

12. august 2022
/MAUGGE



Referat
til
møde i HMU Psykiatrien
15. juni 2022 kl. 12:00
i Konference 1+2, Regionshuset Viborg,
Skottenborg 26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt. Tekst	Side
1 Godkendelse af dagsorden og referater (12.00-12.05)	1
2 Fælles statusrunde - hvad fylder pt. (12.05-12.35)	2
3 Tema: Personaleflow - faggrupper (12.35-13.35)	2
4 Pause (13.35-13.50)	6
5 Fælles dialog ved kendskab til uheldige problemstillinger (13.50-14.20)	6
6 Ophør af midlertidigt underudvalg (14.20-14.25)	8
7 Orientering fra seneste RMU møde (14.25-14.30)	9
8 Aktuelle byggerier (14.30-14.35 min)	9
9 Eventuelt og evaluering (14.35-14.40)	10

1-13-3-135-21

1. Godkendelse af dagsorden og referater (12.00-12.05)

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsorden for mødet
- godkender vedlagte referat

Sagsfremstilling

Beslutning

Tina Ebler bød velkommen og orienterede om at der var en del afbud til mødet.

Der var følgende bemærkning til referatet. Under punkt 12's sagsfremstilling fremgår det, at et HL udvalgt tema er at sikre rekruttering og fastholdelse af de unge. HMU bemærker at det er vigtigt med fokus på rekruttering og fastholdelse af alle medarbejdere.

Der var følgende bemærkning til dagsorden. Det er tidligere besluttet, at Robust Psykiatri skal på dagsorden hver gang. Dette var ikke på denne gang ud fra en konkret vurdering af aktuel status. Selvom dette er tilfældet, er der et ønske om at det kommer på, som et fast punkt.

Tina Ebler gav efterfølgende en kort orientering om aktuel status – herunder vedr. nedsettelse af et dokumentationsråd, som skal sikre ensartethed og harmonisering af dokumentationspraksis på tværs af afdelingerne. Det kan for eksempel ske via en mere ensartet undervisning i brugen af EPJ. Derudover er der særlig fokus på, hvordan en god implementering af indsatser i relation til Robust Psykiatri, kan sikres.

HMU besluttede:

- at godkende referat og dagsorden med bemærkninger
- at Robust Psykiatri altid skal på dagsordenen

Bilag

- Vision for HMU
- HMU medlemsoversigt - 2021-2023
- Referat - 19. maj 2022
- Årsplan 2022

1-13-3-135-21

2. Fælles statusrunde - hvad fylder pt. (12.05-12.35)

Det indstilles, at HMU

- giver status for hvad der fylder pt.

Sagsfremstilling

Hvert medlem har mulighed for at give kort status ift., hvad der særligt fylder nu for den enkelte. Drøftelsen vil være uden for referat.

Beslutning

Punktet blev drøftet uden for referat.

HMU besluttede:

- at drøfte punktet

1-13-3-135-21

3. Tema: Personaleflow - faggrupper (12.35-13.35)

Det indstilles, at HMU

- drøfter personaleflow i sengeafsnit fordelt på faggrupper

Sagsfremstilling

Som opfølgning på drøftelsen omkring det at skabe attraktive sengeafsnit, har der været et ønske fra medarbejdernes side i forhold til at få belyst personaleflow i sengeafsnit fordelt på faggrupper. Dette gennemgås og drøftes på mødet.

