

8. januar 2019
/MAUGGE



Referat

til

møde i HMU Psykiatri og Social

28. november 2018 kl. 11:30

**i AUH P, Skejby, mødelokale K301-361, Palle
Juul-Jensens Boulevard 175. 8200 Aarhus N**

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden (12.00 - 12.05)	1
2	Godkendelse af referat af HMU-mødet den 22. oktober 2018 (12.05 - 12.10)	1
3	Løn og ansættelsesforhold for Peer medarbejdere (12.10 - 12.40)	1
4	Arbejds miljøindsatser og mål 2018-2019 (12.40 - 13.10)	3
5	Retningslinje for private virksomheders økonomiske støtte til efteruddannelse og kompetenceudvikling (13.10 - 13.30)	6
6	Overordnet APV og TULE rapport Socialområdet 2018 (13.30 - 13.40)	7
7	Socialtilsyn Midt og Styrelsen for Patientsikkerhed (13.40 - 14.10)	8
8	Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (14.10 - 14.15)	9
9	Orientering om nyt arbejdstidsplanlægningssystem (14.15 - 14.35)	10
10	Orientering om de store byggerier (14.35 - 14.40)	11
11	Eventuelt (14.40 - 14.45)	12

1-13-3-46-17

1. Godkendelse af dagsorden (12.00 - 12.05)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU-mødet den 28. november 2018.

Beslutning

HMU godkendte dagsordenen.

1-13-3-46-17

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

Det indstilles, at HMU

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

Beslutning

HMU godkendte referatet fra mødet d. 22. oktober 2018.

Bilag

- [Referat - 22. oktober 2018](#)

1-13-1-93-18

3. Løn og ansættelsesforhold for Peer medarbejdere (12.10 - 12.40)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om de udfordringer, der er med ansættelse af Peer-medarbejdere, herunder lønfastsættelsen.

Sagsfremstilling

Hvad er en Peer-medarbejder:

- Peer-medarbejdere ansættes med baggrund i egne erfaringer med sygdom.
- Peer-medarbejdere bidrager med egne erfaringer i forhold til patienter, f.eks. tilgængelig for samtaler, nærvær, give mulighed for spejling og bringe håb.
- Peer-medarbejdere indgår i samarbejdet med de pårørende.

Eksempel på funktions- og stillingsbeskrivelse fra Regionspsykiatrien Midt er vedlagt som bilag.

Stillingen som Peer-medarbejder er ikke overenskomstdækket i Danske Regioner og lønsfastsættelse sker med udgangspunkt i de opgaver, som skal løses af den enkelte peer-medarbejder, jf. funktionsbeskrivelsen.

Der findes på nuværende tidspunkt ikke en afklaring af hvordan peer-medarbejdere aflønnes, eller hvilken overenskomst det sker efter. Spørgsmålet er heller ikke afklaret i de øvrige regioner.

Udgangspunktet i Psykiatri og Social er, at ansættelsen sker på baggrund af de opgaver den enkelte peer-medarbejder skal udføre.

Hvis det er uddannelsen, der lægges til grund for aflønning af peer-medarbejdere i stedet for opgaven, vil det betyde, at de forskellige faggrupper - læger, psykologer, jurister og andre faggrupper - ansættes efter deres respektive overenskomster (FAS, YL, AC osv.).

HR vurderer, at der på baggrund af opgaverne for peer-medarbejderne som udgangspunkt vil være to overenskomster, der kan bringes i anvendelse ved aftale om aflønning; Social- og sundhedsoverenskomsten og HK-Kontor og IT overenskomsten. Hvorvidt andre regionale overenskomster (f.eks. SL, ikke ledende sundhedspersonale m.fl.), som drøftet i formandskabet, kan komme på tale, beror på en konkret vurdering af den enkelte peer-medarbejders opgaver og uddannelse.

