

19. december 2019  
/ULLNIK



## **Referat**

**til**

**møde i HMU Psykiatri og Social**

**10. december 2019 kl. 09:30**

**i Regionshuset Viborg, mødelokale B4, 1. sal,**

**Skottenborg 26, 8800 Viborg**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt.</b>	<b>Tekst</b>	<b>Side</b>
1	<a href="#">Godkendelse af dagsorden (9.30-9.35)</a>	1
2	<a href="#">Godkendelse af referater fra HMU-møder den 16.09 og 27.09 (9.30-9.35)</a>	1
3	<a href="#">Opfølgning fra RMU (9.35-9.40)</a>	2
4	<a href="#">Aktuelle tilsynssager (9.40-10.00)</a>	4
5	<a href="#">Status vedrørende Herning Kommunes overvejelser om eventuel overtagelse af Nørholm Kollegiet (10.00-10.10)</a>	5
6	<a href="#">Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (10.10-10.20)</a>	6
7	<a href="#">Pause (10.20-10.30)</a>	8
8	<a href="#">Temadrøftelse om strategien for rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse i Psykiatrien 2020-2024 (10.30-11.30)</a>	8
9	<a href="#">Frokost (11.30-12.15)</a>	10
10	<a href="#">Mødeplan og årsplan 2020 (12.15-12.45)</a>	10
11	<a href="#">Monitoreringsredskab af personalenormeringer i psykiatrien (12.45-13.15)</a>	12
12	<a href="#">Pause med æbleskiver (13.15-13.35)</a>	13
13	<a href="#">Videreformidling af HMU beslutninger (13.35-13.45)</a>	13
14	<a href="#">Økonomi og aktivitet 2019 (13.45-14.00)</a>	14

## Indholdsfortegnelse

---

15	<a href="#">Mål og arbejdsmiljøindsatser for 2019-2020 (14.00-14.10)</a>	16
16	<a href="#">Orientering om status for arbejdet med sikkerhedmodeller samt deeskalering i psykiatrien (14.10-14.25)</a>	17
17	<a href="#">Orientering om RMU beslutning vedr. befordring ved uddannelsesaktiviteter (14.25-14.30)</a>	19
18	<a href="#">Orientering om ombudsmandens besøg hos Regionspsykiatrien Randers og Retspsykiatrisk afdeling, AUH P (14.30-14.35)</a>	20
19	<a href="#">Orientering om byggeriet i Gødstrup (14.35-14.40)</a>	20
20	<a href="#">Orientering om arbejdstilsynets aktuelle engagement i PS (14.40-14.45)</a>	21
21	<a href="#">Eventuelt (14.45-14.50)</a>	22
22	<a href="#">Evaluering af mødet (14.50-15.00)</a>	22

---

1-13-3-105-18

## 1. Godkendelse af dagsordenen (9.30-9.35)

### Det indstilles, at HMU

- godkender dagsordenen for HMU-mødet den 10. december 2019.

### Beslutning

Tina Ebler beklagede at forrige møde blev aflyst.

HMU bød efterfølgende velkommen til Michael Moesmann Madsen, som er ny FTR fra Yngre Læger samt Ebbe Dons Pihl, som er ny arbejdsmiljøkoordinator.

Der orienteres om punkt 17 under punkt 3. Punkt 16 drøftes under punkt 6.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan det sikres, at medarbejdere involveres i ny konflikthåndteringsuddannelse. Dette håndteres under punkt 6.

Der blev spurgt ind til om der var fulgt op på spørgsmålet om, hvorvidt TR kan få adgang til andre afdelingers/afsnits TULE resultater. Dette har tidligere været drøftet i formandskabet. Formandskabet drøfter det igen med henblik på at give HMU en tilbagemelding

HMU besluttede

- at godkende dagsordenen
- at formandskabet drøfter adgang til TULE og giver en tilbagemelding til HMU

### Bilag

- [Artefakt - gennemgående på HMU møder](#)
- [HMU medlemsoversigt - 2019-2021](#)

1-13-3-105-18

## 2. Godkendelse af referater fra HMU-møder den 16.09 og 27.09 (9.30-9.35)

### Det indstilles, at HMU

- godkender referater fra HMU-møder den 16. september og den 27. september 2019

---

## Beslutning

HMU besluttede

- at godkende begge referater

## Bilag

- [Referat - 16. september 2019](#)
- [Referat - Ekstraordinært HMU møde den 27.09.2019](#)

1-13-3-105-18

### 3. Opfølgning fra RMU (9.35-9.40)

#### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

#### Sagsfremstilling

Fra RMU møde d. 12. september 2019:

- RMU og HMU-formandskaberne drøftede input til ny sundheds- og hospitalsplan. Input vil indgå i det videre arbejde med planerne, og MED-systemet vil blive involveret igen i forbindelse med den senere høringsproces.
- RMU fik en orientering om, hvordan og hvorfor der sker logopfølgning og audit i forhold til opslag i patientjournaler og sundhedsjournaler. Der er udformet et notat, som beskriver, hvilke regler der gælder. Link: <http://intranet.rm.dk/it/sundheds-it/epj/Log-og-logopfoelgning/>. Juridisk kontor vil udarbejde en FAQ.
- Kørselsgodtgørelse til alle former for uddannelse skal fremover afregnes efter den lave kilometertakst. Link til hjemmesiden med de fælles retningslinjer og oversigt over typiske spørgsmål og svar (Q&A): <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/lon-og-lonforhandling/befordringsgodtgorelse/>
- Ferieaftalen. Der blev drøftet et oplæg til administrationsgrundlag omkring den nye ferieaftale, hvor der lægges op til, at ansatte i Region Midtjylland får mulighed for at indgå aftaler mellem medarbejder og leder om op til fem dages ferie på forskud. Der kommer en udmelding, når direktionen har truffet beslutning om det fremtidige administrationsgrundlag/direktionen har besluttet. Info om den nye ferieaftale og udmøntningen heraf kan ses på: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/retningslinjer/ferie---den-nye-ferielov/>

