

17. januar 2023
/MAUGGE



Referat
til
møde i HMU Psykiatrien
8. december 2022 kl. 10:00
i Tårnet, Tingvej 11 2. sal, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Pkt. Tekst	Side
1 Godkendelse af dagsorden og referater (10.00-10.05)	1
2 Robust Psykiatri - Lægesporet (10.05-10.30)	1
3 Faglige udvalg - temadrøftelse (10.30-11.15)	4
4 Orientering om status vedr. anonymisering af ansatte i patientjournal (11.15-11.25)	6
5 Orientering om proces vedr. adskillelse af spiseforstyrrelsesområdet (11.25-11.40)	7
6 Aktuelle byggerier (11.40-11.45)	8
7 Frokost (11.45-12.30)	9
8 HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022 (12.30-15.55)	9
9 Eventuelt og evaluering (15.55-16.00)	13

1-13-3-135-21

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

Det indstilles, at HMU

- godkender dagsorden for mødet
- godkender vedlagte referat

Sagsfremstilling

Beslutning

Næstformandskabet bød velkommen.

HMU besluttede

- at godkende dagsordenen
- at godkende referat fra mødet den 24. oktober 2022.

Bilag

- Vision for HMU
- Årsplan 2022
- HMU medlemsoversigt - 2021-2023
- Referat - 24. oktober 2022

1-30-74-130-21

2. Robust Psykiatri - Lægesporet (10.05-10.30)

Det indstilles, at HMU

orienteres om følgende:

- Lægesporet i Robust Psykiatri
- Indsatsen vedr. rekruttering og fastholdelse af udenlandske læger
- Indsatsen vedr. psykopatologi

Sagsfremstilling

Der vil blive givet en samlet orientering om lægeområdet, herunder status for Lægesporet i Robust Psykiatri, rekruttering og fastholdelse af udenlandske læger og den nyopstartede indsats om kompetenceudvikling inden for psykopatologi.

Lægesporet i regi af Robust Psykiatri består af seks indsatser, herunder Psykiatribussen, øget rekruttering af medicinstuderende og individuelle tilbud for læger. Herudover udgøres Lægesporet i Robust Psykiatri af andre projekter, der er med til at løse nogle af de problematikker læger rejste på workshops i 2021.

Indsatsen for rekruttering af udenlandske speciallæger til regionspsykiatrierne har i perioden marts 2021 - september 2022 resulteret i syv ansættelser fordelt på de fire regionspsykiatrier. Ialt er der modtaget 28 ansøgninger i samme periode.

En ansættelsesproces kan strække sig over to år fra den første annoncering til lægen har bestået den sidste danskprøve og tilbydes fast arbejde. Der påhviler den enkelte afdeling en stor opgave i forhold til at tage godt imod lægerne og introducere dem til arbejdsgange, kulturer mm. Lægerne introduceres gradvist til arbejdet samtidig med at de fortsætter med danskundervisning. Efter 1½ år skal de bestå danskprøve 3 og kan søge fast job. For at sikre fastholdelse på sigt, er det vigtigt at de enkelte afdelinger påtager sig dette ansvar i form af mentorship, føl-ordning, undervisning etc. Endvidere er der fokus på, at familien falder til i Danmark, lærer dansk og at ægtefællen finder job. Psykiatristaben søger efter nye læger til 2023, i første omgang til RP Randers, Horsens og Midt.

Der arbejdes med en strategisk indsats for kompetenceudviklingen i psykopatologi i regionen, som skal sikre en ensartet tilgang og kvalitet på tværs af de otte afdelinger, samt kontinuitet i kompetenceudviklingen fra introduktion til specialist. Der er stort fokus på at sikre, at der udvikles tilbud til alle faggrupper i Psykiatrien. Kompetenceudviklingen tænkes ind i de tre kompetenceniveauer i Psykiatriakademiet; basis, akademi og specialist. Der arbejdes lige nu med at udvikle fælles obligatorisk introduktion til psykopatologi på tværs af alle afdelingerne og målrettet alle faggrupper. Sideløbende kører der et pilotprojekt med kurser udbudt af CKU, som fungerer som et generelt kompetenceløft og dygtiggørelse indenfor psykopatologi. Kurserne er delt op i to niveauer og bygger videre på den basale introduktion og sikrer, at der er et tilbud til medarbejderne, som placerer sig imellem introduktionsniveauet og specialistniveauet på den landsdækkende uddannelse.

