

3. november 2020
/MAUGGE



Referat
til
møde i HMU Psykiatri og Social
21. oktober 2020 kl. 11:30
i Regionshuset Viborg, Konference 1, Skottenborg
26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	<u>Godkendelse af dagsorden samt referat fra HMU-mødet den 24. september 2020 (12.00-12.05)</u>	1
2	<u>Status ift. COVID-19 (12.05-12.10)</u>	1
3	<u>Anvendelse af timelønsansatte (12.10-12.25)</u>	3
4	<u>Etablering af nye HMU (12.25-12.35)</u>	5
5	<u>Tilbagemelding fra HMU's Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (12.35-12.40)</u>	5
6	<u>Opfølgning på trivselsmålingen efteråret 2020 (12.40-12.45)</u>	6
7	<u>Orientering om byggeriet i Gødstrup (12.45-12.50)</u>	7
8	<u>Eventuelt (12.50-12.55)</u>	7
9	<u>Pause (12.55-13.05)</u>	8
10	<u>HMU's årlig arbejdsmiljødrøftelse 2020 (13.05-15.55)</u>	8
11	<u>Evaluerings af mødet (15.55-16.00)</u>	12

1-13-3-76-19

1. Godkendelse af dagsorden samt referat fra HMU-mødet den 24. september 2020 (12.00-12.05)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU-mødet den 21. oktober 2020.
- godkendter referatet fra HMU-mødet den 24. september 2020.

Sagsfremstilling

Beslutning

Tina Ebler orienterede om at der vil komme et punkt om sexisme på mødet den 10. december.

Der var afbud på dagen fra Ann-Britt Wetcher.

HMU besluttede

- at godkende dagsorden for dagens møde
- at godkende referat fra HMU mødet den 24. september 2020.

Bilag

- [Referat - 24. september 2020](#)
- [Artefakt - gennemgående på HMU møder](#)
- [HMU medlemsoversigt - 2019-2021](#)

1-13-3-76-19

2. Status ift. COVID-19 (12.05-12.10)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om status ift. COVID-19.

Sagsfremstilling

Beslutning

Psykiatrien: Der er pt. kun få smittede. Smitten har været håndteret efter retningslinjerne og der har derfor ikke været spredning. En del medarbejdere og patienter har været testet.

Der ses en større overbelægning, som muligvis kan være udtryk for efterreaktioner på baggrund af COVID-19 situationen. Det er dog normalt at der er en del udsving ift. belægningssituationen. Administrative medarbejdere er fortsat hjemsendte i den grad dette giver mening. Der er dog mulighed for at man kan møde ind forskudt, og hvis opgaver, deltagelse i møder etc. tilsiger fysisk fremmøde. Som udgangspunkt skal administrativt personale dog arbejde hjemmefra.

Der indføres tilbud om systematisk test af klinisk personale således at man testes hver 6. uge.

Socialområdet: Heinz Jacob oplyste at der har været enkelte tilfælde med smittede beboere. Disse episoder har ligeledes været håndteret efter retningslinjerne, og der har derfor ikke været spredning. Der er foretaget test af mange beboere og medarbejdere. Administrative medarbejdere er også hjemsendte, men man arbejder ligeledes på et begrænset fremmøde, når dette vurderes relevant.

Personale vil også blive tilbudt test hver 6. Uge. Dette er ved at blive implementeret pt.

Der opleves et stigende sygefravær de steder, hvor man har mange særligt sårbare beboere på grund af frygt for eventuel smittespredning.

Medarbejdersiden bemærkede at man har fundet det frustrerende at medarbejdere har været i tvivl om, hvad der var anbefalinger og hvad der var krav. Der er dog nu kommet nye retningslinjer regler fra Socialstyrelsen således at der ikke bør være usikkerheder længere om, hvad der er anbefalinger og hvad der er egentlige krav – f.eks. ift. brugen af mundbind. Ved tvivl skal man altid kontakte sin nærmeste leder.

Det blev bemærket at man i både psykiatrien og på socialområdet, fortsat skal være opmærksom på at holde afstand til hinanden. Særligt i situationer kollega til kollega, da dette ikke altid ser ud til at være tilfældet – der kan vi blive bedre.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-1-43-17

3. Anvendelse af timelønsansatte (12.10-12.25)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om, at HR Løn foretager løbende monitorering mhp. at sikre overholdelse af 48 timers-reglen for ansatte i psykiatrien og på socialområdet.