Somatikken ansætter også peer-medarbejdere, og i somatikken er der en ret flydende opgavegrænse mellem frivillige, som ikke er ansatte, og ansatte Peer-medarbejdere, som er ansatte på baggrund af egne erfaringer med (alvorlig) sygdom (f.eks. kræftsygdom ol.).

Erfaringerne i de øvrige regioner med ansættelse af peer-medarbejdere er ikke entydige. I de fleste tilfælde ansættes peer-medarbejdere efter Social- og sundhedsoverenskomsten eller Omsorgs- og pædagogmedhjælperoverenskomsten. Sidstnævnte forudsætter, at der er indgået lokalaftaler med SL/FOA/3F, da Omsorgs- og pædagogoverenskomstens dækningsområde ikke omfatter behandlingspsykiatrien). I Region Midtjylland er der ikke indgået aftale med FOA/SL/3F om anvendelse af omsorgs- og pædagogmedhjælper overenskomsten ved ansættelse af Peer-medarbejdere.

Der er formodentlig behov for på regionalt plan eller på tværs af regionerne at afklare aflønningen af peer-medarbejdere.

Beslutning

HMU tog orienteringen til efterretning, og drøftede de særlige forhold der kan være ved ansættelse af peer-medarbejdere.

HMU besluttede, at spørgsmål omkring løn og ansættelsesforhold bør drøftes på nationalt niveau mellem Danske Regioner og de faglige organisationer. HMU besluttede ligeledes, at spørgsmålet omkring ansættelse og anvendelse af peer-medarbejdere, bringes op af PSL på psykiatiledelseskredsmøde fredag den 30. november 2018. Dette med henblik på at drøfte erfaringer med peer-medarbejdere og om hvorvidt, der kan laves nogle fælles retningslinjer for anvendelse af peer-medarbejdere.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at ansættelse af peer-medarbejdere er en god ide, og at peer-medarbejdere er en ressource, som vil være til gavn for både patienter og medarbejdere. Der vil dog være en række dilemmaer i forhold til, hvad f.eks. peer-medarbejderen må få adgang til af oplysninger, skal lave etc. ude i afdelingerne - herunder hvordan man lokalt sikrer, at peer-medarbejderen anvendes på den bedst mulige måde til gavn for patienter, kollegaer og peer-medarbejderen selv. HMU bemærkede, at dette er noget, som i høj grad bør drøftes lokalt i LMU regi og på personalemøder.

Bilag

- [Funktionsbeskrivelse Peer-medarbejder 2018 1](#)

1-13-3-75-18

4. Arbejds miljøindsatser og mål 2018-2019 (12.40 - 13.10)

Det indstilles, at HMU

- drøfter oplægget og kvalificerer de nye mål og indsatsområder for arbejdsmiljø gældende for 2018-2019.

Sagsfremstilling

HMU drøftede arbejdsmiljømål og -indsatsområder for 2018-2019 i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse den 6. september 2018.

Det blev besluttet, at PS-arbejdsmiljøkoordinatorerne udarbejder et udkast til nye arbejdsmiljømål og -indsatsområder. HMU drøfter udkastet på mødet den 28. november 2018 med henblik på at beslutte de nye arbejdsmiljømål og -indsatsområder.

Nuværende mål og indsatsområder

HMU har besluttet følgende mål og indsatsområder for 2017-2018:

Mål 2017-2018:

- Det samlede sygefravær for Psykiatri og Social skal være under 5 procent
- Arbejdsulykker skal fortsat reduceres

Indsatsområder 2017-2018:

- Forebyggelse af vold, herunder konflikthåndtering og nedbringelse af ulykker i forbindelse med vold
- Sikkerhed og tryghed
- Forandring og udvikling i fællesskab

Udkast til nye mål og indsatsområder

På mødet den 6. september drøftede HMU nye mål og indsatser og ønskede i den forbindelse, at:

- De nye indsatsområder formuleres, så der er øget fokus på fremme af trivsel og positive faktorer i arbejdsmiljøet frem for reduktion af risikofaktorer
- Der sættes fokus på ergonomisk arbejdsmiljø
- Arbejds miljømålene gøres mere fleksible

HMU ytrede i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen ønske om, at de nuværende mål om at reducere sygefraværet til 5% og nedbringe arbejdsulykker omformuleres, så målene bliver mere fleksible og opnåelige inden for en overskuelig tidshorison.