Beslutning

Lægesporet:

Jakob Paludan orienterede om lægesporet ud fra slides, som der henvises til. Der blev på en temaworkshop i 2021 valgt følgende seks indsatser:

1. Psykiatribussen
2. Ansættelse af flere lægevikarer/medicinstuderende
3. Individuelle ansættelsesmæssige tilbud til læger

4. Lægekorridorer
5. Stjernepar
6. Sociale arrangementer

Indsatserne udgør til sammen lægesporet. Flere af indsatserne er i udvikling, mens andre er ved at blive testet og implementeret i afdelingerne.

Arbejdet med lægesporet betyder ikke at andre faggrupper prioriteres mindre. Tværtimod. Der er flere indsatser i gang som også har betydning for andre faggrupper.

Rekruttering af udenlandske læger:

Claus Graversen orienterede om indsatsen vedrørende rekruttering af udenlandske læger. Der henvises til slides. Der er tale om et omfattende arbejde og langvarig investering for både hospital og afdeling. Indsatsen omhandler ikke kun rekruttering af læger, men også at hjælpe dem med at finde bolig og forstå det danske sundhedsvæsen og samfund. Det blev bemærket at der også bør være en grundig introduktion til det danske socialvæsen.

HL besluttede i 2020 at prioritere indsatsen, og der blev ansat en projektleder til at udvikle og koordinere denne. Projektstart var i 2021. På 1½ år er der ansat 6 læger: 1 i Randers, 2 i Horsens og 3 i Gødstrup. En syvende læge flytter til Viborg pr. foråret 2023

Der opleves en stor interesse fra flere afdelinger om at få tilknyttet en udenlandsk læge.

HMU drøftede derefter kort Psykiatriakademiet. Speciallægeuddannelsen er ikke en del af Psykiatriakademiet, men der er kurser i Psykiatriakademiet, der er relevante for speciallæger. Lancering af psykiatriakademiet rulles fuldt ud til marts ud fra en fastlagt kommunikationsstrategi. Det vil bl.a. blive kommunikeret ud via sociale medier.

Akademiet er ved at blive bygget op med kurser og udvides løbende. Til marts vil der komme nye kompetencegivende kurser, som man kan byde sig ind på. og ligeledes i marts er søgefunktionaliteten udbygget (hvilket den ikke er i dag)

Det er vigtigt med kompetenceudviklingsmuligheder for alle faggrupper. Særligt i takt med at vi får flere og flere forskellige faggrupper ind i psykiatrien, som ikke har psykopatologi som en del af grunduddannelsen.

Psykopatologi:

Jakob Paludan orienterede om arbejdet med psykopatologi ud fra slides. Formålet er at gå fra spredte indsatser til en mere systematisk tilgang til arbejdet med psykopatologi. En tilgang som nu også vil blive knyttet op til Psykiatriakademiet. Det gælder for alle faggrupper. Alle nyansatte skal på et psykopatologikursus.

HMU besluttede

- at tage orienteringerne til efterretning.

Bilag

- Orientering om indsatser på lægeområdet

1-01-74-3-22

3. Faglige udvalg - temadrøftelse (10.30-11.15)

Det indstilles, at HMU

- orienteres om HL og AL-kredsens beslutninger vedrørende etablering af faglige udvalg
- drøfter vigtige opmærksomhedspunkter i forbindelse med etablering af faglige udvalg, og drøfter hvordan HMU kan bidrage til at etableringen lykkes

Sagsfremstilling

HL og AL-kredsen har gennem en periode arbejdet med en styrket organisering af faglig kvalitet på tværs af afdelingerne. Formålet er at understøtte at alle patienter får tilbud om behandling på samme høje og ensartede niveau.