RMU møde den 2. december 2019 - dagsorden (referat ikke frigivet endnu)

1. Mødedeltagere
2. Godkendelse af dagsorden og referat
3. Høring af udkast til Region Midtjyllands strategi for forskning på sundhedsområdet
4. Arbejdsmiljøkonferencer 2019 og 2020
5. Status vedr. lokal forankring af "God ledelse og styring i Region Midtjylland"
6. Drøftelse af hvordan vi kommunikerer samt processerne for kommunikation til ansatte - eksemplificeret i ny avis til ansatte om sygefravær
7. Drøftelse af retningslinjerne vedr. patienters fravalg af læge eller anden sundhedsperson
8. Orientering om forventet regnskab 2019
9. Kommunikation fra mødet og planlægning kommende møder
10. Gensidig orientering, eventuelt, evaluering af mødet

Dagsorden findes her:

<https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/medhjemmeside/med-hjemmeside/regions-medudvalget-rmu/dagsordener/>

## Beslutning

Punkt 17 indgår under dette punkt.

Tina Ebler orienterede om seneste RMU møder.

Der foretages log ved opslag i systemer, som indeholder personfølsomme data. Der foretages desuden logopfølgning. Formålet med dette er at sikre den enkeltes (borger/patient/medarbejder) personfølsomme oplysninger mod misbrug.

Der henvises til at man orienterer sig på Koncernens intranet for yderligere informationer om den nye ferielov: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/retningslinjer/ferie---den-nye-ferielov/>

Den lave kilometertakst skal anvendes ved alle uddannelsesaktiviteter.

På RMU-mødet den 2. december blev den automatisk genererede mail til medarbejdere i forbindelse med gentaget kortvarigt eller længerevarende sygefravær drøftet. Der har været en del kritik af mailens formulering. Mailen skal derfor omformuleres, så baggrunden og intentionerne er tydeligere. Mailen vil fremover desuden blive sendt med digital post.

Emnet vil blive taget op på det førstkomende HR-/Personalechefmøde i Region Midtjylland.

HMU besluttede

- at tage orienteringerne til efterretning

1-13-3-105-18

#### 4. Aktuelle tilsynssager (9.40-10.00)

##### Det indstilles, at HMU

- orienteres om aktuelle tilsynssager

##### Sagsfremstilling

Der gives en status på Socialtilsynets kritik af Specialområde Autisme og heraf følgende initiativer samt status vedr. Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge, hvor der aktuelt er en sag vedrørende videoovervågning af de delvist lukkede pladser.

##### Beslutning

Ann-Britt Wetche orienterede om aktuelle tilsynssager ved Specialområde Autisme (SAU) samt Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK).

Socialtilsynet fylder rigtig meget for socialområdet. Der anvendes mange ressourcer både lokalt hos de enkelte specialområder samt hos administrationen.

Særligt SAU har været ramt på det seneste, da Socialtilsyn Midt i efteråret sendte en såkaldt agterskrivelse, hvor man orienterede Region Midtjylland om, at man ville trække godkendelsen for hele SAU tilbage, da der på tre tilbud (Bækketofte, Højskolebakken i Skals og Højskolebakken i Thorning) var fundet kritisable forhold af sådan en karakter, at tilsynet ikke kunne godkende dem. På grund af socialområdets struktur ift. godkendelser fra tilsynet (specialområdet vurderes samlet), betyder det, at hvis bare et tilbud ikke kan godkendes, så kan hele specialområdet ikke godkendes.

Der er blevet arbejdet intensivt i SAU og administrationen med henblik på at håndtere situationen således, at hele SAU ikke mister sin godkendelse. Tilsynet har efterfølgende udmeldt at man i stedet for at trække godkendelsen for SAU, iværksætter et såkaldt skærpet tilsyn overfor SAU.

Der arbejdes fortsat på at få rettet op på de kritisable forhold. Dette sker ved et betydeligt øget fokus på ledelse – herunder ændringer af ledelse samt fokus på forbedringsarbejdet lokalt.

SAU fylder desuden meget i pressen, og der opstår hurtigt nye historier inden PSL kan nå at informere bl.a. HMU. Dette er naturligvis beklageligt, men nok desværre et vilkår i sådanne sager.

Der arbejdes på at ændre godkendelsesstrukturen vedrørende tilsynet således, at tilsynsrapporter – herunder godkendelser gøres matrikelbåret. Dermed undgås situationer, hvor kritisable forhold et sted kan betyde, at hele specialområdet ikke godkendes.

Der er tale om en proces, som har været igangsat siden 2017. Det stiller en række krav til, at samtlige procedurer, retningslinjer etc. gennemgås, laves om eller tilrettes. Der er tale om et større arbejde med dette. Det forventes, at SAU vil være det første sted, hvor den nye struktur indføres. Dette forventeligt i løbet af foråret 2020.