På baggrund af drøftelserne i HMU, og med inspiration i regionens arbejdsmiljøindsatsområder, er der udarbejdet nedenstående udkast til nye mål og indsatsområder i Psykiatri og Social:

Ramme for arbejdsmiljøarbejdet:

HMU vil generelt arbejde med arbejdsmiljø på følgende vis:

- proaktivt frem for reaktivt
- anvende data som grundlag for arbejdsmiljøarbejdet
- anvende forbedringsmetoder i arbejdsmiljøarbejdet

Forslag til mål 2018-2019:

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.

Forslag til indsatsområder 2018-2019:

Vi vil fremme trivsel ved f.eks.

- at inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven
- at inddrage arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser
- at sikre fortsat udvikling af medarbejdere og lederes kompetencer.

Vi vil styrke sikkerhedskulturen ved f.eks.

- at have fokus på faglighed, herunder deeskalering og konflikthåndtering

- at følge systematisk op på hændelser med vold
- at 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
- at fremme en kultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige valg
- at forbygge ergonomiske skader i det pædagogiske og patientrelaterede arbejde.

Forslag til opgaver for LMU'erne:

Med henblik på at give LMU'erne en mere aktiv rolle i udvælgelsen af indsatsområder for det lokale arbejdsmiljøarbejde, foreslås en proces, hvor:

- Hvert LMU identificerer to konkrete indsatser inden for de tre overordnede indsatsområder, som de vil arbejde med frem til efteråret 2019. Det er op til de enkelte LMU'er, om de vælger to indsatser inden for samme indsatsområde eller inden for to forskellige indsatsområder. Under hvert indsatsområde er beskrevet tre typer af indsatser, som LMU'erne kan bruge som inspiration, når de udvælger de konkrete arbejdsmiljøindsatser, de vil arbejde med.
- Hvert LMU opstiller mål for de udvalgte indsatser og evaluerer, om de har nået deres mål i forbindelse med deres årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Formodningen er, at det øger den oplevede relevans af indsatsområderne og dermed engagementet i arbejdet med de udvalgte indsatser.

Oplægget giver LMU'erne en mere aktiv rolle, samtidig med at HMU fortsat har samme opmærksomhed på arbejdsmiljømål og -indsatser som hidtil.

Beslutning

HMU godkendte udkast til nye arbejdsmiljøindsatser og mål 2018-2019.

Gert Pilgaard Christensen gennemgik rammen for arbejdsmiljøindsatsen 2018-2019. Efterfølgende drøftede HMU udkast til nye mål og indsatser i grupper.

Der var enighed om, at mål og indsatsområder var relevante og brugbare, samt at det bliver spændende at følge udviklingen og arbejdet med arbejdsmiljø, når der ikke længe er konkrete måltal ved. f.eks. sygefravær. Målene og indsatsområderne kan dog suppleres lokalt med målbare kriterier. Dette besluttes lokalt i LMU'erne.

Det blev bemærket, at det er vigtigt at være proaktiv i arbejdet med arbejdsmiljø – herunder at der er et forum, hvor man kan dele erfaringer og viden. Dette kan bl.a. gøres på møde mellem arbejdsmiljøkoordinatorer fra LMU'erne, som mødes regelmæssigt. Arbejdsmiljøtemadagen kan også anvendes mere aktivt til at sikre videndeling.

Der blev opfordret til fokus på samarbejdet mellem ledelse og TR, da der er gode erfaringer med dette fra Regionspsykiatrien Randers.

1-13-3-46-17

5. Retningslinje for private virksomheders økonomiske støtte til efteruddannelse og kompetenceudvikling (13.10 - 13.30)

Det indstilles, at HMU

- at HMU drøfter udkast til retningslinje for private virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse med henblik på eventuelle bemærkninger forud for RMU den 4. februar 2019.