Det er besluttet at etablere diagnosespecifikke faglige udvalg inden for en række af psykiatriens store behandlingsdiagnoser. Det første faglige udvalg som etableres, er inden for skizofreniområdet.

Et fagligt udvalg er et fast, tværfagligt mødeforum for medarbejdere og ledere på tværs af flere afdelinger. Et fagligt udvalg refererer til HL og AL-kredsen, som træffer beslutning på baggrund af indstilling fra udvalget.

Udvalgets rolle er at:

- styrke kontinuerlig, faglige udvikling inden for de store behandlingsdiagnoser, på tværs af afdelingerne.
- etablere en fælles passende standard for diagnosespecifik udredning og behandling, med primært fokus på hovedfunktionsniveau og snitfladen til specialiseret niveau
- fungere som en stabil og stærk organisering omkring kliniske databaser
- styrke sammenhængskraften mellem klinik og forskning

Der ønskes en drøftelse om, hvordan HMU kan hjælpe til at etablering og implementering af fagligt udvalgt for skizofreni lykkes.

Beslutning

Tina Ebler introducerede til arbejdet med faglige udvalg ud fra slides.

De faglige udvalg skal understøtte faglig udvikling og harmonisering inden for hoveddiagnoserne på tværs af afdelingerne. Ambitionen er stærke faglige miljøer, der lægger en fælles faglig retning for hele hospitalet, for at opnå ensartet kvalitet for alle patienter.

Der var en bekymring for om ordet harmonisering kan skabe forvirring ift. dets betydning. Nogle kan opfatte ordet, som udtryk for at der skal arbejdes efter laveste fællesnævner. Dette er ikke tilfældet. Harmonisering skal ses, som at vi tilbyder patienterne en fælles stærk faglig behandling. Det handler om at sikre en høj kvalitet for patienten uafhængigt af, hvilken afdeling denne er tilknyttet. Harmonisering og de faglige udvalg skal derfor på sigt være med til at løfte niveauet for behandlingen og sikre, at patienterne, uanset hvilken dør de går ind ad, får et tilsvarende tilbud. Det er ikke en forudsætning, at afdelingerne er organiseret helt ens, da der er forskel i bl.a. størrelse og opgaveportefølje. Det er det faglige indhold der er i fokus.

Sammensætningen i udvalget baseres på en -indmelding fra de enkelte afdelinger. Ud fra dette sammensættes udvalget så man får de fagligheder, som vurderes relevante ift. diagnosen, de enkeltes erfaringer etc. Det betyder ikke, at alle faggrupper skal være repræsentanter i udvalget. Det faglige udvalg kan dog også invitere andre "gæster" ind i det konkrete arbejde.

Det blev bemærket at det er vigtigt at få inddraget lægesekretærene i processen, da de sidder med særlig viden om, hvad der f.eks. kan lade sig gøre ift. EPJ.

Det faglige udvalg tager udgangspunkt i alt det bestående f.eks. udrednings og behandlingspakker og retningslinjer, og starter således ikke fra bunden. Samtidig er det vigtigt, at erfaringer fra alle psykiatriens afdelinger indhentes og indgår i arbejdet.

Der kommer til at være et årshjul for arbejdet med de faglige udvalg, hvor det også er indbygget at man evaluerer på dem. Det er et arbejde, som vil fortsætte i længere tid.

Det påtænkes at vi ender med ca. 8 faglige udvalg.

Der var et spørgsmål om udenregionale patienter i forbindelse med drøftelsen: Patienter fra andre regioner, som søger behandling i Region Midtjylland kan gøre dette på baggrund af det frie sygehusvalg. Det gælder også patienter, som søger andre afdelinger end den afdeling, som de oprindeligt er henvist til. Det er ikke noget Psykiatrien kan styre.

Der var efterfølgende gruppedrøftelser ift., hvilke opmærksomhedspunkter HMU ser i forbindelse med etablering af faglige udvalg, og hvordan HMU kan medvirke til at de faglige udvalg etableres og lykkes. Gruppedrøftelserne blev samlet op i plenum efterfølgende.