Ann-Britt Wetche orienterede desuden om en aktuel sag hos Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge vedrørende videoovervågning. Der er udtalt kritik af, at der sker utilsigtet videoovervågning af unge, som befinder sig på de åbne pladser, hvor videoovervågning ikke må finde sted. Dette er modsat de lukkede pladser, hvor videoovervågning er lovbestemt. De unge fra de åbne og lukkede pladser befinder sig dog i samme opholdsområder, som f.eks. skolen. Dette giver adskillige praktiske vanskeligheder. Psykiatri og Social har anket påbuddet til Ankestyrelsen, som behandler sagen pt.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-105-18

## 5. Status vedrørende Herning Kommunes overvejelser om eventuel overtagelse af Nørholm Kollegiet (10.00-10.10)

### Det indstilles, at HMU

- orienteres om status vedrørende Nørholm Kollegiet

### Sagsfremstilling

Herning Kommune har tidligere meldt ud, at man overvejer at overtage Nørholm Kollegiet, som er en del af Specialområde Udviklingshæmning og ADHD.

### Beslutning

Herning Kommune har tidligere meldt ud, at man overvejer at overtage Nørholm Kollegiet, som er en del af Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (SUA).

Region Midtjylland har både administrativt og politisk forsøgt at overbevise kommunen om, at en overtagelse vil være problematisk bl.a. for de beboere, som er på Nørholm Kollegiet samt målgruppen i øvrigt og arbejdet med denne i Region Midtjylland, da en overtagelse vil svække det højt specialiserede arbejde omkring disse beboere.

Det forventes at der snarest kommer en formel udmelding om, at kommunen overtager tilbuddet. Der ser ud til at være et stort flertal for dette i byrådet.



---

Efterfølgende påbegyndes proces for overdragelse – herunder hvad der skal ske med de berørte medarbejdere. Dette vil ske i henhold til gældende regler og retningslinjer. MED systemet vil desuden blive orienteret og inddraget så vidt muligt i dette.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-8-19

## 6. Tilbage melding fra HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (10.10-10.20)

### Det indstilles, at HMU

- tager den mundtlige orientering til efterretning
- evaluerer underudvalgets sammensætning, mødestruktur og opgaver

### Sagsfremstilling

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

#### Evaluering af HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed

Jf. kommissoriet for HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed (jf. vedlagte bilag) skal HMU minimum en gang årligt evaluere Underudvalgets sammensætning, mødestruktur og opgaver.

Underudvalget har tidligere besluttet, at data vedr. utilsigtede hændelser (dog ikke vold mellem borger/borger og patientkonflikter) behandles i øvrige mødefora, herunder i kvalitetsnetværket.

### Beslutning

Punkt 16 indgår under dette punkt.

Heinz Jacob orienterede om seneste møde i underudvalget.

På mødet besluttede man at fokusere på, hvordan man, som medarbejder bliver støttet af ledelse i forbindelse med at man afgiver vidneudsagn. Underudvalget har i første omgang bedt HR om at undersøge dette nærmere bl.a. ift. til jura og andre regler.

Derudover drøftede underudvalget tidsplan for sikkerhedsmodeller. Det er besluttet, at implementeringsfasen udvides. Udkast til sikkerhedsmodeller vil blive drøftet på et kommende HMU møde.

---

Underudvalget drøftede desuden anvendelsen af en såkaldt trivsels app, som der er erfaringer med fra Region Nord. App'en kan være med til at give et hurtigt overblik over trivsel.

Der vil komme et punkt om dette på et kommende HMU møde. Det er vigtigt at overveje om der allerede nu i - regi af BI portalen - findes lignede løsninger. Dette skal indgå som et element, når punktet drøftes i HMU

Der er kommet nye regler omkring håndtering af kemikalier, hvilket forventeligt betyder, at instrukser skal revideres etc. Arbejdstilsynet har meldt ud, at der i den forbindelse ikke vil være en overgangsperiode. Det opfordres derfor til at man hurtigst muligt får revideret sine instrukser, retningslinjer og lignende.

I henhold til kommissoriet for underudvalget, har underudvalget evalueret sit virke, og bemærker i den forbindelse at man finder det fornuftigt, at underudvalget omhandler både arbejdsmiljø og sikkerhed. Underudvalget anbefalede derfor at man fortsætter i sin nuværende form, hvilket HMU ikke havde bemærkninger til.

Claus Graversen orienterede om fokus på, at der i kurser vil være fokus på at deeskalere situationer fremfor primært kurser med fokus på frigørelse fra greb etc. Der er tale om en ændring i den måde kompetenceudvikling vil foregå på i psykiatrien. Målet er dog fortsat at sikre tryghed og sikkerhed for personalet og patienterne.

Fokus på deeskalering i forbindelse med kompetenceudvikling vil også være en del af den nye sikkerhedsmodel for psykiatrien.

I forbindelse med at der er udviklet og testet kurser med fokus på deeskalering, har der været medarbejderinddragelse af forskellig grad. Blandt andet medarbejdere tæt på klinikken, TR og arbejdsmiljørepræsentanter. For at sikre en formel inddragelse af MED arbejdes der på at nedsætte en styregruppe, hvor HMU medlemmer inviteres til at deltage. Der arbejdes pt. på at udarbejde kommissorium for dette. Efterfølgende vil HMU's formandskab blive inddraget med henblik på at sikre deltagelse fra HMU.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning
- at underudvalget fortsætter sit virke uden ændringer

## **Bilag**

- [Kommissorium for HMUs Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed](#)

1-13-3-105-18

## **7. Pause (10.20-10.30)**

1-13-1-28-19

---

## 8. Temadrøftelse om strategien for rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse i Psykiatrien 2020-2024 (10.30-11.30)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter strategiens mål
- drøfter hvordan der sikres medarbejderinvolvering i det videre arbejde

### Sagsfremstilling

#### Baggrund:

Psykiatrien har frem til 2018 haft en fælles strategi for kompetenceudvikling. Efterfølgende har PSL besluttet, at der skal skrives en strategi for psykiatrien, hvor elementerne rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse behandles i sammenhæng.