Sagsfremstilling

Region Midtjyllands koncernledelse har i Lederforum for HR den 1. oktober 2018, drøftet udkast til Region Midtjyllands retningslinje for private virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse. Det blev besluttet, at udkastet kan drøftes i HMU'erne forud for den planlagte drøftelse i RMU den 4. februar 2019.

HMU bedes drøfte udkastet og give eventuelle bemærkninger.

Beslutning

HMU drøftede udkastet og havde følgende bemærkninger til retningslinjen, som man ønsker viderebragt i høringssvar forud for møde i RMU den 4. februar 2019:

Først og fremmest bifalder HMU, at man har besluttet at lave en retningslinje for området således, der sikres tydelighed hos medarbejdere og ledelse ift., hvordan man skal forholde sig, hvis man kontaktes af et private virksomheder. HMU opfordrer til at retningslinjen godkendes hurtigt.

I den forbindelse bemærkes det, at man som ansat kan blive kontaktet af private virksomheder uden om sin leder – f.eks. via sin private e-mailadresse, på sociale medier, på sit kontor etc. Det er vigtigt, at der også er opmærksom på, hvordan disse "under radaren" situationer skal håndteres.

HMU ønsker en mere tydelig specificering af, hvem retningslinjen gælder for. Det er HMU's opfattelse, at den gælder for alle ansatte. Det skal sikres, at dette fremstår tydeligt alle steder i retningslinjen og tilhørende bilag.

Bilag

- [RM-retningslinje UDKAST 02 11 2018](#)

-
- [Brev til HMU](#)
 - [Procesplan for godkendelse af regional retningslinje](#)
 - [Præsentation til HMU - HMU-formandskab november 2018](#)
 - [Strategi for efteruddannelse og kompetenceudvikling af speciallæger](#)

1-13-3-2-18

6. Overordnet APV og TULE rapport Socialområdet 2018 (13.30 - 13.40)

Det indstilles, at HMU

- orienteres overordnet om tilbagemeldingerne i APV og TULE-undersøgelsen for Socialområdet 2018.

Sagsfremstilling

Den overordnede TULE-rapport for socialområdet blev klar den 5. november 2018, og den overordnede APV fordelt på kategorier er samtidig klar. Psykiatriområdet kortlægger først TULE og APV i marts 2019. Socialområdets rapporter er således vedlagt til orientering i første omgang, da den fælles opsamling i HMU for Psykiatri og Social på TULE og APV er planlagt til 3. kvartal 2019, da der skal være tid til at behandle undersøgelse lokalt.

Beslutning

HMU tog orienteringen til efterretning.

Ann-Britt Wetche gennemgik tilbagemeldingerne for TULE-undersøgelsen og APV for socialområdet 2018 via slides.

Der afholdes TULE dialoger, hvor man lokalt får mulighed for at forholde sig til resultaterne med henblik på eventuel opfølgning.

Svarprocent for APV kan være svært at opføre, da det afhænger af antallet af sager. Mindre antal sager er ikke nødvendigvis negativt, men kan også være udtryk for, at problematikken allerede er håndteret, således den ikke registreres.

Bilag

- [Socialomraadet_2018.pdf](#)
- [APV-sager i socialområdet, 24.09.18-24.10.18, fordelt efter kategori](#)

1-51-73-40-17

7. Socialtilsyn Midt og Styrelsen for Patientsikkerhed (13.40 - 14.10)

Det indstilles, at HMU

- drøfter punktet.

Sagsfremstilling

HMU har på møde den 22. oktober ønsket et punkt, hvor Socialtilsyn Midt og Styrelsen for Patientsikkerhed drøftes.

Der deltager en repræsentant fra Socialområdets Økonomi- og Planlægningsafdeling samt Kvalitet med henblik på at facilitere denne drøftelse.

