

14. november 2021
/MAUGGE



Referat
til
møde i HMU Psykiatrien
4. november 2021 kl. 10:00
i Regionshuset Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af dagsorden og referater (10.00-10.05)	1
2	Vision for HMU (10.05-10.40)	2
3	Orientering om arbejdet med robustgørelse af Psykiatrien (10.40-11.10)	4
4	Mødeplan 2022 (11.10-11.20)	5
5	Orientering fra seneste RMU møde (11.20-11.25)	6
6	Orientering om budgetaftale 2022 (11.25-11.30)	7
7	Orientering om organisationsændring i RP Vest (11.30-11.40)	8
8	Aktuelle byggerier (11.40-11.45)	9
9	Frokost (11.45-12.30)	10
10	HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021 (12.30-15.55)	10
11	Eventuelt, evaluering og kommende punkter (15.55-16.00)	13

1-13-3-81-20

1. Godkendelse af dagsorden og referater (10.00-10.05)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsorden for mødet
- godkender vedlagte referater

Sagsfremstilling

Beslutning

Elsebeth Vesterheden har sidste HMU møde i dag, da hun går på pension. Hun blev takket for sin indsats, og takkede selv for samarbejdet.

Tina orienterede om, at Region Midtjylland har arbejdet med at formulere en såkaldt 360 graders plan, som skal være med til at håndtere regionens udfordringer i forbindelse med det pres, som opleves i øjeblikket. Der er tale om en plan med mange initiativer, hvoraf det ikke er alle, som vil være relevante for Psykiatrien. Flere af initiativerne vil også være ting, som vi allerede arbejder med – f.eks. via robust psykiatri. Planen skal drøftes på kommende RMU møder samt behandles i Forretningsudvalget den 23. november.

HMU besluttede:

- at godkende dagsorden og referater

Bilag

- HMU medlemsoversigt - 2021-2023
- Referat - 26. august 2021
- Referat - 06. september 2021

1-13-3-81-20

2. Vision for HMU (10.05-10.40)

Det indstilles, at HMU

- drøfter vision for HMU samarbejdet

Sagsfremstilling

HMU drøftede samarbejdsform og ambitioner for HMU på forrige HMU møde. Følgende fremkom af drøftelsen:

Forventninger til HMU arbejdet:

- Der skal være fokus på værdier i arbejdet
- Faglighed, forskning mv. som grundlag/bidrag til MED arbejdet
- Patientperspektivet skal med
- Det vi gør skal forandre/forbedre noget
- Udviklingsopgaven
- Tillidsfuldt rum
- Fokus på hvordan vi løser kerneopgave – i MED perspektiv
- HMU drøftelser gøres relevant eller bringes ud i organisationen – tilgængelighed af referater og dagsordener

Forventninger til os:

- Dialog og lydhørhed
- Åbenhed og at man bidrager aktivt
- Nysgerrighed
- Fremmøde
- At man er velforberedt – samme udgangspunkt for drøftelsen
- Vi skal kunne være direkte uden at skabe splid

Arbejdsform

- Workshopformat, hvor noget kan konkretiseres
- Drøftelser uden for referat – med emne. Alle kommer til orde
- Hvad rører sig hos os runde – kan give input til emne
- Temadrøftelser
- Gruppedrøftelser

På baggrund af dette ønskes der en drøftelse af en vision for HMU samarbejdet. Formandskabet har udarbejdet følgende udkast til tre udsagn, som HMU bedes forholde sig til.

Vision for HMU arbejdet:

- *Vi har fokus på værdiskabelse, hvor patientperspektivet, faglige input og forskning inddrages, når det er relevant. Vi arbejder aktivt med forbedringer i HMU.*
- *Vi tilstræber fremmøde og at alle er velforberedte.*
- *Vi ønsker en arbejdsform, hvor alle kan komme til orde og hvor vi anvender temadrøftelser, workshops, gruppearbejde, orienteringer og drøftelser uden for referat. Der er plads til de svære drøftelser.*

Spørgsmål til hjælp ind i drøftelsen:

- Er de tre udsagn dækkende for hvordan vi gerne vil have, at HMU samarbejdet er?

