet

- Fagpilot for alle medarbejdere med borgerkontakt i specialområderne
 - De enkelte specialområder har igangsat fagpiloter - Nu videreudvikling og færdiggørelse
 - Fagpiloter er kompetenceudviklende uddannelser, som bl.a. giver medarbejdere øget faglig viden om borgerne i deres specialområder
- Løbende vedligeholdelse og opgradering af nuværende medarbejderne

TULE og APV

- LMU'ernes tilbagemelding
 - Positive forhold hos LMU'erne:
 - Godt kollegialt og ledelsesmæssigt samarbejde, indflydelse på eget arbejde, gode fysiske rammer og positivt med kompetenceudvikling
 - Udfordringer, som skal løses i LMU'erne:
 - Indeklima udfordringer, støjgener, manglende information, arbejdspress
 - Videre til HMU:
 - Rekrutteringsudfordringer, arbejdspress og arbejds gange efter indflytning

3. Indsatser og mål 2019

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
 - Tilbagevendende begivenhed fra 2020 ønskes
- PS indsatsområder i arbejdsmiljøarbejdet

Indsatsområder og mål for arbejdsmiljøarbejdet Psykiatri og Social, 2018-2019

Ramme for arbejdsmiljøarbejdet:

HMU og LMU vil generelt arbejde med arbejdsmiljø på følgende vis:

- Proaktivt frem for reaktivt
- Anvende data som grundlag for arbejdsmiljøarbejdet
- Anvende forbedringsmetoder i arbejdsmiljøarbejdet

Mål for arbejdsmiljøarbejdet:

Vi arbejder for, at:

- Sygefraværet falder i den enkelte afdeling og i det enkelte specialområde år for år
- Antallet af ulykker med fravær falder i den enkelte afdeling og i det enkelte specialområde år for år

Indsatsområder i arbejdsmiljøarbejdet:

Vi vil fremme trivsel ved f.eks. at:

- Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven
- Inddrage arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser
- Sikre fortsat udvikling af medarbejdere og lederes kompetencer

Vi vil styrke sikkerhedskulturen ved f.eks. at:

- Have fokus på faglighed, herunder deeskalering og konflikthåndtering
- Følge systematisk op på hændelser med vold
- Videndele omkring fremme af sikkerhed og forebyggelse af vold

Vi vil styrke det ergonomiske arbejdsmiljø ved f.eks. at:

- Inddrage ergonomisk arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Fremme en kultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige valg
- Forbygge ergonomiske skader i det pædagogiske og patientrelaterede arbejde

Opgave for LMU'erne:

I arbejdet med de nye mål og indsatsområder skal I i jeres LMU:

- Identificere minimum to konkrete arbejdsmiljøindsatser inden for de tre overordnede indsatsområder, som I vil arbejde med frem til jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2019. Det er op til det enkelte LMU, om I vælger to indsatser inden for samme indsatsområde eller inden for to forskellige indsatsområder. Under hvert indsatsområde er beskrevet tre typer af indsatser, som I kan bruge som inspiration, når I vælger hvilke konkrete arbejdsmiljøindsatser, I vil igangsætte.
- Opstille mål for de udvalgte indsatser og evaluere, om I har nået jeres mål i forbindelse med jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2019.

PS indsatsområder i arbejdsmiljøarbejdet

Vi vil fremme trivsel ved f.eks. at:

- Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven
- Inddrage arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser
- Sikre fortsat udvikling af medarbejdere og lederes kompetencer

Vi vil styrke sikkerhedskulturen ved f.eks. at:

- Have fokus på faglighed, herunder deeskalering og konflikthåndtering
- Følge systematisk op på hændelser med vold
- Videndele omkring fremme af sikkerhed og forebyggelse af vold

Vi vil styrke det ergonomiske arbejdsmiljø ved f.eks. at:

- Inddrage ergonomisk arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Fremme en kultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige valg
- Forbygge ergonomiske skader i det pædagogiske og patientrelaterede arbejde

Region Midtjyllands arbejdsmiljømål 2020 - RMU

Sundhed og trivsel (særligt fokus 2019-2020)

- Inddrage arbejdsmiljø ved planlægning og samarbejde om kerneopgave, forandringer og omstillinger
- Understøtte arbejdet med balance mellem arbejdsomfang og ressourcer
- Øge stolthed, arbejdsglæde og motivation ved at fremme det gode patient-/borgerforløb
- Øge trivsel og sikkerhed ved at forbedre og forenkle arbejdsgange

Ergonomi og Forflytning

- Fremme en sikkerhedskultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige og sikre valg
- Inddrage arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Indarbejde krav i forhold til arbejdsmiljø ved indkøb og udbud

Ulykkesforebyggelse

- Styrke sikkerhedskultur, systematik og analyse med henblik på læring og handling
- Forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med særlig opmærksomhed på nyansatte, praktikanter og studerende
- Nedbringe risiko for vold, trusler og chikane

Temaet for Arbejdsmiljøtemadag 2020

- **Trivsel** som redskab i (rekruttering og) fastholdelse af medarbejdere
 - Med et tematisk fokus på redskaber til at håndtere og forebygge risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø

5. Spørgsmål til drøftelse

- Giver status på udviklingen 2018-2019 anledning til særlige tiltag eller indsatser?
 - Hvordan kan Psykiatri og Social blive endnu bedre til at handle proaktivt og vidende fra påbud og læringspunkter fra analyser af ulykker og VTC'er
 - Hvordan skal HMU understøtte LMU'erne i løsningerne på udfordringerne fra APV/TULE-tilbagemeldingerne
 - Arbejdsmiljøtemadag 2020: Trivsel som redskab (i rekruttering) og fastholdelse af medarbejdere. Drøft forslag til indhold
-
- Gruppedrøftelser og opsamling

Proces

- Drøftelse ved bordene
- Løbende opsamling fra grupperne
- Fælles opsamling og konklusion

Særlige tiltag eller indsatser

- Giver status på udviklingen 2018-2019 anledning til særlige tiltag eller indsatser?

Proaktive tiltag

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

Tilbagemeldinger TULE/APV

- Hvordan skal HMU understøtte LMU'erne i løsningerne på udfordringerne fra APV/TULE-tilbagemeldingerne
 - *Rekrutteringsudfordringer, arbejdspress og nye arbejdsgange på Skejby*

Arbejdsmiljøtemadag 2020

- Arbejdsmiljøtemadag 2020: Trivsel som redskab (i rekruttering) og fastholdelse af medarbejdere.
 - Forslag til indhold?

Fælles opsamling og konklusion

Tak for i dag