Plenumopsamling:

- Der skal være en opmærksom på balancen mellem standarden og virkeligheden. Det skal være en standard, som kan opnås.
- Arbejdsprocessen for udvalget. Hvordan får de et tilstrækkeligt arbejdsgrundlag?
- Hvordan får udvalget rammesat arbejdet, når der er stor variation i diagnosen skizofreni?
- Hvilke kriterier udvælger man medlemmer ud fra?

- Hvad er formålet og hvad hører man når ordet harmonisering nævnes - nogle vil måske høre laveste fællesnævner. Hvordan sikrer vi at der kommunikeres positivt om det og hvad er de rigtige ord, som fortæller intentionen med de faglige udvalg. Der skal være fokus på sproget og kommunikationen.
- Får man tiden til arbejdet - hvad med ens andre opgaver?
- Det er vigtigt med sekretariatsbistand
- Hvordan får man inddraget de faggrupper, som ikke er med, hvad med kommunerne og praksis?
- Opmærksomhed på hvordan vi håndterer afdelinger, som ikke kan levere. Hvad er mest nødvendigt at løse?
- Ejerskab - hvordan bruger vi MED mere aktivt ind i kommunikationen. Hvordan får vi kollegaer til at tage ejerskab?
- Opmærksomhed på at der vil være nogle, som synes at et fagligt udvalg ikke er positivt. Hvordan inddrages disse?

HMU besluttede

- at tage orientering om HL og AL-kredsens beslutninger vedrørende etablering af faglige udvalg til efterretning
- at drøfte og give bemærkninger i forbindelse med etablering af faglige udvalg
- at der på et kommende HMU møde skal være en temadrøftelse af kommunikationsstrategi for MED arbejdet

1-13-3-135-21

4. **Orientering om status vedr. anonymisering af ansatte i patientjournal (11.15-11.25)**

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

HMU har den 16. september henvendt sig til RMU vedr. anonymisering af personaleinformationer i patientjournal. HMU opfordrede RMU til fortsat at sætte fokus på at der hurtigt findes en teknisk løsning.

RMU har nu givet en tilbagemelding. Der orienteres om denne samt hvad status er for nuværende vedr. mulighederne.

Beslutning

Tina Ebler orienterede om, at RMU har afsendt svar til HMU vedrørende HMU's henvendelse omkring problematikken med anonymisering af personale i patientjournal. Psykia-

trien afventer pt. status for eventuelle igangsatte tiltag i regionen. Psykiatrien har tidligere udtrykt interesse for at indgå i forskellige forsøgsordninger og lignende, som måtte blive besluttet i forbindelse med, at man i Region Midtjylland arbejder videre med at af-søge forskellige måder at håndtere problematikken på.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning.

Bilag

- Anonymisering af ansattes oplysninger
- PM ANSATTES NAVNE - PSEUDONYMISERING
- Henvendelse til RMU fra HMU Psykiatrien.pdf

1-13-3-135-21

5. Orientering om proces vedr. adskillelse af spiseforstyrrelsesområdet (11.25-11.40)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Hospitalsledelsen har den 10. november udsendt en orientering om kommende proces for opdeling af spiseforstyrrelsesområdet. Denne er skitseret i vedlagte bilag.

Region Midtjylland har som den eneste region haft varetagelsen af den samlede mål-gruppe af børn, unge og voksne samlet i BUA. Dette har givet nogle udfordringer. Der indledes derfor i starten af 2023 en proces, der skal lede frem til et konkret forslag om opdeling af spiseforstyrrelsesområdet, som fremover skal varetages primært i hhv. BUA (børn og unge) og i ADA (voksne). Processen vil også afklare bl.a. medarbejderforhold, fagligt samarbejde etc. En række parter vil blive inviteret ind i dette for at sikre det bedst mulige forløb. Dette arbejde skal være færdiggjort og klar til implementering i efteråret 2023. Forslag vil blive behandlet i MED-systemet.

Der gives en orientering om ovenstående på mødet.