- Hvad betyder de tre udsagn for jer?
- Hvordan kan vi arbejde videre med de tre udsagn fremover?

Proces for afvikling af punktet:

- 05 min. - Introduktion til punktet
- 20 min. - Gruppedrøftelser ved bordene
- 10 min. - Fælles opsamling

Beslutning

Tina Ebler orienterede kort om historikken bag artefakten. Denne er lavet i forbindelse med et RMU seminar, hvor man havde fokus på samarbejdet. Efterfølgende blev den drøftet på et HMU møde, hvor fokus var på de forskellige positioner man, som HMU har i forbindelse med MED samarbejdet. Alle positioner vil på forskellige tidspunkter være relevante, men som udgangspunkt var der enighed om, at HMU skal tilstræbe at være et HMU, som først og fremmest forsøger at arbejde sig hen imod et samarbejdende og strategisk udvalg med begrænset A og B side opdeling.

HMU drøftede efterfølgende udkast til vision i grupper, hvorefter der var en fælles opsamling.

Opsamling:

Der var et ønske om, at begrebet fælleskab, som understøttes af "et hospital" fremhæves i visionen med sin egen bullit. Derudover skal gennemsigthed (transfer) samt fokus på afstigmatisering af psykiatrien også fremhæves.

Bullit 2 ændres således at den starter med en sætning om at vi ønsker gode relationer. Derfor tilstræber vi fremmøde og at alle er velforberejede.

HMU besluttede:

- at formandskabet udarbejder forslag til nyt udkast på baggrund af bemærkningerne, hvorefter HMU modtager disse.

Bilag

- Funktionstilstande i MED - Artefakt
- HMU slides 04.11

1-30-74-5-21

3. Orientering om arbejdet med robustgørelse af Psykiatrien (10.40-11.10)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På HMU-mødet den 6. september 2021, blev HMU præsenteret for den igangsatte proces omkring robustgørelsen af Psykiatrien, herunder AL-kredsens input til, hvilke indsatser der ind i dette arbejde, skal prioriteres i 2021. HMU blev på mødet den 6. september bedt om ligeledes at komme med input til prioritering af indsatser i 2021.

HL har på baggrund af AL-kredsens og HMU's input besluttet, at følgende indsatser skal prioriteres med opstart i indeværende år, inddelt i følgende tre typer af processer:

Sprintforløb:

- Nødvendig og tilstrækkelig dokumentation ved genindlæggelser
- Forenkling ved øget brug af standardtekster ved medicinordination

Opindeligt var indsatsen "*omfordeling af opgaver ved klagesager*" et sprintforløb, men det har vist sig, at der er behov for en større afdækning af de nuværende arbejdsgange på området.

Temaworkshops:

- Udredning og behandling af patienter med autisme og evt. komorbiditet
- Socialrådgivernes rolle i patientforløbet
- Rekruttering og fastholdelse af uddannelseslæger
- Implementeringskraft og lederrolle i arbejdet med Robust Psykiatri

Transformationsprocesser:

- Det attraktive arbejde i sengeafsnit
- EPJ: Digitalisering og harmonisering

Tina Ebler giver på HMU-mødet den 4. november, en status på arbejdet med de prioriterede indsatser i 2021, og præsenterer den overordnede procesplan for arbejdet med Robust Psykiatri. Procesplanen er vedlagt som bilag.

Beslutning

Tina Ebler gav en orientering om de igangsatte indsatser ift. transformationsprocesser, sprintforløb og temaworkshops. Der henvises til de vedlagte slides.