Personaleflow i sengeafsnit fordelt på faggrupper

Perioden 30. april 2021 - 30. april 2022

Faggruppe	Start	Slut	Ekstern afgang	Intern afgang	Afsnits afgang	Afgangspct (exkl. afsnitsskift)	Personaleflowpct (exkl. afsnitsskift)
Fys-ergo	108	98	-20	-12	-9	-30%	26%
Lægesekretær	17	24	-2	-2	-3	-24%	27%
Lægestuderende	0	1	0	0	0		100%
Psykolog	18	24	-1	0	-10	-6%	7%
Pædagog	123	139	-13	-11	-5	-20%	26%
SHK øvrige	6	5	-3	0	0	-50%	45%
SHK-leder	34	32	-3	-2	-5	-15%	14%
Socialrådgiver	11	21	-3	0	-2	-27%	38%
SOSU	367	390	-34	-49	-25	-23%	24%
SOSU øvrige	15	16	-3	-2	-1	-33%	32%
Spec.læge	3	5	-1	0	-1	-33%	13%
Sygeplejerske	509	454	-55	-61	-66	-23%	23%
Uklas.læge	0	0	0	-1	0		
Uddannet	32	35	-8	-27	-2	-109%	100%
Øvrige	1	4	-1	0	0	-100%	80%
Hovedtotal	1244	1248	-147	-166	-128	-25%	26%

Perioden 30.april 2020 - 30.april 2021

Faggruppe	Start	Slut	Ekstern afgang	Intern afgang	Afsnits afgang	Afgangspct (exkl. afsnitsskift)	Personaleflowpct (exkl. afsnitsskift)
Fys-ergo	90	108	-23	-10	-6	-36%	41%
Lægesekretær	15	17	0	-3	-1	-20%	25%
Lægestuderende	0	0	-1	0	0		
Psykolog	17	18	-1	-3	-4	-24%	14%
Pædagog	110	123	-8	-12	-1	-18%	23%
SHK øvrige	2	6	0	0	-1	0%	50%
SHK-leder	35	34	-2	-2	-2	-11%	12%
Socialrådgiver	10	11	-2	0	0	-20%	24%
SOSU	353	367	-26	-49	-10	-21%	23%
SOSU øvrige	19	15	-5	-2	0	-37%	26%
Spec.læge	3	3	0	0	0	0%	0%
Sygeplejerske	496	509	-36	-83	-41	-24%	27%
Uklas.læge	0	0	-1	-1	0		
Uddannet	34	32	-9	-21	-1	-88%	83%
Øvrige	1	1	0	0	0	0%	0%
Hovedtotal	1185	1244	-115	-186	-67	-25%	27%

Personaleflow – Guide til læsning af skema

Personaleflow handler om i hvor høj grad medarbejderne skifter job indenfor en given periode. Når man skal opgøre personaleflow skal man derfor først definere start- og slutdatoen for den ønskede periode. Opgørelsesmetoden måler på alle skift (til- & afgang) i perioden mellem start- og slutdatoen. Som udgangspunkt medtages kun overenskomstansatte.

Der sondres mellem 3 forskellige typer til- og afgange:

- ekstern - medarbejdere som ikke kommer fra/skifter til anden ansættelse i RM indenfor 365 dage
- intern - medarbejdere som kommer fra/skifter til anden ansættelse i RM indenfor 365 dage
- afsnitsskift - medarbejdere som skifter indenfor eget hospital og beholder deres tjenestenr.

Derudover kan der være medarbejdere som kommer til eller forlader populationen i løbet af perioden uden at det skyldes en reel tilgang eller afgang (fx. hvis en timelønnet skifter til en månedslønnet ansættelse eller omvendt eller hvis en medarbejder går på barselsorlov uden løn eller kommer tilbage fra orlov uden løn i løbet af perioden).

Disse medarbejdere tæller ikke med i beregningerne af til- og afgangsprocent samt personaleflowprocent.

Nøgletal

- $\text{Afgangsprocenten} = \frac{\text{antal afgang i perioden}}{\text{antal ansatte start periode}} - \text{Evnen til at fastholde}$
- $\text{Personaleflowprocenten} = \frac{\text{summen af antal til- og afgang i perioden}}{\text{summen af antal ansatte start \& slut periode}} - \text{Viser også evnen til at rekruttere}$

Bemærk her, at personaleflowprocenten også medregner tilgange - dvs. hvis det fx lykkes at ansætte flere spec.læger eller sygeplejesker, så vil personaleflowsprocenten alt andet lige stige pga. øget tilgang. Bemærk endvidere, at der ikke sondres mellem afgang pga. fratrædelser, afskedigelser eller ophør af tidsbegrænsede stillinger, og at der tælles på antal ansættelsesforhold uanset timetal.