Sagsfremstilling

Ved HMU mødet den 24. september 2020 (punkt 10) blev HMU af FTR/FOA Bent Lykke orienteret om problematik vedr. dobbelt lønnummer i f.m. timelønnede vikarer, som samtidig er fastansatte.

I den forbindelse skal HR præcisere at der ansættelsesmæssigt ikke er noget til hindring for, at fastansatte medarbejdere sideløbende kan have en ansættelse som timelønnet tilkaldevikar ved en anden enhed. I sådanne situationer anvendes de almindelig timelønsbestemmelser i den gældende overenskomst.

Ansættelsen som timelønnet tilkaldevikar etableres uafhængig af anden ansættelse, og de pågældende medarbejdere vil derfor i lønsystemet være oprettet med to - eller flere tjenestenumre i tilfælde af flere ansættelser som tilkaldevikar.

Som arbejdsgiver har man en forpligtelse til at sikre overholdelse af den lovbestemte 48 timers-regel. Denne regel fastslår, at arbejdstiden over en periode på fire måneder højst må udgøre 48 timer i gennemsnit pr. uge.

Med henblik på at sikre overholdelse af ovennævnte arbejdsmiljømæssige forhold foretager HR Løn monitorering, hvorved der sker løbende og systematisk overvågning af, hvor mange timer medarbejdere præsterer. Dette omfatter medarbejdere med såvel et som flere ansættelsesforhold i psykiatrien og på socialområdet.

Monitoreringen foregår ved, at HR Løn laver et udtræk i lønsystemet hver 4. måned - typisk for perioderne:

- januar - april
- maj - august
- september - december

Ved monitoreringen findes de medarbejdere, som over en fire måneders periode har præsteret mere end 48 timer i gennemsnit ugentligt.

Med baggrund i data fra lønsystemet for perioden januar - april 2020 kan flg. oplyses:

Antal medarbejdere, som har mere end et ansættelsesforhold (dvs. mere end et tjenestenummer):

- 150 medarbejdere med hovedbeskæftigelse i psykiatrien
- 157 medarbejdere med hovedbeskæftigelse på socialområdet

Antal medarbejdere, som har præsteret mere end 48 timer i gennemsnit pr. uge over en periode på fire måneder (januar - april 2020):

9 medarbejdere med hovedbeskæftigelse i psykiatrien

- 7 medarbejdere har udelukkende præsteret timerne ved deres ansættelsessted
- 2 medarbejdere har udover deres hovedbeskæftigelse en ansættelse på timeløn ved en anden enhed

6 medarbejdere med hovedbeskæftigelse på socialrområdet

- 3 medarbejdere har udelukkende præsteret timerne ved deres ansættelsessted
- 3 medarbejdere har udover deres hovedbeskæftigelse en ansættelse på timeløn ved en anden enhed

Beslutning

Tina Ebler introducerede til punktet og bemærkede at det var et relevant spørgsmål at få undersøgt. HMU bemærkede i den forbindelse, at punktet var vigtigt, da der er en bekymring for dels om arbejdsmiljøaftalerne kan overholdes samt ift. sikkerheden over for medarbejdere og patienter.

I forbindelse med undersøgelsen af spørgsmålet, har HR udarbejdet data ud fra HR's systematiske monitorering af problematikken. Data viser, at problematikken er reduceret betydeligt i forhold til, hvad man tidligere har oplevet. Dog vil der være nogle mørketal, da den nuværende monitorering kun viser problematikken ift. ansættelser mellem psykiatrien og socialområdet. Hvis man som medarbejder har timelønsansættelse andre steder, vil dette ikke fremgå.

HMU drøftede derfor dels, i hvilken grad man oplever problematikken samt dens betydning for sikkerheden, og hvordan man kan monitorere denne udover det, som allerede sker. Dette således at der kan skabes et tydeligt billede af problematikken. Det kan for eksempel ske ved yderligere sammenkøring af it systemer, af data i BI rapporten etc.

Det er fast procedure at en medarbejders ledelse kontaktes, hvis der ses et problem med medarbejderen. Dette er med henblik på en drøftelse af konkret håndtering.

HMU ønsker at man lokalt i LMU'erne ligeledes drøfter dette således problematikken løftes ind lokalt.