Der opleves et godt engagement i forbindelse med de afholdte workshops. Deltagerne giver udtryk for at man får et stort udbytte af at tale sammen på tværs. Den sidste workshop holdes den 15. november. HMU vil på mødet den 10. december blive præsenteret for den videre prioritering ift. indsatser.

HMU bemærkede at man med fordel kunne holde en workshop med fokus på, hvorfor det lykkedes at fastholde medarbejdere i sengeafsnit. Hvad kan man lære af dette fra de medarbejdere, som gerne vil arbejde i et sengeafsnit.

Derudover fremhævede HMU, at en af de store udfordringer ved mange tiltag, er for lidt tid til implementering. Man når ikke at komme i mål, før der kommer nye tiltag. Nye tiltag og opgaver kan ikke altid undgås. Der kan f.eks., være tale om politiske og nationale krav etc. Det er derfor vigtigt at der er tydelighed omkring, hvorfor der kommer et nyt tiltag/opgave.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning

Bilag

- Overordnet procesplan til Q1 2022
- Slides - Robust Psykiatri til HMU

1-13-3-81-20

4. Mødeplan 2022 (11.10-11.20)

Det indstilles, at HMU

- godkender mødeplan for 2022

Sagsfremstilling

Udkast til mødeplan for 2022 er vedlagt.

Beslutning

HMU drøftede mødeplanen. Der kan opstå nogle udfordringer med afbud ifm. døgnsenaret.

Der var enighed om at døgnsenar skulle ændres til et heldagsmøde.

HMU besluttede:

- at godkende mødeplanen for 2022
- at døgnsenar ændres til et heldagsmøde
- at formandskabet drøfter placering af arbejdsmiljødrøftelsen

Bilag

- Udkast til mødeplan 2022 HMU i Psykiatrien

1-13-3-81-20

5. Orientering fra seneste RMU møde (11.20-11.25)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der har senest været afholdt RMU den 2.-3. september og 12. oktober. Referat fra 12. oktober er dog ikke offentliggjort endnu:

2.-3. september:

- RMU drøftede arbejdsmiljøredegørelse 2020, og hvad det gode arbejdsmiljø er. Der afholdes en temadag den 14. oktober 2021 i Herning Kongrescenter med titlen: Arbejdsmiljø i Region Midtjylland frem mod 2030, hvor RMU, HMU'er, arbejdsmiljøkoordinatorer og HR-/personalechefer er inviteret.
- RMU mødes med forretningsudvalget 12. oktober, hvor man vil drøfte det vedtagne budgets konsekvenser i forhold til personaleforhold, etablering og organisering af en whistleblowerordning og hvordan status er/hvordan situationen opleves for patienter og personale i Region Midtjylland efter et år med COVID-19, konflikt og rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer.
- RMU og HMU-formandskaberne hørte oplæg om og drøftede, hvad vi har lært af tiden under COVID-19 og en række temaer omkring rekruttering/fastholdelse nu og i fremtiden, inkl. livsfasepolitik og seniorordninger. Plancher og hovedbudskaber kan ses her: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/medhjemmeside/regions-medudvalget/dagsordner/>
- RMU og HMU-formandskaberne drøftede evalueringer omkring dialog, samarbejde og sammenhæng i MEDudvalg, og hvordan vi synliggør og skaber engagement omkring vigtige temaer og budskaber på tværs af organisationen.

12. oktober:

- Dagsorden til dette møde omhandlede etablering og organisering af en whistleblowerordning. Region Midtjylland skal inden den 17. december 2021 have etableret en whistleblowerordning. Den kan bruges til at indberette lovovertrædelser og andre alvorlige forhold, som medarbejdere og samarbejdspartnere bliver bekendt med i forbindelse med deres arbejde i regionen eller samarbejde med re-

gionen. Ordningen skal ses som et supplement til den allerede eksisterende åbenhed og interne dialog, der er i Region Midtjylland. Regionens whistleblowerordning foreslås evalueret i starten af 2023, når ordningen har været i drift i et år. RMU drøftede punktet med henblik på at kunne afgive bemærkninger til den videre politiske proces.