Beslutning

Tina Ebler orienterede om, at HL har besluttet at igangsætte en proces, der skal opdele spiseforstyrrelsesområdet i hhv. børn og voksne. Der vil i forbindelse med processen blive holdt en høring i MED - herunder HMU. Opdelingen er skønnet nødvendig for at sikre, at patienterne – uafhængig af alder – får den bedst mulige behandling.

Der blev desuden orienteret om forløb, hvor der skal sikres større sammenhæng mellem Afdeling for Psykoser og Afdeling for Depression og Angst. Formålet er at skabe en oplevelse af en samlet voksenpsykiatri i Skejby, , som dog fortsat er opdelt på to afdelinger.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning.

Bilag

- Orientering om proces for opdeling af spiseforstyrrelser

1-13-3-135-21

6. Aktuelle byggerier (11.40-11.45)

Det indstilles, at HMU

- tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der gives en kort mundtlig status på aktuelle byggerier i Psykiatrien

Beslutning

- Horsens: I fuld gang. Kører efter planen og økonomien.
- Viborg: Byggeriet afventer endelig politisk stillingtagen til, hvordan projektet bedst kan igangsættes og køres – jf. tidligere orientering.
- Retspsykiatrien: Det har vist sig at man ikke kan fortsætte på samme kontrakt for offentlig-privat byggeri, som tidligere har været anvendt i forbindelse med Skejby byggeri. Byggeriet skal derfor i udbud, hvilket vil forsinke det, jf. tidligere orientering.

HMU besluttede

- at tage orienteringen til efterretning.

1-13-3-135-21

7. Frokost (11.45-12.30)

Sagsfremstilling

Beslutning

.

1-13-3-75-18

8. HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2022 (12.30-15.55)

Det indstilles, at HMU

- deler, hvad der har påvirket "mit" arbejdsmiljø positivt i det forgangne år,
- forholder sig til udvalgte arbejdsmiljøindsatser - jf. bilagene "Datapakken" samt "LMU-tilbagemeldinger" samt drøfter, hvorledes HMU bedst kan understøtte LMU-ernes indsatser,
- tager tilbage melding fra Afdeling for Depression og Angst til efterretning, herunder drøfter mulige initiativer til håndtering af høje følelsesmæssige krav på psykiatriniveau,
- kvalificerer udkast til "Arbejdsmiljøhandleplan for Psykiatrien, Region Midt 2023-2024 og frem mod 2030" herunder mål og indsatser (driverdiagram) og
- tager tilbage melding fra Underudvalget for Arbejdslø og Sikkerhed til efterretning (mundtlig tilbage melding) og forholder sig til dets virke.

Sagsfremstilling

I henhold til Region Midtjyllands MED-aftale skal der i HMU afholdes en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsmiljødrøftelsen afholdes på alle niveauer hhv. RMU-, HMU- og LMU-niveau. I drøftelsen gøres der status på indsatser og arbejdsmiljøarbejdet generelt for det forgangne år. Målet er, at HMU arbejder strategisk med enhedens arbejdsmiljøindsatser. Det vil sige følge op på målsætninger og fokusområder, fastsætte nye for den kommende periode samt forholde sig til, hvorledes HMU bedst kan understøtte LMU'er-

nes indsatser. Lokalt skal der arbejdes systematisk og forebyggende i enhedens arbejdsmiljøindsatser.

Det er målet, at der ved de efterfølgende årlige lokale arbejdsmiljødrøftelser i LMU'erne arbejdes videre inden for HMU's anbefalinger i henhold til egne lokale data. For at sikre ejerskab i de enkelte afdelinger, besluttet det lokalt hvilke konkrete indsatser, der skal igangsættes. LMU'erne skal sikre, at afdelingens arbejdsmiljøgrupper bliver inddraget, således at der sker en gensidig inspiration. De lokale arbejdsmiljøgrupper følger egne data, implementerer indsatser besluttet i eget LMU samt bidrager til læring på tværs. Afdelingernes lokale arbejdsmiljøkoordinatorer understøtter enhedens arbejdsmiljøindsatser.

Beslutning

Claus Graversen introducerede til punktet, som er planlagt af underudvalget for arbejdsmiljø og sikkerhed. Der henvises til slides.