Strategien er skrevet med input fra en bred vifte af erfaringer. Det er bl.a. anbefalinger fra LMU, de to specialeråd og AL-kredsen.

#### Introduktion til psykiatriens strategi for rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse i 2020-2024 (vedhæftet bilag)

Formålet med strategien er, at arbejde med rekruttering, kompetenceudvikling og trivsel som én fælles psykiatri.

Strategien omfavner tre centrale elementer i Psykiatrien, herunder rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse. Fælles for de tre elementer er, at de alle vedrører den vigtigste ressource i vores organisation; medarbejderne.

Ved hjælp af strategien skal der sorteres i vores indsatser og der skal skabes sammenhæng mellem disse - både inden for hvert element, men også på tværs af de tre. Foruden sikringen af sammenhæng og tilvalg af de rette indsatser, skal strategien ligeledes være driver for kortere fokuserede forløb i selve udviklingen og implementeringen af de valgte indsatser.

Strategien indgår i Årsplanen for 2020 under det strategiske mål "*Den attraktive arbejdsplads*".

På HMU-mødet vil strategiens budskaber og mål blive præsenteret, og der vil være lejlighed til at kommentere og stille afklarende spørgsmål. AL er ligeledes blevet præsenteret for strategien og deres kommentar er indarbejdet.

### Beslutning

---

Der er udarbejdet en ny strategi, som skal sikre arbejdet med rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse i psykiatrien. HMU inddrages med henblik på at få vurderet, om der er tale om de rigtige mål, og for at få en drøftelse af, hvordan MED kan inddrages i det videre arbejde, når der bl.a. skal laves konkrete indsatser.

Der vil komme et punkt på kommende HMU møde omkring socialområdet arbejde med kompetenceudvikling.

Rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse er områder, som Psykiatri og Social også kommer til at beskæftige sig med fremover, da der opleves udfordringer med særligt rekruttering og fastholdelse.

Der er dog allerede nu mange tiltag i gang på området. Disse tiltag stopper ikke, blot fordi der kommer en ny strategi. Strategien skal dog være med til at understøtte et mere systematisk og målbart fokus på arbejdet.

Tine Ebler gennemgik derefter strategiens mål – jf. slides. HMU drøftede i plenum disse mål. I den forbindelse bemærkede HMU bl.a., at målene virkede til at være fornuftige. Det er dog vigtigt at have fokus på de forskellige behov, som de mange faggrupper har idet, at målene skal udmøntes til konkrete indsatser. HMU opfordrer til at der sker inddragelse og involvering af de forskellige faggrupper, da en "bred pensel" ikke vil være løsningen. Der skal desuden også ske en lokal forankring af målene og indsatser relateret til disse.

HMU bemærkede desuden vigtigheden af, at data indgår som en naturlig del af arbejdet med målene. Det skal være data, som kan vise de forskellige behov samt tydeliggøre, hvor der skal igangsættes særlige indsatser.

Det er vigtigt med ambitiøse mål, da dette sender et godt signal. Dog må målene ikke føre til bristede illusioner, hvis målene bliver for urealistiske at nå.

Et vigtigt område for strategien bør være omdømmet og de historier vi fortæller om os selv.

Strategiens mål bør desuden have fokus på fastholdelse af senior/ældre medarbejdere.

HMU drøftede derefter i grupper, hvordan MED kan inddrages i arbejdet med at omsætte strategiens mål til konkrete indsatser. Grupperne havde følgende bemærkninger:

- Der skal ske en lokal forankring af mål og fagligheder
- De gode historier om os selv skal frem
- Fagligheden skal fremhæves og der skal sættes tydelige mål for indsatsen som skal kunne omsættes lokalt
- LMU'er skal have fokus på, hvordan de forskellige faggrupper kan tænkes ind i indsatser og dermed realiseringen af målene
- Fokus på introforløb og den måde vi italesætter os selv på - omdømme
- Fagligheder og omdømme - vi skal gå forrest med de gode historier – der kan oprettes et underudvalg, der kan arbejde med det på tværs
- Indsatser skal være dataunderstøttet

HMU besluttede

- at drøfte strategiens mål samt afgive bemærkninger til målene
- at målene var relevante
- at drøfte hvordan der sikres medarbejderinvolvering og afgive bemærkninger til det videre arbejde
- at der skal et punkt på kommende HMU møde omkring socialområdets arbejde med kompetenceudvikling

## Bilag

- [Strategi for rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse](#)

1-13-3-105-18

## 9. Frokost (11.30-12.15)

1-13-3-105-18

## 10. Mødeplan og årsplan 2020 (12.15-12.45)

### Det indstilles, at HMU

- godkender mødeplan for 2020
- kommer med input til temaer til årsplan 2020

### Sagsfremstilling

#### **Mødeplan (5 min):**

Udkast til mødeplan for 2020 er vedlagt.

Det fremgår af mødeplanen, at der kan afholdes et døgnseminar.

#### **Årsplan (25 min):**

HMU drøftede ambitioner og ønsker med HMU møderne den 26. juni. I den forbindelse ønskes der input til de temaer, som HMU bør drøfte i 2020. Med udgangspunkt i disse input, vil formandskabet udarbejdet en årsplan, som endeligt godkendes af HMU på HMU møde den 27. februar 2020

HMU deltagerkredsen bedes på forhånd inden mødet, have gjort overvejelser omkring eventuelle temaer til årsplanen 2020.