Socialtilsyn Midt

Formålet med de fem sociale tilsyn er at gennemføre tilsyn med de sociale tilbud.

Med Lov om socialtilsyn har Socialtilsyn Midt blandt andet kompetence til at godkende sociale tilbud og plejefamilier og til at føre driftsorienteret tilsyn med sociale tilbud og plejefamilier. Godkendelse og tilsyn sker ud fra en samlet vurdering af tilbuddets kvalitet.

Styrelsen for Patientsikkerhed

Styrelsen for Patientsikkerhed fører tilsyn med alle typer af behandlingssteder i sundhedsvæsenet. I 2018 fokuserer det risikobaserede tilsyn på medicinering og overgange i patientforløb. De typer af behandlingssteder, der vil få besøg, er blandt andet praktiserende psykiatere, psykiatriske sygehuse og bosteder.

Beslutning

HMU drøftede punktet samt besluttede, at punktet kan blive dagsordensat igen på et kommende møde.

Økonomi- og Planlægningschef fra PS-administrationen Morten Eriksen præsenterede det sociale tilsyn via slides. Tilsynet betyder kort sagt, at botilbud skal godkendes, og hvis denne godkendelse skal opretholdes, er der nogle kvalitetskrav, som man skal leve op

til. Tilsynet tager altid udgangspunkt i hensynet til den enkelte borger, hvilket kan være en udfordring på nogle af de regionale botilbud på grund af målgruppen.

Kvalitetschef Lisbeth Damgaard præsenterede det risikobaserede tilsyn - som er en del af Styrelsen for Patientsikkerhed - via slides. Det risikobaserede tilsyn har overtaget funktionen med sundhedsfaglig tilsyn fra den tidligere embedslægefunktion.

Det risikobaserede tilsyn udvælger steder ud fra en vurdering af, hvor risikoen er størst. Det er særligt farlige steder og steder med de mest sårbare patienter og borgere, som modtager tilsyn, hvilket betyder, at Psykiatri og Social ofte får besøg. I sidste ende handler det dog om at sikre patient- og borgersikkerheden, hvilket HMU bemærkede var positivt.

De forskellige tilsyn på socialområdet viser, at der er sket et paradigmeskifte, som også har betydning for medarbejdernes fagligheder. Det er ikke tilstrækkeligt blot med fokus på socialpædagogiske fagligheder. Nu skal man også have kompetencer inden for sundhedsområdet samt juridisk forståelse.

De forskellige tilsyn er kommet for at blive. Der er en del arbejde tilknyttet ift. forberedelse af tilsyn samt håndtering af kritikpunkter efterfølgende. Det betyder, at der skal være et betydeligt fokus på, hvordan man også i yderste led får ændret praksis og sags-gange således, at udfordringer håndteres samt, hvordan der også arbejdes med disse udfordringer de dage, hvor tilsynet ikke kommer.

1-13-3-69-17

8. Orientering om Arbejdstilsynets aktuelle engagement i Psykiatri og Social (14.10 - 14.15)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

HMU besluttede at tage orienteringen om arbejdstilsynets aktuelle engagement til efterretning. Umiddelbart er vi inde i en positiv udvikling, men det ser dog ud til, at der kan være ved at opstå en sag hos Regionspsykiatrien Vest.

Bilag

- [Arbejdstilsynets aktuelle engagement i PS 01.01.18-31.08.2018](#)
- [Arbejdstilsynets aktuelle engagement i PS 01.09.18-15.11.18](#)

1-13-2-16-10

9. Orientering om nyt arbejdstidsplanlægningssystem (14.15 - 14.35)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktionen har den 29. maj 2018 behandlet udbud og implementering af løn- og arbejdstidsplanlægningssystemet, og den 31. maj blev forretningsudvalget orienteret om direktionens indstilling.