HMU besluttede

- at drøfte problematikken
- at HMU beder LMU'erne drøfte problematikken, og at formandskabet udsender mail om dette til LMU formandskaberne

1-13-3-76-19

4. Etablering af nye HMU (12.25-12.35)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om og status for etablering af nye HMU'er
- godkender mødeplaner for 2021

Sagsfremstilling

Der gives en status på etablering af nye HMU'er. HMU bedes godkende udkast til mødeplaner for 2021.

Beslutning

Tina Ebler orienterede om at der arbejdes på at udarbejde lister med antal medarbejdere. Når disse foreligger vil de faglige organisationer blive bedt om at påbegynde udpegning (dette er sket den 23. oktober 2020).

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning
- at godkende mødeplaner for 2021 med bemærkning om, at møderne i februar 2021 holdes samme dag.

Bilag

- [Mødeplan 2021 HMU i Socialområdet](#)
- [Mødeplan 2021 HMU i Psykiatrien](#)

1-13-3-86-19

5. Tilbagemelding fra HMU's Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (12.35-12.40)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringerne til efterretning.

Sagsfremstilling

På mødet gives en kort mundtlig tilbagemelding fra drøftelserne på seneste møde i HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed, herunder Udvalgets behandling af de indkomne høringssvar til sikkerhedsmodellen.

Beslutning

René Lodal Christensen gav en kort tilbagemelding fra seneste møde. Der arbejdes bl.a. på at udarbejde en mere gennemsigtigt rapport vedr. sygefravær (opfølgning fra drøftelse i HMU vedr. sygefravær den 24. september 2020).

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-76-19

6. Opfølgning på trivselsmålingen efteråret 2020 (12.40-12.45)

Det indstilles, at HMU

- behandler data for hhv. Psykiatrien og Socialområdet i to processer den 10. december
- lader LMU'erne lokalt følge op på deres egen LMU-rapport

Sagsfremstilling

Der udarbejdes trivselsmåling i efteråret 2020. HMU behandler disse i to processer fordelt på hhv. Psykiatrien og Socialområdet på HMU mødet den 10. december. LMU'erne skal selv følge op lokalt på deres egen LMU-rapport. LMU'erne er ikke forpligtiget til at bringe resultaterne op på HMU-niveau.

Beslutning

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-76-19

7. Orientering om byggeriet i Gødstrup (12.45-12.50)

Det indstilles, at HMU

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

Sagsfremstilling**Beslutning**

Claus Graversen orienterede om status på byggeriet i Gødstrup. Psykiatrien har overtaget byggeriet og man er ved at foretage en række justeringer, som antages at ville være nødvendige i forbindelse med at klargøre bygningerne til indflytning. Det forventes fortsat at der flyttes efter sommeren 2021. Der flyttes sammen med somatikken.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-76-19

8. Eventuelt (12.50-12.55)**Det indstilles, at HMU**

- drøfter eventuelt

Sagsfremstilling**Beslutning**

Der blev kort orienteret om følgende:

- Helhedsplanen vedr. bygning af ny psykiatri i Viborg: Dette opstarter nu.
- Alarmer i Skejby: Hospitalsledelsen (HL) har modtaget flere henvendelser om vanskeligheder. HL tager situationen alvorligt. Der opleves problemer med netværket, som kan påvirke alarmsystemet. Der er igangsat flere initiativer til at håndtere dette sammen med it afdelingen.

- Læring Gødstrup: Der arbejdes på at sikre, at læringen fra indflytningen i Skejby anvendes i forbindelse med indflytning i Gødstrup og ift. Helhedsplanen i Viborg.
- Nye sengeafsnit: Der arbejdes på at lave et nyt retspsykiatrisk sengeafsnit, som vil øge sengekapaciteten i Skejby. Pt. afventes der politisk beslutning ift. lokationen. Derudover kommer der flere sengepladser hos Regionspsykiatrien Horsens. Det forventes at kapaciteten i alt udvides med 28 pladser i hhv. Skejby og Horsens.

HMU besluttede

- at drøfte eventuelt

1-13-3-76-19

9. Pause (12.55-13.05)

Sagsfremstilling

Beslutning

.