Derfor kan en høj afgangsprocent eller et højt flow også skyldes, at det fx ikke er lykkedes at fastholde medarbejdere ansat i tidsbegrænsede vikariater, når disse udløber.

Endelig er der nogen faggrupper, hvor man naturligt må forvente et højt flow fx. uddannelseslæger og pædagogstuderende, som skal skifte job som en del af deres uddannelsesforløb.

Bemærk desuden, at når man ser på sengeafsnit alene, påvirker det data vedr. speciallæger, da disse oftest er registreret på 'Tværgående'.

Tidligere praksis vedr. tjenestenr.

Ift. sondringen mellem interne til- og afgang vs. afsnitsskift, så har vi i Psykiatrien tidligere haft en praksis, hvor vi oftere end i somatikken tildelte medarbejdere som skiftede internt i psykiatrien et nyt tjenestenr. hvorved de pågældende tæller som interne skift i stedet for afsnitsskift. Med virkning fra foråret 2021 har man i Psykiatrien ændret registreringspraksis på dette område, så den nu minder mere om somatikken.

Følgende er eksempler på situationer, hvor medarbejderen SKAL oprettes på et nyt tjenestenummer:

- Hvis personens seneste ansættelse var på Socialområdet.
- Hvis personen kommer fra et andet sted i Regionen udenfor Psykiatrien.
- Ved skift mellem ansættelse som timelønnet og månedslønnet.
- Hvis medarbejderen har været ude bare én dag mellem ansættelserne.
- Skift fra ansættelse med løntilskud/i fleksjob/jobrotation til ansættelse på almindelige vilkår.

- Skift til ansættelse med løntilskud/i fleksjob.
- Skift mellem overenskomster med forskelligt årstimental (fx dagplejer til pædagogmedhjælper)

Drøftelsen af punktet:

Foregår således:

- 15 min - Introduktion til punktet
- 30 min - Drøftelse i grupper ved bordene af følgende:
 - Er der tendenser, som giver anledning til bekymring eller som er positive?
 - Hvad kan skyldes de bekymrende tendenser?
 - Hvad gør vi godt og hvad kan vi lære af de gode tendenser?
- 15 min - Fælles opsamling

Beslutning

Peder Appel Würtz introducerede til punktet og formålet med drøftelsen. Tina Ebler introducerede efterfølgende data, og at man i formandskabet har valgt at have fokus på faggrupper i sengeafsnit for at give et billede af, hvordan det forholder sig med rekruttering og fastholdelse for de enkelte faggrupper fremfor fokus på de enkelte sengeafsnit, da der vil være udsving på grund af forskellige forhold (som langtidssygemeldinger etc.). Data for de enkelte sengeafsnit vil ikke kunne stå alene og vil skulle forklares betydeligt for at fange de forskellige forhold, som gør sig gældende. Det vurderes mere validt at drøfte det i forhold til en fordeling på faggrupper.

Efterfølgende var der gruppedrøftelser, som blev samlet op i plenum. Følgende bemærkninger fremkom fra grupperne

- Store udsving i personaleflow kan også ses, som et udtryk for problemer med relationerne mellem ledelse og medarbejdere
- Overordnet set ansættes der flere, hvilket er positivt. Der ses særligt en stigning blandt socialrådgivere, som kan være udtryk for at det er lykkedes med denne indsats i regi af Robust Psykiatri. Det kunne være interessant at se effekten af de nye ansættelser
- Der ses et fald i antal sygeplejesker, men en stigning i antal pædagoger og social- og sundhedsassistenter
- Er det alle sammen nye medarbejdere som rejser? Hvorfor rejser man og kan der ses forskel i anciennitet? Yngre generationer flytter sig mere mellem jobs. Hvordan tager vi imod nye medarbejdere, studerende og vikarer. Seniorerne kan også tænkes ind som afløsere
- Det er besluttet at der skal afholdes fratrædelsessamtaler. Det kan være med til at belyse, hvorfor folk forlader stillingen. Der kan dog være en frygt for at man siger nej til at deltage for ikke at sige noget negativt, da man kan være afhængig af sin "gamle" leder for fremtidige referencer