Direktionen har besluttet:

- at EG Silkeborg Data tildeles kontrakten
- at der realiseres forventede potentialer ved løsningen på 10 mio. kr. årligt, og at realiseringen heraf sker i takt med, at løsningen sættes i drift med halvt gennemslag i 2020 og fuld i 2021 og fremefter, ved at reducere brugen af overarbejde og vikarer ved en mere effektiv arbejdstidsplanlægning
- at implementeringen skal tage udgangspunkt i leverandørens forslag til en fælles implementeringsplan for Region Midtjylland
- at der nedsættes en Styregruppe, en Etableringsgruppe og en række undergrupper i forbindelse med implementeringen af løsningen
- at hospitalerne selv skal afholde udgifterne til implementering, herunder til etablering af den nødvendige implementeringsorganisation.

Tildeling af kontrakten til EG Silkeborg Data betyder, at det nuværende lønsystem fortsætter, at arbejdstidsplanlægningssystemet Tjenestetid udgår og at ressourceplanlægningssystemet Optima skal implementeres i Psykiatri og Social. Optima er udviklet til planlægning på somatiske hospitaler.

Der gives en kort orientering om implementeringen af det nye arbejdstidsplanlægningssystem i Psykiatri og Social. Implementeringen i Psykiatri og Social kommer til at løbe over 2019 og 2020.

Beslutning

HMU besluttede at tage orienteringen til efterretning.

Claus Lassen Gravesen og teamleder for Løn og Personale i HR Marlene Villefrance Neve orienterede om direktionens beslutning om at implementere et nyt arbejdstidsplanlægningssystem i hele Region Midtjylland. Formålet med det nye system er at sikre en bedre udnyttelse af ressourcer. I den forbindelse er det også tanken, at der på sigt kan

spares 10 millioner om året på sundhedsområdet i hele Region Midtjylland (på psykiatriområdet knap en million).

Systemet kan mere end det nuværende. For eksempel kan det samle og sammenkøre måder, hvorpå man kan registrere arbejdstid. Det giver et langt bedre overblik ift. hvem der er på vagt, hvem der var på arbejde i julen sidste år etc. Systemet kan også på sigt være med til at vise, om det er de rette fagligheder og ressourcer, som er til stede på forskellige tidspunkter af døgnet. Systemet skal sikre en øget professionel tilgang til vagtplanlægning.

Hver enkelt medarbejder får adgang via en app.

Implementeringsomkostninger vil være i form af arbejdskraft. Alle hospitalsenheder overgår til det, og der laves et implementeringsfællesskab på tværs af hospitalsenhederne.

Der vil være tale om en længerevarende implementeringsprocess, som vil kræve inddragelse af viden om eksisterende forhold for at sikre, at redskabet fungerer. Der afholdes derfor dialogmøder med afdelinger og specialområder, hvor redskabet skal drøftes.

HMU bemærkede i den forbindelse, at det er vigtigt at der sikres medarbejderinddragelse i implementeringsprocessen.

Der vil forventeligt foreligge en plan for, hvordan implementeringen sikres lokalt i løbet af januar 2019.

1-13-3-46-17

10. Orientering om de store byggerier (14.35 - 14.40)

Det indstilles, at HMU

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

Beslutning

HMU besluttede at tage orienteringen til efterretning.

Gødstrup: Byggeriet er godt i gang.

Skejby: Vi er nu flyttet. Efterfølgende er der opstået nogle problemstillinger, som der arbejdes på at løse pt. HMU-underudvalget for byggeriet mødes med henblik på at drøfte dette den 7. december 2018.

Der er opstået nogle erfaringer med byggeriet og indflytning ved Skejby, som vi vil tage med ift. byggeriet i Gødstrup.

Psykiatriciens Hus i Aarhus: Det forventes at dette står færdigt den 1. februar 2019.

1-13-3-46-17

11. Eventuelt (14.40 - 14.45)

Beslutning

HMU mødet var Gert Pilgaard Christensens og Per Jørgensens sidste HMU-møde. Der blev takket for samarbejdet gennem årene.

Gert Pilgaard Christensen fortalte, at han afholder afskedsreception den 1. februar 2019, som HMU inviteres med til.