1-13-3-75-18

10. HMU's årlig arbejdsmiljødrøftelse 2020 (13.05-15.55)

Det indstilles, at HMU

- tager sagsfremstillingen og tilhørende bilag til efterretning - De to datapakker danner grundlag for en enhedsopdelt proces med drøftelse af 'mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet 2021'
- forbereder uformel videndeling om; "Hvad der har påvirket dit arbejdsmiljø positivt det seneste år"
- tager oplæg om status udvalgte indsatser og oplæg om 'mål og indsatser 2018-2020' fra udvalgte LMU'er til efterretning
- tager oplæg om status på udvikling af udvalgte HR-data og opgørelser til efterretning
- tager oplæg om RMU's fokusområder 2021 til efterretning
- drøfter og beslutter hvilke mål og indsatser, der skal gælde for arbejdsmiljøarbejdet for hhv. Psykiatrien og Socialområdet 2021.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen 2020

Ifølge reglerne vedr. samarbejde om arbejdsmiljø skal alle virksomheder i Danmark afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse holdes på tre MED-niveauer i Region Midtjylland hhv. RMU, HMU og LMU. Der skal gøres status på indsatser og arbejdsmiljøarbejdet for det forgangne år og besluttes, hvordan og hvad der skal arbejdes med det kommende år/periode. RMU beslutter hvert år, hvilket overordnet arbejdsmiljøfokus HMU'erne skal fortolke til videre opfølgning. En HMU-beslutning skal herefter sætte rammen for det arbejde, som LMU'erne skal gå videre med lokalt. RMU's nye fokusområder for 2021 er sikkerhed, sundhed og trivsel - HMU'erne i Region Midtjylland skal i 2021 inddrage forebyggende perspektiver i forhold til Covid-19. Hvordan HMU'erne fortolker fokusområderne er op til HMU'erne at afgøre, da der ikke er nogle underpunkter fra RMU for årets fokusområder.

Formandskabet i PS-HMU har besluttet, at arbejdsmiljødrøftelsen 2020 indledes med et fælles oplæg om status på udvalgte igangværende indsatser i Psykiatri og Social. Herefter følger uformel videndeling medlemmerne imellem. Repræsentanter for udvalgte LMU'ere på tværs af Psykiatri og Social vil herefter fremlægge og videndele deres arbejde med lokale LMU-indsatser 2018-2020. Arbejdet tager afsæt i PS-fokusområderne fra 2018-2019 med afsæt i temaerne trivsel, sikkerhedskultur og ergonomi. LMU'erne skulle lokalt arbejde med at nedbringe ulykker og sygefravær år for år via egne udvalgte indsatser. Indsatsområderne blev ved den seneste arbejdsmiljødrøftelse forlænget med ét år fra 2019-2020.

Herefter følger et dataoverblik for Psykiatri og Social, med oprids af hovedpointer og tendenser, som skal danne et vist grundlag for arbejdet 2021 (og 2022). HMU-mødet opdeles dernæst i to separate processer, hvor hhv. Psykiatrien og Socialområdet drøfter og beslutter deres 'Mål og indsatser 2021' under de nye overskrifter fra RMU.

Dataoverblik - status på udviklingen 2018-2020 for Psykiatri og Social:

De vedlagte enhedsopdelte datapakker udsendes i år med dagsordenen. Disse er opdelt i hhv. Psykiatri og Socialområdet og danner et vist afsæt og baggrund for de enhedsopdelte drøftelser over middag på HMU-mødet 24. september 2020.

Kort oprids vedr. dataudviklingen på tværs af Psykiatri og Social:

- Ulykker, VTC, dybdegående analyser og reaktioner fra Arbejdstilsynet
Ulykker med fravær falder samlet set, imens ulykker uden fravær stiger på tværs af Psykiatri og Social.
Der har været tre COVID-19 arbejdsskadeanmeldelser i psykiatrien i 2020, hvor de ansatte med overvejende sandsynlighed mener, at de er blevet smittet i relation til arbejdets udførsel.

Det samlede antal VTC'ere i Psykiatri og Social er steget fra første halvår 2019 til 1. halvår 2020. VTC'erne er samlet set uændret, men det er på baggrund af et fald i socialområdet og en stigning i psykiatrien. Statistikken viser, at socialområdet får registreret flere af de lave belastningsgrader end psykiatrien, hvor de fleste VTC'ere ligger i de midterste belastningsniveauer.