Temadrøftelsen startede med gruppedrøftelser vedr. det, som har påvirket ens arbejdsmiljø positivt. Gruppedrøftelserne blev samlet op i plenum.

- Det er positivt at man må møde frem igen fysisk efter corona
- Der er en oplevelse af at der er en AMO, som er lydhøre overfor de problemer man kommer med
- Det gode kollegiale fælleskab og lettilgængelig ledelse
- Fleksibilitet
- Et meningsfuldt arbejde
- Flytning til Gødstrup - nye lokaler
- Muligheder for efteruddannelse
- "Hutle" en fast timeout - alle stopper lige op og ser hinanden i øjnene. Alle er med til det.
- AMR har fokus på sikkerhed og alarmer på afdelingen. Der er styr på det nu - og så når der kommer nye.

Efterfølgende blev udvalgte arbejdsmiljøindsatser gennemgået ud fra slides:

Der har været arbejdet med;

- Robust psykiatri
- Fra konflikthåndtering til deeskalering
- Introduktion for nye medarbejdere
- Psykiatriakademiet
- Arbejdsmiljøtemadagen 20.10.

Datapakker blev desuden gennemgået - jf. slides.

Der blev gennemgået data for hhv.;

- VTC - udviklingen 2020-2022
- Antal arbejdsulykker for alle ansatte
- Antal arbejdsulykker for nyansatte

- Sygefravær
- Kvalitative data – dybdegående analyser – herunder uddrag af læring
- Krænkende handlinger
- Arbejdstilsynet

Vedrørende sygefravær så skal man være opmærksom på, at coronarelateret fravær ikke er fjernet fra tallene. Der er dog fokus på om der reel sker en stigning. I så fald vil dette blive håndteret ledelsesmæssigt. Både i den konkrete afdeling og via MED. Der har været en del influenzarelaterede sygemeldinger i år.

LMU'ernes tilbagemeldinger fra deres arbejdsmiljøarbejde blev præsenteret via slides:

- Gøre LMU-arbejdet mere nærværende (ADA, BUA)
- Håndtering af høje følelsesmæssige krav (ADA, RP Midt)
- Fastholde stærk sikkerhedskultur (Afd. R)
- Intro af nyansatte (Afd. R, BUA)
- Rekruttering (AfP)
- Sygefravær (BUA)
- Medarbejderflow (BUA, RP Midt)
- Arbejdet med vold og krænkende handlinger
- Onboarding (Psykiatristaben og RP Gødstrup)
- Deeskalering (RP Gødstrup, RP Horsens, RP Randers)
- Triosamarbejdet (Psykiatristaben, RP Horsens)
- Reduktion af ulykker (RP Midt)
- Kontorarbejdspladser (Psykiatristaben, RP Midt)
- Psykologisk tryghed (RP Randers)

Der var derefter en gruppedrøftelse ift., hvilke refleksioner gennemgang af indsatser, data og LMU'ernes tilbagemeldinger giver – herunder hvordan HMU kan understøtte LMU'ernes arbejdsmiljøarbejde. Drøftelsen blev samlet op i plenum:

- HMU kan være retningsgivende for LMU'erne - herunder opgavestiller
- Mere fokus på hvad der skaber det gode fremfor fokus på det mere negative
- Fokus på hvordan vi får bragt de gode ting videre
- Ulykkestal for nye er høje, men stabile til trods for stort personaleflow
- Tydelig kommunikation fra HMU ift. opgaver til lokal håndtering
- Stigning af tal for ulykker – fokus på dette
- Italesættes af at det ikke er lige meget, hvis man melder sig syg - at det har en betydning også for sine kollegaer
- En ledelsesanerkendelse af at man ikke kan nå det hele, når der er mange syge.

Chefsygeplejeske Maja Moeslund Skau fra Afdeling for Depression og Angst holdt oplæg om afdelingens arbejde med høje følelsesmæssige krav. Der henvises til slides.