- Vi skal blive bedre til at udbrede en fortælling om, hvad arbejdet også indebærer samt hvad vi kan tilbyde. Vores muligheder for kontinuerlig kompetenceudvikling skal fremhæves. For eksempel kan man godt gøre dette i jobopslag
- Der skal sendes en række spørgsmål til LMU'erne, hvor de bliver bedt om at forholde sig til egne data og indsatser. For eksempel, hvordan tager man i mod nye medarbejdere, studerende og vikarer? Hvordan sikrer man relevant onboarding? Hvad er status på allerede igangsatte tiltag inden for dette? Der skal udarbejdes lokale data, hvor lægernes flow også fremgår
- Der kan med fordel være en årlig drøftelse i HMU af temaet, hvor man forholder sig både til ambulant og sengeafsnit

HMU besluttede:

- at drøfte punktet
- at LMU'erne skal drøfte egne data ud fra en række konkrete spørgsmål. Underudvalget kan inddrages i dette
- at HMU årligt drøfter temaet, og at temaet derfor tilføjes årsplanen for 2023

1-13-3-135-21

4. Pause (13.35-13.50)

Sagsfremstilling

Beslutning

.

1-13-3-135-21

5. Fælles dialog ved kendskab til uheldige problemstillinger (13.50-14.20)

Det indstilles, at HMU

- drøfter hvordan vi kan sikre fælles dialog, når man som medarbejderrepræsentant får kendskab til uheldige problemstillinger

Sagsfremstilling

Man vil som medarbejderrepræsentant, TR/FTR etc. qua sin funktion få kendskab til forskellige problemstillinger i organisationen. Ofte vil det være problemstillinger, som ledelsen endnu ikke har fået kendskab til eller mangler informationer om.

Der ønskes en drøftelse i plenum af principper for, hvordan der kan sikres en dialog mellem ledelse og medarbejdere/medarbejderrepræsentanter som TR/FTR omkring disse problemstillinger.

Beslutning

Tina Ebler introducerede til punktet. Formålet med punktet er at få en fælles drøftelse af, hvordan ledelse og medarbejdere sammen kan sikre den gode, men også svære dialog. Punktet blev drøftet i plenum. HMU bemærkede følgende:

- Den svære dialog kan foregå på flere niveauer. Den kan være mellem ledere og medarbejdere eller mellem medarbejdere og medarbejdere. Den svære dialog er præget af hierarkiet og de roller man har inden for dette. For eksempel, hvem skal man gå til med de svære emner, hvis det omhandler ens egen leder. Dette ses også blandt medarbejdere og i forskellen på om man er ny eller erfaren. Det kan som ny være svært at gå til leder eller kollegaer, hvis det omhandler en mere erfaren medarbejder
- Det er vigtigt at få prioriteret drøftelsen i dag og at man starter på denne i HMU. Det handler om tillid til hinanden. Ledelsen må gerne tage første skridt til den fortløbende drøftelse. TR og AMR har også en særlig rolle her
- Hvordan bruger man de allerede eksisterende strukturer, som AMO. Er trygheden i disse til stede således at den svære dialog kan foregå der
- Som udgangspunkt er der et godt samarbejde mellem TR og ledelse. Man kan dog, som TR opleve udfordringer, når der mangler en leder og dermed et kontaktpunkt. Der blev opfordret til at man styrker kommunikationen omkring de situationer
- Trygheden ved at gå til nogle man ikke kender. Personrelationer som et styrende element, der kan være svært at bevæge sig inden for. Hvordan får man de tavse oplevelser frem i lyset, og kommunikeret ud at man gerne vil den svære dialog. At det er okay at man henvender sig til lederen, TR eller AMR. Hvordan får vi tydeliggjort trygheden i dialogen som en værdi?
- Der ønskes en kultur med tydelige og transparente beslutninger, og hvor der er en oplevelse af anerkendelse og tillid. Hvor den gode dialog om det svære emne kan tages, og hvor der ses en hurtighed i ft. løsningsorienteret handling.
- Podcast om emnet: Brinkmanns briks: Brinkmanns briks: Bliver man ond af at være sød? on Apple Podcasts

- Det er et relevant punkt, som der skal arbejdes videre med. For eksempel på den kommende arbejdsmiljøtemadag, i AL kredsen etc.