Proces:

15 min.: Gruppedrøftelser ved bordene vedrørende input og temaer, som HMU bør døfte på et HMU møde i 2020

10 min.: Opsamling i plenum

***Til inspiration for drøftelsen: Emner/input, som udspringer af en opsamling på arbejdsmiljødrøftelsen 16. september 2019:***

Introduktion og instruktion:

- Der er behov for faglig introduktion sådan, at der er bedre kendskab til borgere og patienter (nye kan blive overraskede over mødet med hvor syge patienterne egentlig er)
- Intro af nye medarbejdere. Vise de mange spændende udviklingsmuligheder i PS – med fokus på den gode fortælling

Videndeling:

- Der mangler praksis og organisering, som kan sikre samarbejde på tværs ift. videndeling
- Videndele om det, der virker og det der giver gode resultater

Forbedringskultur og handle proaktivt – være på forkant:

- 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
- Åbenhed omkring det der er svært eller ikke fungerer for at kunne forbedre det hos de relevante

## **Beslutning**

HMU godkendte mødeplanen med bemærkning om, at endelig deadline for indmelding af punkter fra HMU medlemmer gerne måtte fremgå.

HMU drøftede temaer til årsplan 2020 og havde følgende forslag og bemærkninger:

- Udmøntelse af finanslov – betydning for PS
- 10 års plan for psykiatrien samt national plan/analyse vedr. socialområdet
- Hvad er en god kollega?
- "Optima" hvad bruger vi det til?
- Sektorovergange (psykiatri, social, kommune, praktiserende læge etc.)
- Temaer relateret til MED positionen "strategisk/innovativt HMU"
- Kulturskabelse – kerneårsagsanalyse/metaanalyse – lære af fejl (forbedringstankgangen)
- Formen som vi arbejder på i HMU
- Data og historie – kobles til temaer, hvor man møder myter med data og skaber de gode historier
- Branding og omdømme – de positive narrativer
- Spørge LMU hvad de finder relevant – inddragelse fx i temadage, som arbejdsmiljøtemadagen
- Rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse – udmøntning af strategi

- Mere kendskab til hinanden – skabe basis for et godt samarbejde – forstå lovgivning
- Temaer skal forbedre praksis for personale – princip
- Videndeling – hvordan styrkes dette?
- Fokus på seniormedarbejdere
- Inddragelse af borgere i HMU – input fra borgere ind i temaer
- Definition af kerneopgaven – hænger sammen med narrativer/de gode historier

HMU besluttede

- at godkende mødeplanen med bemærkning om at endelig deadline for indmelding af punkter fra HMU medlemmer bør fremgå af oversigten
- at komme med forslag til temaer til årsplan 2020
- at formandskabet udarbejder forslag til årsplan 2020, som præsenteres på første møde i 2020

### Bilag

- [Mødeplan 2020 HMU i Psykiatri og Social](#)
- [Årsplan 2020 - Faste punkter](#)

1-13-1-13-19

## 11. Monitoreringsredskab af personalenormeringer i psykiatrien (12.45-13.15)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

### Sagsfremstilling

HMU drøftede på mødet 22. oktober 2018 ønsket om udvikling af et monitoreringsredskab til personalenormering på døgnafsnittene i psykiatrien. I forlængelse af mødet blev der nedsat en arbejdsgruppe, som skulle arbejde videre med udviklingen af en BI-rapport, som gerne skal:

- gøre det let tilgængeligt for alle at følge udviklingen i personaleforbruget i psykiatrien på deres afdeling
- vise udviklingen i antallet af timer / årsværk pr. normeret sengeplads over tid, men som ikke benchmarker afdelingerne overfor hinanden

På mødet vil PS Administrationen ved Henrik Gersfelt orientere HMU om status på processen og præsentere forslag til ny BI-rapport

---

## Beslutning

Claus Graversen gennemgik slides omkring arbejdsgruppens arbejde med at udvikle et monitoreringsredskab af personalenormeringer. Jf. slides. Arbejdet har ført til at der nu kan genereres en BI rapport, som viser årsværk pr. normeret sengeplads over tid. Rapporten gør det muligt at følge udviklingen og personaleforbruget på de enkelte afdelinger, men benchmarker dog ikke afdelingerne overfor hinanden.

Henrik Gersfelt præsenterede derefter rapporten.

Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad rapportens data skal anvendes til. Rapportens data kan supplere viden og informationer, men kan ikke stå alene, da der i så fald kan opstå risiko for at der dannes fejlkonklusioner, hvis de viste data står alene eller sammenlignes med andre afdelinger og afsnit. Det kan vise et forkert billede af den reelle normering og de tilgængelige personaleresourcer på de enkelte afdelinger og afsnit. Rapportens data skal derfor bruges med eftertanke.

Der kan læses mere om rapporten ved at klikke her:

<http://bi-portal.onerm.dk/#/site/RM/workbooks/8969/views>

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-105-18

### 12. Pause med æbleskiver (13.15-13.35)

1-13-3-105-18

### 13. Videreformidling af HMU beslutninger (13.35-13.45)

#### Det indstilles, at HMU

- godkender at der udarbejdes en beslutningsoversigt efter et HMU møde

#### Sagsfremstilling

HMU har på møde den 16. september ønsket fokus på, hvordan det bedre kan understøttes, at beslutninger fra HMU tydeliggøres og videreformidles. Formandskabet foreslår at der efter hvert møde udarbejdes en beslutningsoversigt, hvor beslutninger, som der konkret skal handles på fremgår - herunder hvem der skal handle på disse beslutninger. Beslutningsoversigten sendes ud sammen med referatet ligesom den videresendes til



---

LMU formandskaberne. Beslutninger, hvor HMU blot har taget en orientering til efterretning fremgår ikke, da der ikke er en handling knyttet til denne beslutning.