Dagsordener og referater kan snarest ses i First Agenda og på hjemmesiden:
<http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/medhjemmeside/regions-medudvalget/dagsordner/>

Beslutning

Tina Ebler orienterede om, at regionen har etableret en whistleblowerordning. Formålet med denne er, at medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere kan rapportere lovovertrædelser og krænkelse. Det er ikke meningen, at klager skal håndteres der.

Ordningen er organiseret således, at et eksternt advokatfirma varetager funktionen og sorterer og vurderer de indkomne henvendelser. Efterfølgende sendes de videre til regionen. Der er fokus på at sikre, at henvendelser som f.eks. omhandler direktionen, ikke også skal håndteres af direktionen.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning.

1-13-3-81-20

6. Orientering om budgetaftale 2022 (11.25-11.30)

Det indstilles, at HMU

- tager orientering om budgetaftale 2022 til efterretning

Sagsfremstilling

Der gives en kort orientering om resultaterne af budgetaftalen 2022.

Beslutning

Tina Ebler orienterede om status ift. budgetaftalen. Psykiatrien har fået andel i realvækstmidlerne. Udmøntning af disse er endnu ikke igangsat. Derudover er der afsat midler til etablering af et udsatteråd, som både dækker over Psykiatrien, Socialområdet og somatikken. Psykiatrien har på den baggrund lagt op til, at projektledelsen af dette råd varetages af koncernen. Det er i den forbindelse foreslået at der afsættes 250.000 kr. til dækning af en halv projektlederstilling.

Derudover er der afsat midler til liaison. Det vil sige somatisk gennemgang i Psykiatrien. Somatiske læger vil gå stuegang på udvalgte psykiatriske sengeafsnit med henblik på identificering af somatiske sygdomme hos psykiatriske patienter.

Til sidst vil der ske en opkvalificering af psykopatologi ved at dette gøres til en del af Psykiatriakademiet.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning.

1-30-74-90-21

7. Orientering om organisationsændring i RP Vest (11.30-11.40)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om status ift. organisationsændringer i Regionspsykiatrien Vest, som bl.a. har betydet, at udvalgte funktioner inden for HR, regnskab/økonomi, dokumentation, IT og kommunikation er flyttet over til Psykiatristaben. HMU har tidligere afgivet høringssvar om dette. Der henvises til mødet den 6. september 2021.

Beslutning

Stabschef for Psykiatristaben Helle Odde Poulsen orienterede om personaleprocessen og status ift., at visse administrative funktioner hos RP Vest nu er overgået til Psykiatristaben. Alt i alt er det gået fint. En af de syv medarbejdere har dog valgt at opsige sin stilling. Det er ikke overraskende at dette kan forekomme i forbindelse med organisationsændringer.

I staben er der en særlig opmærksomhed på de medarbejdere, som kommer fra RP Vest. Herunder hvordan man får dem integreret bedst muligt.

De nye medarbejdere i staben fra RP Vest sidder fortsat fysisk samme sted i RP Vest, og vil løse opgaver i relation til RP Vest. Det nye er at de nu har fået et andet referenceforhold samt at de er blevet en del af et større kollegialt administrativt fælleskab, inden for deres områder og opgaver.

Tina Ebler bemærkede at de øvrige organisationsændringer i RP Vest ligeledes kører efter planen.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-81-20

8. Aktuelle byggerier (11.40-11.45)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der gives en kort status på aktuelle byggeprojekter.

Beslutning

Tina Ebler gav en kort status på aktuelle byggeprojekter i Skejby (retspsykiatrien) Gødstrup, Randers, Viborg og Horsens. Der blev i den forbindelse spurgt ind til om, der er taget læring af byggeriet i Skejby, hvilket blev bekræftet.