Antallet af dybdegående analyser var samlet set 33 stk. i Psykiatri og Social i 2019. I 2020 har der til og med august været 7 stk.

Covid-19 nedlukningen har få gange påvirket analyserne med central bistand, som i stedet måtte foregå som strukturerede analyser lokalt. De dybdegående analyser har fungeret siden 2017. Der tages nu oftere og oftere lokalt initiativ til at få analyseret de alvorlige hændelser og dokumenteret arbejdet hermed.

- Påbud fra Arbejdstilsynet

Pga. Corona/Covid-19 har der været få besøg i Psykiatrien og Socialområdet. I 2019 fik Psykiatrien 10 påbud, heraf 3 strakspåbud. I første halvår 2020 er der givet 2 påbud heraf 1 strakspåbud. Reaktionen fra Arbejdstilsynet dækker over tunge løft (ergonomi), Arbejdsmængde/tidspres, alarmer, støj og indeklime. I 2019 fik Socialområdet 3 påbud - alle var 3 strakspåbud. I første halvår 2020 er der givet 2 påbud heraf 1 strakspåbud. Reaktionen fra Arbejdstilsynet viser høje følelsesmæssige krav og manglende voldsforebyggelse. Arbejdstilsynet vil fremadrettet arbejde ud fra et branchefokus og have et særligt øje for det psykiske arbejdsmiljø og nedslidning i hospitals- og døgninstitutionsområdet. Særligt det høje følelsesmæssige krav i arbejdet vil være i fokus.

- Sygefraværdata

Psykiatri og Socials samlede sygefravær er steget med et halv procent point fra 2018 til 2019 hvor den gennemsnitlige sygefraværprocent er 6,26%. Psykiatrien sygefravær er fra 2018 til 2019 steget med et halv procentpoint til 6,03%, efter at have ligget stabilt omkring 5,5 % siden 2015. Socialområdet sygefravær er igen stigende for første gang siden 2015. Fra 2018-2019 steg sygefraværet således også med knap et halv procentpoint fra 6,12% til 6,57%.

Med STAR-midlerne til den nye sygefraværsindsats i Psykiatrien og Socialområdet arbejdes der på flere bagvedliggende parametre for at sænke sygefraværet. For Psykiatri er målet, at sygefraværet skal nedbringes med 1 procentpoint fra 6,2% (14,5 dage) til 5,2% (12,2 dage) svarende til en nedgang på 2,3 dage. For Social er målet, at sygefraværet skal nedbringes med 1 procentpoint fra 6,5% (15,3 dage) til 5,5% (12,9 dage) svarende til en nedgang på 2,4 dage. HMU'erne vil løbende blive orienteret frem mod projektets afslutning marts 2022.

HMU mål og indsats for 2021

Fokusområderne fra RMU er Sikkerhed, sundhed og trivsel - HMU'erne er ikke forpligtiget til at se på de tre fokusområder som søjleopdelte. Hovedvægten for 2021 ligger på fokusområdet sundhed og trivsel med særlig opmærksomhed på at fremme trivsel, arbejdsglæde, mening, inddragelse og nærvær. Desuden er fremme af sikkerhed og forebyggelse af nedslidning vigtige indsatsområder. Alle HMU'ere skal udvælge temaer eller retninger, som der skal arbejdes videre lokalt i 2021 (og 2022).

Processen herfor fremlægges på mødet. Opfølgning på denne proces præsenteres for HMU på et efterfølgende HMU møde i 2020. Opfølgningen vil indeholde konkrete anvisninger til LMU'ernes arbejde med fokusområderne. Dette opdrag vil som vanligt blive tilsendt LMU-formands- og næstformandsskaberne med cc. til de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer hurtigst muligt herefter.

På et af de førstkomende HMU-møder i hhv. Socialområdet og Psykiatrien i 2021 vil der blive dagsordenssat et punkt om, hvordan HMU'erne ønsker at få præsenteret løbende arbejdsmiljødata og hvordan de ønsker at behandle faste arbejdsmiljøemner på møderne.

Beslutning

Tina Ebler introducerede til punktet og gennemgik programmet for drøftelsen, som havde fokus på dels status på igangsatte tiltag, datagennemgang, tilbagemelding fra udvalgte LMU'er samt gruppedrøftelser vedr. kommende mål og indsatser.