Beslutningsoversigt fra seneste møde er vedhæftet som bilag og skal vise, hvordan beslutningsoversigten kan se ud.

## **Beslutning**

Der udarbejdes et møderesumé, hvor beslutninger og væsentlige drøftelser fremhæves. Dette med henblik på at øge synligheden af HMU's arbejde og drøftelser. Møderesuméet skal gerne fremgå på intranettet under nyheder eller lignende samt udsendes til HMU og LMU formandskaberne efter mødet.

HMU besluttede

- at der efter hvert HMU møde udarbejdes et møderesumé og at dette gøres tilgængeligt på intranettet samt udsendes til HMU og LMU formandskaberne

## **Bilag**

- [Beslutningsoversigt HMU 16.09.2019](#)

1-22-73-49-18

## **14. Økonomi og aktivitet 2019 (13.45-14.00)**

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

- orienteres om og drøfter status vedrørende økonomi og aktivitet 2019

## **Sagsfremstilling**

HMU orienteres om og drøfter status vedrørende økonomi og aktivitet for 2019 ud fra vedlagte oversigter, der viser den aktuelle status for økonomi og aktivitet på social- og psykiatriområdet.

Alle partier i regionsrådet indgik den 8. oktober 2019 aftale om budget 2020. Budgetaftalen er fremsendt til HMU på mail samme dato samt vedlagt her til orientering. Aftalen ligger til grund for budgetterne, der blev vedtaget på regionsrådets møde den 30. oktober 2019.

## **Socialområdet**

---

Det samlede forventede resultat for 2019 er på i alt 17,9 mio. kr., inkl. overførsel af resultat fra tidligere år på 28,6 mio. kr.

Heraf vedrører overskuddet for specialområderne 1,2 mio. kr.

### **Psykiatriområdet**

Det samlede forventede resultat for 2019 er et mindreforbrug på 1,7 mio. kr.

Mindreforbruget kan blandt andet henføres til, at der ikke er behov for at udnytte et koncernlån til uforudsete udgifter i forhold til flytningen af AUH Psykiatrien til Skejby. Endvidere er udgifterne i forbindelse med indflytningen i Gødstrup periodeforskudt.

Beslutningen om at afvikle koncernlånet betyder, at afdrag på lånet ikke vil belaste psykiatriens økonomi de følgende år.

### **Beslutning**

Tina Ebler gennemgik budgetforliget 2020 via slides, jf. disse. Budgetforliget 2020 gav psykiatrien 10,6 mio. kr., hvilket betyder, at psykiatrien alt i alt har modtaget ca. 85 mio. kr. de sidste 3 år ved budgetforlig. Mange af disse midler er øremærkede til særlige formål fra politisk side. PSL har kontinuerligt fokus på, at 'øremærkningen' samles i så store puljer som muligt, da mange små projekter vanskeliggør reel værdiskabelse på tværs af en stor organisation.

Ann-Britt Wetche gennemgik socialområdets økonomi. Der er godt styr på økonomien, og der forventes et samlet overskud på ca. 17 mio. kr. Der er forskellige resultater på de otte specialområder, hvor det går bedre nogle steder end andre, men samlet set ser økonomien positiv ud. Der har i 2019 været anvendt en del midler på kompetencebase-rede indsatser.

Belægningen ser ligeledes pæn ud, og der opleves fortsat en stor efterspørgsel fra kommunerne. Der udbygges derfor også forskellige steder, for at imødekomme efterspørgslen.

Der er aftalt en takstreducing på 1 %, som primært skal udmøntes på administrative overheads og puljer etc. Der arbejdes pt. på at realisere dette.

Tina Ebler orienterede om økonomien ift. psykiatrien. Som det ser ud nu, forventes der et lille overskud på 1,7 mio. kr.

Overskuddet kan blandt andet henføres til, at der ikke er behov for at udnytte et koncernlån til uforudsete udgifter i forhold til flytningen af AUH Psykiatrien til Skejby. Endvidere er udgifterne i forbindelse med indflytningen i Gødstrup periodeforskudt.

Beslutningen om at afvikle koncernlånet betyder, at afdrag på lånet ikke vil belaste psykiatriens økonomi de følgende år. Afdeling for Depression og Angst har udfordringer på økonomien i år, og der er igangsat processer med henblik på at håndtere dette. Sidste år

var Afdeling for Psykoser og Regionspsykiatrien Vest udfordret, men de er tilbage på sporet igen.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

### **Bilag**

- [Aftale om budget 2020 for Region Midtjylland.pdf](#)
- [HMU 20191210 Status økonomi v1](#)

1-13-3-75-18

## **15. Mål og arbejdsmiljøindsatser for 2019-2020 (14.00-14.10)**

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

- tager orienteringen til efterretning

### **Sagsfremstilling**

På den årlige HMU-arbejdsmiljødrøftelsen 16. september 2019 blev det fremlagt, at Psykiatri og Socials arbejde med mål og arbejdsmiljøindsatser forlænges fra 2018-2019 ind i 2020. Mål og indsatser for 2018-2020 er oplyst detaljeret i vedlagte bilag.