I forbindelse med byggerier kan der dog ske fejl fra leverandøren, som betyder at der – også efter indflytning – skal ske udbedringer. Det kan være svært at gardere sig i mod. Derudover er det også vigtigt at være tydelig på, at lovgivning etc. sætter nogle begrænsninger for, hvad der kan gøres i forbindelse med sygehusbyggerier.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning.

1-13-3-81-20

9. Frokost (11.45-12.30)

Sagsfremstilling**Beslutning**

.

1-13-3-75-18

10. HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021 (12.30-15.55)**Det indstilles, at HMU**

- deler hvad der "fylder"/hvad vi er optagede af og hvorfor?
- tager HL's oplæg om status på udvalgte indsatser og bilag til efterretning
- tager udvalgte LMU'ers tilbagemelding omkring deres indsatsområder/effekt til efterretning
- drøfter retningslinjen "Forebyggelse og håndtering af digital chikane, fællespsykiatrisk retningslinje" - erfaringer og udbredelse
- drøfter reduktion af fraværsulykker for nyansatte i relation til opfyldelse af RM's Bæredygtighedsstrategi
- giver input til indsatser og initiativer på arbejdsmiljøområdet, som skal håndteres videre i Undervalget for Arbejdsmiljø og Sikkerhed.

Sagsfremstilling

I henhold til Region Midtjyllands MED-aftale skal der i HMU afholdes en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse afholdes på alle MED-niveauer i Region Midtjylland hhv. RMU, HMU og LMU. På mødet skal der gøres status på indsatser og arbejdsmiljøarbejdet generelt for det forgangne år.

Et resultat af HMU's arbejdsmiljødrøftelse i 2020 blev "HMU-Huset" med dets 12 mulige fokusområder, hvoraf de lokale LMU'ere skulle udvælge tre fokusområder at arbejde med i 2021. Det blev i 2020 endvidere besluttet, at fokusområderne/HMU-Huset skulle forsætte frem til arbejdsmiljødrøftelsen i 2022, med en midtvejsstatus til HMU-arbejdsmiljødrøftelsen efteråret 2021.

LMU'erne kan undervejs til arbejdsmiljødrøftelsen i 2022 vælge nye fokusområder eller justere indsatserne i deres allerede valgte.

Til arbejdsmiljødrøftelsen 4.11. er der vedlagt diverse bilag, herunder særlig datapakke vedr. fraværsulykker for nyansatte.

Beslutning

Rundkredsdrøftelse – hvad fylder og hvad er vi optaget af

Peder Appel Würtz introducerede til arbejdsmiljødrøftelsen. HMU startede med en uformel rundkredsdrøftelse, hvor alle fortalte hvad man er optaget af pt. ift. arbejdsmiljøet.

Tema: Digital chikane

Efterfølgende drøftede HMU digital chikane.

Tina Ebler introducerede til punktet, som bl.a. er blevet særligt aktuel på baggrund af en igangværende og voldsom sag. HL har på den baggrund kontaktet direktionen med henblik på, at regionsrådet tager stilling til om man vil benytte muligheden for at anvende tjenestenumre i journal fremfor navne.

HMU drøftede digital chikane i grupper. Efterfølgende var der fælles opsamling.

Opsamling:

Der bør være fokus på, hvordan der kan skabes opmærksomhed på en bestemt person, når denne udviser chikanerende adfærd. Det skal være kendt i personalegruppen at der kan være vanskeligheder med denne person. Dog uden at GDPR brydes. Derudover var der et ønske om en tydeliggørelse af, hvilken type hjælp man kan få, når man udsættes for voldsom chikanerende adfærd.

Der var forslag om, at emnet både bør drøftes i RMU med henblik på at der kommer en fælles regional retningslinje samt, at Psykiatriens retningslinje drøftes i LMU'erne.

Formandskabet drøfter emnet og bemærkningerne på et kommende formandskabsmøde.