Der henvises til de vedlagte slides for status på igangsatte tiltag samt datagennemgang.

Tilbagemelding fra udvalgte LMU'er vedr. deres arbejde med lokale LMU indsatser:

- SVO: Områdechef Heinz Jacob fra Specialområde Socialpsykiatri Voksne præsenterede resultaterne af hans dialogrunde om sikkerhed. Der henvises til slides.
- Holmstrupgård: <https://region-midtjylland.23video.com/secret/64932193/c643ca54eb41749dfcbb4adabd4f322c>
- Regionspsykiatrien Horsens: Lis Eriksen holdt et oplæg om TRIO samarbejdet i Horsens. TRIO samarbejdet består af faste møder mellem TR, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen. Formålet er at sikre et systematisk og hurtigt overblik over, hvad der sker aktuelt i afsnittet. Dermed således at der kan tages hurtigt hånd om eventuelle problemer.
- Retspsykiatrien: Oplæg ved Jens Krag. Der henvises til de vedlagte slides.

HMU spurgte om der forefindes statistik vedrørende ulykker og timelønsansatte samt om det fremgår i statistikken, hvor de er ansat. Dette undersøges nærmere af arbejdsmiljøkoordinatorerne.

Mål og indsatser 2021: HMU drøftede ønsker til mål og indsatser. Drøftelsen foregik i grupper fordelt på hhv. Socialområdet og Psykiatrien.

Socialområdet – opsamling ift. HMU's mål og indsatser 2021:

- Fokus på nyansatte, både ift. rekruttering, men også på håndtering af de høje følelsesmæssige krav, som jobbet indebærer
- Mål om at fraværsulykker nedbringes med 50 %
- Implementering af ny sikkerhedsmodel
- Fokus på proces ift. etablering af TRIO samarbejdet. Eventuelt fælles for Socialområdet, brug af fælles TRIO dashboard etc.

Psykiatrien – opsamling ift. HMU's mål og indsatser 2021:

- Reducering af fraværsulykker med 50 procent.
- Særlig fokus på "læring" fra langtidsraske, tilhørsforhold (plads og trivsel), de-eskalering samt de høje følelsesmæssige krav og håndteringen af disse
- Anvendelse af forbedringsmodellen til at arbejde med trivsel. Brug af de gode erfaringer med forbedringsmodellen fra arbejdet med tvang
- Fremadrettet arbejde i HMU - mere handlingsorienteret og oplevelse af sammenhæng med LMU'erne. En tættere kobling i MED

HMU besluttede

- at tage bilag og datapakker til efterretning
- at drøfte mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet for hhv. Psykiatrien og Socialområdet 2021

Bilag

- [Baggrundsbilag Arbejdsmiljøredegørelsen 2019](#)
- [Baggrundsbilag Personaleredegørelse 2019](#)
- [Baggrundsbilag PSYK LMU'ernes tilbagemelding på indsatser og mål](#)
- [Baggrundsbilag SOC LMU'ernes tilbagemelding på indsatser og mål](#)
- [Baggrundsbilag ulykker RM PSYK og SOC 2012-2019.pdf](#)
- [Baggrundsbilag ATreaktioner i RM P og S januar 2012 - juli 2020.pdf](#)
- [AT besøg og reaktioner i PS 2020](#)
- [Bilag Datapakke psykiatrien PS-HMU-24092020-arbejdsmiljødrøftelse](#)
- [Bilag Datapakke socialområdet PS-HMU-24092020-arbejdsmiljødrøftelse](#)
- [Slides til arb.miljødrøftelsen](#)

1-13-3-76-19

11. Evaluering af mødet (15.55-16.00)

Det indstilles, at HMU

- evaluerer mødet

Sagsfremstilling

Fik vi talt om det vi ville tale om, var punkterne relevante og havde alle mulighed for at sige noget?

Beslutning

HMU bemærkede at det var positivt at arbejde i grupper, da det giver nogle gode drøftelser.

Der var desuden enighed om at stemningen under punkt 3 ikke var tilfredsstillende i forhold til HMU's ambitioner for samarbejdet i HMU. Det var dog positivt at der under drøftelsen kunne henvises til netop HMU's ambitioner for samarbejdet, og at drøftelsen efterfølgende blev bedre.

HMU besluttede

- at evaluere mødet