Med denne orientering tydeliggøres det for god ordens skyld, at PS-mål og indsatser vil være de samme for 2020 som for 2018-2019. PS-HR har på vegne af HMU-formandskabet orienteret LMU-formandsskaberne og LMU-arbejdsmiljøkoordinatorerne herom. I slutningen af 2018 blev LMU'erne bedt om at identificere og formulere mål for minimum to arbejdsmiljøindsatser i 2019 under de tre overordnede indsatsområder i PS om at:

1. Fremme trivsel
2. Styrke sikkerhedskulturen og
3. Styrke det ergonomiske arbejdsmiljø

Dette arbejde fortsætter også ind i 2020. LMU'erne afgør selv om de udelukkende vil arbejde videre med deres valgte indsatser fra 2019 ind i 2020, eller om de vil tilføje en arbejdsmiljøindsats jf. vedlagte bilag.

LMU'ernes arbejde skal, som nævnt på HMU-mødet den 16. september, bringes ind på HMU-arbejdsmiljødrøftelsen i september 2020. Der arbejdes på formen for denne proces og LMU'erne vil blive orienteret herom i det nye år.

### **Beslutning**

Formålet med punktet er at tydeliggøre, at PS-mål og indsatser vil være de samme for 2020 som for 2018-2019. PS-HR har på vegne af HMU-formandskabet orienteret LMU-formandskaberne og LMU-arbejdsmiljøkoordinatorerne herom.

LMU'erne afgør selv om de udelukkende vil arbejde videre med deres valgte indsatser fra 2019 ind i 2020, eller om de vil tilføje en arbejdsmiljøindsats. LMU'ernes arbejde skal bringes ind på HMU-arbejdsmiljødrøftelsen i september 2020

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

## Bilag

- [Mål og indsatser for arbejdsmiljøarbejdet i PS 2018-2020.pdf](#)

1-13-3-105-18

## 16. Orientering om status for arbejdet med sikkerhedsmodeller samt deeskalering i psykiatrien (14.10-14.25)

### Det indstilles, at HMU

- orienteres om tidsplan og proces for revidering af arbejdet med sikkerhedsmodellerne version 3.0
- orienteres om status på udviklingen af deeskalering i psykiatrien.

### Sagsfremstilling

#### Vedr. sikkerhedsmodellerne:

Fra PSL er der ønske om, at Modellerne for sikkerhed 2.0 revideres, således de afspejler den virkelighed, som det sikkerhedsmæssige arbejde står over for i dag. Arbejdet med ajourføring og forankring lokalt af Model for sikkerhed 3.0 igangsættes i efteråret 2019, hvor de lokale sikkerhedspaner på LMU-niveau endeligt justeres i løbet af 2020.

Arbejdet med en revidering og efterfølgende implementering og forankring lokalt i specialområderne og behandlingspsykiatrien af sikkerhedsmodellerne version 3.0 foreslås at tage afsæt i en tredeling og forløbe i forskellige tempi:

Fase 1: Revidering af sikkerhedsmodellerne

Fase 2: Høringsperiode

Fase 3: Implementering og forankring lokalt, herunder tilpasning af de lokale sikkerhedsplaner på LMU-niveau.

HMU Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed drøftede den 29. november vedlagte bilag, der beskriver forslag til en tidsplan og proces. Der gives en status til HMU vedrørende tidsplanen og processen for revidering af Psykiatri og Social's sikkerhedsmodeller

samt orientering om paradigmeskift henimod deeskalering i forhold til konflikthåndtering.

**Vedr. Deeskalering:**

Psykiatrien har igennem de sidste år været i gang med et paradigmeskifte motiveret af kravet om at nedbringe tvang. Faglighed, tværfaglighed og fælles sprog er væsentlige elementer i at hjælpe patienter og borgere på bedste vis. Vi er nu klar til at sætte fokus på at udvikle de nuværende konflikthåndteringskurser i forhold til en deeskalerende tilgang i mødet med patienten. Vel at mærke uden at gå på kompromis med sikkerheden for medarbejdere og patienter.

Udvikling af alle kurser sker i samskabelse med medarbejdere der til daglig arbejder i klinikken, for at sikre, kurserne bliver relevante tidssvarende i forhold til det behov, der er i klinikken. Alle afdelinger har medarbejdere og/eller funktionsledelser, der er med i udviklingen af et eller flere af de fremtidige kurser. Center for Kompetenceudvikling, som udbyder kurserne er med i udviklingsfasen, for at sikre, at kurserne har det indhold som medarbejderne peger på som væsentligt, ift. at det bliver en del af klinikken.

Status på arbejdet, ses af bilag, dels i tids- og udviklingsplanen, samt overblikket ift. den kursusudviklingen af de enkelte kurser.

**Beslutning**

Se under punkt 6.

**Bilag**

- [Tids- og procesplan Modeller for sikkerhed 3.0](#)
- [Deeskalering - statuspapir pr. 2019-11-21](#)
- [Tidsplan - efteråret 2019, forår 2020 \(Kopi\)](#)

1-13-3-105-18

**17. Orientering om RMU beslutning vedr. befordring ved uddannelsesaktiviteter (14.25-14.30)****Det indstilles, at HMU**

- orienteres om RMU's beslutning vedrørende udbetaling af befordring til uddannelsesaktiviteter

**Sagsfremstilling**

RMU har besluttet, at kørselsgodtgørelse til alle former for uddannelse fremover skal afregnes efter den lave kilometertakst.

Kørselsgodtgørelse til alle former for uddannelse, herunder til kurser og konferencer ydes altid med den lave kilometertakst. Dette gælder også deltagelse i obligatoriske kurser. Deltagelse i interne seminarer sidestilles som hovedregel med almindeligt arbejde og en eventuel kørselsgodtgørelse ydes efter den høje takst. Deltagelse i kurser, konferencer, seminarer mv. som underviser eller oplægsholder, indebærer at en eventuel kørselsgodtgørelse ydes efter den høje kilometer takst.