Til sidst blev der gjort opmærksom på, at HR i Psykiatristaben kan hjælpe i forbindelse med grov chikane.

HL oplæg om indsatser og data:

Tina Ebler orienterede om følgende indsatser – se slides:

- Robust psykiatri
- Fra konflikthåndtering til deeskalering
- Sygefraværsindsatsen
- Introduktion til nye medarbejdere - programmet sendes til HMU. OBS på at man ikke hører det samme to gange.
- Nye mål jf. bæredygtighedsstrategien og de brancherettede måltal
- TULE og APV i ugerne 46 og 47
- Arbejdsmiljøtemadag

Efterfølgende var der en gennemgang af relevante data. Der henvises ligeledes til slides.

Der ses en stigning i 25-35 åriges sygefravær. Det kan være gravide, som blev sendt hjem og sygemeldte under corona, der kan ses i tallene. Der blev desuden spurgt ind til om tallene er rensset for sygefravær ifm. hjemsendelse, som nære kontakter. Dette undersøges nærmere.

Bilag vedrørende krænkende handlinger skal anonymiseres yderligere.

LMU oplæg:

Der var oplæg om indsatser fra hhv. Horsens, ADA og Vest. Der henvises til de anvendte slides.

Nyansattes fraværsulykker:

Peder Appel Würtz introducerede til drøftelsen. Derefter var der gruppedrøftelse med fokus på hjælpespørgsmål. Efterfølgende fælles opsamling:

Opsamling:

- De der introducerer de nyansatte - hvor meget erfaring har de?
- Hvordan får vi etableret en mentorordning som sikrer at man arbejder på samme vagt, som sin mentor - brug af to mentorer. Sidemandsoplæring
- Deeskaleringskurser – hvordan sikres det, at nyansatte hurtigt deltager?
- En daglig oplæring i safeward så det ikke kun sker på et kursus
- Hvad er der sket i 2021 ift. fald i fraværsulykker? Mindre tvang?
- Systematik i introduktionen. Kan man lave noget visuelt materiale til introduktionen.
- Anerkendelse af, at nye medarbejdere er forskellige og har forskellige behov for oplæring. Individuel tilgang.
- Supervision på tværs af afdelinger/afsnit sammen med andre nyansatte.
- Der var et ønske om at se programmet for Psykiatriens fælles introduktion. Dette sendes ud med referatet.

Der samles op på de forskellige input i underudvalget. Opgaver/punkter til underudvalget kan sendes til Ebbe Dons Pihl. Arbejdspres kan være et kommende punkt.

Spørgsmål til data kan stilles til Ebbe Dons Pihl.

HMU besluttede:

- at drøfte punktet
- at formandskabet drøfter digital chikane på et kommende formandskabsmøde
- at bemærkninger ift. sygefraværstal undersøges nærmere
- at bilag vedr. krænkende handlinger anonymiseres yderligere
- at input vedr. nyansattes fraværsulykker drøftes i Underudvalget for Arbejdsmiljø og Sikkerhed
- at introprogram sendes ud med referatet

Bilag

- Forebyggelse og håndtering af digital chikane
- 2021-10-24_Ulykker_datapakke
- 2021-11-03_Samlet_Tilbage LMU
- 2021-11-08_GENEREL_Datapakke til AMD21
- Slides HMU-Arbejdsmiljødrøftelse_2021

-
- Fælles introduktion program november 2021

1-13-3-81-20

11. Eventuelt, evaluering og kommende punkter (15.55-16.00)

Det indstilles, at HMU

- drøfter eventuelt
- evaluerer mødet
- drøfter eventuelle punkter til kommende møder

Sagsfremstilling

Beslutning

- God rundkredsøvelse. Godt at der var tillid til at lave øvelsen.
- Godt men langt møde, hvilket skyldes arbejdsmiljødrøftelsen.

Bilag

- Årsplan 2021