På baggrund af oplæg blev der holdt gruppedrøftelser ift. mulige initiativer til at håndtere høje følelsesmæssige krav. Disse blev opsamlet i plenum:

- Stor uforudsigelig i sengeafdelinger - man er altid på. Ønsker et større fokus på arbejdsplanlægningen.
- Deeskalering - fokus på de gode eksempler.
- Hvordan taler man om det svære mellem kollegaer?

- Man må ikke glemme de erfaringer ift. supervision - fokus på at det er en struktureret supervision.
- Italesættelse af at der er høje følelsesmæssige krav i sit arbejde.
- Få skabt nogle rum til at tale om de høje krav.
- Hvordan sikrer vi dem, som tager på hjemmebesøg?
- Hvad skal der til for at man bliver en del af gruppen - håndteringen af de høje følelsesmæssige krav er tæt knyttet til den gruppe, som man er en del af. Man er sårbar indtil man er en del af den nye gruppe - gælder også for de medarbejdere som har mange interne skift.

Der er igangsat et nyt onboardingprojekt inspireret af Hospitalsenhed Midt. I første omgang, som en prøvehandling hos Regionspsykiatrien Midt. Det handler både om en struktureret indsats, men også hvordan man får følelserne med.

Kvalificering af udkast til arbejdsmiljøhandleplan for Psykiatrien 2023-2024 frem til 2030:

HMU blev præsenteret for udkast til og tanker bag den kommende arbejdsmiljøplan. Jævnfør slides. Driverdiagrammet er udtryk for både en række nationale krav og indsatser samt at der arbejdes både strategisk og operationelt med indsatserne. Fra HMU til LMU og arbejdsmiljøgrupperne. Der er tale om en proces med en periode på 2 år.

Kasse med nyansatte kan udvides til også at omhandle erfaringer.

Opsamling fra gruppedrøftelser:

- Få de erfaringer med, som forudsætning for fokus på de nye - vigtigt at ledelse også er med
- Vigtigt at de erfaringer også føler set og hørt
- Livsfaser ved det at være ansat
- Et miljø, hvor man også tør tale om de ting som er svære - hvordan adresserer vi de svære problemstillinger på en god måde.
- Større psykologiske krav og begrebet ledelse - står det tydeligt nok i driverdiagrammet?
- Driverdiagram som udtryk for noget vi allerede gør - hvordan kan vi lære af de steder, hvor det går godt?

Underudvalget for arbejdsmiljø og Sikkerhed er med til at synliggøre og sætte fokus på arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdet med arbejdsmiljø er ikke tabubelagt i samme grad som tidligere, hvilket også er med til at retfærdiggøre, at HMU har underudvalget.

Der blev til sidst orienteret om 3 meters reglen se mere her:

<http://intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/arbejdsmiljoportal-for-hmu-for-fallesfunktioner-stabe-og-regional-udvikling/3-meters-reglen/>

HMU besluttede:

- at drøfte arbejdet med arbejdsmiljø i psykiatrien
- at Underudvalg for arbejdsmiljø og sikkerhed bør fortsætte. (Dette besluttet endeligt af det nye HMU, når dette konstitueres 1. kvartal 2023)

Bilag

- Datapakken_2022-12-08
- Samlet_LMU-tilbagemeldinger
- Udkast_Arbejdsmiljøhandleplan_2022-11-23
- Udkast_Arbejdsmiljømål_2022-11-24

1-13-3-135-21

9. Eventuelt og evaluering (15.55-16.00)

Det indstilles, at HMU

- drøfter eventuelt
- evaluerer mødet

Sagsfremstilling

Beslutning

- En god dialog om hvordan HMU kan være med til at sprede drøftelserne bredt ud
- Fint med deltagelse og oplæg fra en udefra - det kan man gøre brug af til andre temadrøftelser
- Sidste officielle møde i nuværende HMU. Der blev takket for det gode samarbejde. Det nye HMU konstitueres forventeligt 1. kvartal 2023. Såfremt det ikke er muligt at konstituere et nyt HMU der (eksempelvis pga. manglende udpegninger), vil det gamle HMU fortsætte indtil det nye kan konstitueres.