Typiske spørgsmål/svar - efter hvilken takst udbetales kørselsgodtgørelse til:

- Afdelingsseminar? Høj takst
- Ledelsesseminar? Høj takst
- Eksterne seminarer (uden for Region Midtjyllands egne arbejdspladser)? Lav takst
- Årlig arbejdsmiljøkonference i Region Midtjylland? Lav takst
- Innovationsdag? Lav takst
- Selskaber og foreningers årsmøder? Lav takst

Tillidsvalgtes deltagelse i organisationsarrangementer? Hvis der udbetales kørselsgodtgørelse via Region Midtjylland (mod efterfølgende refusion) ydes kørselsgodtgørelse efter den enkelte organisations takster

Link til hjemmesiden med de fælles retningslinjer og oversigt over typiske spørgsmål og svar (Q&A): <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/lon--og-personaleforhold/lon-og-lonforhandling/befordringsgodtgorelse/>

Ovenstående information er den 4. oktober fremsendt til afdelingsledelseskredsen i psykiatrien og til områdecheferne på socialområdet.

## Beslutning

Se under punkt 3.

1-13-3-105-18

### **18. Orientering om ombudsmandens besøg hos Regionspsykiatrien Randers og Retspsykiatrisk afdeling, AUH P (14.30-14.35)**

#### Det indstilles, at HMU

- orienteres om ombudsmandens besøg

## Sagsfremstilling

Ombudsmanden har senest besøgt Regionspsykiatrien Randers og Retspsykiatrisk afdeling, AUH. Der gives en kort orientering om disse besøg.

## Beslutning

Anne Mette Vejrup gav en kort orientering om ombudsmandens besøg hos Regionspsykiatrien Randers. Tine Ebler orienterede om besøget hos Retspsykiatrisk Afdeling, AUH.

Besøgene gik fint. Man oplevede en god dialog. Ombudsmanden fortalte, at patienterne havde meddelt at de var overordentlig glade for at være i Randers. Der var nogle udfordringer ift. skærmning til stue og formulering af husorden. Dette var dog udfordringer som også ses generelt på landsplan.

HMU besluttede

- at tage orientering til efterretning

1-13-3-105-18

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

#### Det indstilles, at HMU

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

## Beslutning

Claus Graversen orienterede om byggeriet i Gødstrup. Projektet kører fint.

Psykiatrien overtager formelt om ca. 6 måneder - lige før sommerferien og har derefter et halvt år til selve flytteprocessen.

Hospitalsenheden Vest står for byggeriet - herunder det at sikre, at alarmsystemet er funktionelt rettidigt.

Der afholdes velkomstfest i Gødstrup, når man er flyttet ind. Der afholdes desuden en temadag i maj 2020 for personale omkring det at skulle flytte.

Når man flytter ind i nye fysiske rammer, er man på mange måder nyansat. Der kan derfor være forhøjet risiko for skader, hvilket man skal være opmærksom på. Erfaringerne fra Skejby er dog at antallet af skader er reduceret.

---

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-2-19

## 20. Orientering om arbejdstilsynets aktuelle engagement i PS (14.40-14.45)

### Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

### Beslutning

Ebbe Dons Pihl orienterede om Arbejdstilsynets aktuelle engagement:

Bækketofte, Specialområde Udviklingshæmning og ADHD har modtaget to strakspåbud for manglende risikovurderinger samt to vejledninger vedrørende voldsforebyggelse og høje følelsesmæssige krav.

Gårdhaven, Specialområde Socialpsykiatri Voksne har modtaget en vejledning vedrørende vold.

Ved AUH Skejby afventes der et påbud omhandlende alarmer. Herunder lokalisering ved alarm, procedurer ved tekniske fejl og skærmmeddelelser.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning

### Bilag

- [101219 Arbejdstilsynets aktuelle engagement i PS](#)

1-13-3-105-18

## 21. Eventuelt (14.45.14.50)

### Det indstilles, at HMU

- drøfter eventuelt



## Beslutning

Claus Graversen orienterede om møde i Sundhedsstyrelsen, hvor psykiatrien i Region Midtjylland fik ros for arbejdet med at knække tvangskurven.

Psykiatriens patient- og pårørendepanel havde møde den 9. december. Med udgangspunkt i dette møde, vil der blive udarbejdet nogle gode råd om, hvad patienter er optaget af i mødet med behandleren. De kommer i form af plakater, som kan bestilles. Patienter og pårørende roste i øvrigt psykiatrien for det gode arbejde.

Næstformand René Lodal Christensen orienterede om, at funktionen HMU AMIR for det sociale område er ledig igen. Der igangsættes snarest en proces for at finde en ny AMIR.

I forbindelse med at ergoterapeuter indtræder i AC området, har det skabt noget usikkerhed ift. MED fordelingen på medarbejdersiden i LMU'erne.

HMU besluttede

- at tage orienteringerne til efterretning

1-13-3-105-18

## 22. Evaluering af mødet (14.50-15.00)

### 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 følgende:

- God energi ved gruppedrøftelser
- Kan orienteringspunkter gøres tilgængelige uden at de drøftes?
- Økonomipunkter gerne på først på dagsorden
- Fint at borgeren og patientens stemme var tilstede i lokalet flere gange
- Gruppearbejde - spørgsmål ud inden mødet.

HMU besluttede

- at evaluere mødet