HMU besluttede:

- at det skal overvejes om emnet kan drøftes på den kommende arbejdsmiljøtemadag. Underudvalget kan inddrages i den vurdering
- at HMU senest næste ordinære møde får en tilbagemelding om det videre forløb ift. arbejdet med punktet

1-13-3-42-15

6. Ophør af midlertidigt underudvalg (14.20-14.25)

Det indstilles, at HMU

- følger Det Midlertidige Underudvalgs indstilling om at godkende opløsning af underudvalget med virkning fra 15. juni 2022

Sagsfremstilling

Det Midlertidige underudvalg har haft en række centrale opgaver under forberedelserne til sammenflytningen i Gødstrup.

Udvalget har haft følgende formål/opgaver:

1. Orientering af status og fremdrift på anlægsbyggeriet
2. Forberedelse på udflytning og klinisk ibrugtagning
3. Sikring af erfaringsudveksling mellem sygehusbyggerier

Udvalget har desuden både fungeret som ambassadører for projektet og som bindeled ud til afdelingerne, således at viden fra afdelingerne er blevet bragt ind til udvalget og at afklaringer og viden fra udvalget, er blevet videreformidlet til afdelingerne.

Da byggeriet i Gødstrup nu er ibrugtaget og aktivitetsniveauet i underudvalget i en periode har været for nedadgående, vurderes der imidlertid ikke længere at være et behov for at mødes omkring forberedelse af udflytning og klinisk ibrugtagning.

Et enigt Midlertidigt Underudvalg for udflytning til Gødstrup indstiller derfor til, at HMU opløser underudvalget, og at eventuelle fremtidige behov for tværgående afklaringer og drøftelser sker på foranledning af de to afdelingsledelser og med inddragelse af de lokale MED-udvalg.

Beslutning

HMU besluttede:

- at tilslutte sig indstillingen om at det midlertidige underudvalg ophører med virkning fra den 15. juni 2022

Bilag

- Opd. kommissorium.pdf

1-13-3-135-21

7. Orientering fra seneste RMU møde (14.25-14.30)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der har senest været RMU møde den 13. juni. Der gives en kort orientering om hvad der blev drøftet på mødet.

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

Beslutning

Punktet blev ikke drøftet. HMU henvises til referatet, når det foreligger.

1-13-3-135-21

8. Aktuelle byggerier (14.30-14.35 min)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der gives en kort mundtlig status på aktuelle byggerier i Psykiatrien

Beslutning

Tina Ebler gav en kort mundtlig orientering.

Der er pt. fokus på midler til anlægsprojekter i Region Midtjylland på grund af de stigende byggeomkostninger. For nuværende afventes der nærmere informationer om status. Indtil videre fortsætter byggerierne i psykiatrien.

Der er fundet skimmelsvamp i bygning hos Regionspsykiatrien Midt (Viborg), som der arbejdes på at udbedre.

Der er pt. et ubemandet sengeafsnit i Gødstrup. Dette er reserveret til de særlige pladser, som midlertidigt er flyttet til Viborg på grund af lægemangel i Gødstrup. Pladserne kan ikke bemandes med almindelig drift, da der ikke foreligger midler til dette. De særlige pladser vil desuden på sigt flytte tilbage til Gødstrup.

HMU besluttede:

- at tage orienteringen til efterretning

1-13-3-135-21

9. Eventuelt og evaluering (14.35-14.40)**Det indstilles, at HMU**

- drøfter eventuelt
- evaluerer mødet

Sagsfremstilling**Beslutning**

Der var intet til eventuelt.

Følgende blev bemærket ift. evaluering:

- Punkt 3 og 5 var foreslået af medarbejdersiden i forbindelse med formandskabsmøde. Der blev kvitteret for disse samt at de kom på dagsordenen