

**Referat af ordinært HMU-møde
samt temamøde om arbejdsmiljø
Onsdag den 7. december, kl. 11.00-17.30
i mødelokale M4, Patienthotellet**



Dagsorden:

Sagsb.	Indstilling
	1. Valg af ordstyrer og mødeleder (medarbejderrepræsentanter) (2 min.)
	<p>2. Mødets værdi (valgt af medarbejderrepræsentanterne) (5 min.)</p> <p>Som drøftet på det seneste ordinære HMU-møde vil vi prøve at bruge hospitalets værdier aktivt på vores møder. (Se vedhæftede bilag med værdierne)</p> <p>Derfor indledes dette møde med, at medarbejderrepræsentanterne præsenterer, hvilken værdi de mener, der skal være særligt fokus på på mødet. HMUs medlemmer har mulighed for at komme med eksempler på, hvordan værdien optimalt set kan komme til udtryk på mødet.</p> <p>Ved mødets afslutning evalueres kort på, hvordan HMUs medlemmer mener, at værdien er eller ikke er kommet til udtryk.</p>
	3. Godkendelse af dagsorden (3 min.)
	4. Godkendelse af referat fra ekstraordinært HMU-møde den 26. august samt ordinært HMU-møde den 7. september (5 min.)
HL	5. Økonomi og aktivitet, arbejdsulykker og sygefravær (25 min.)
HL	<p>6. Status på omstillingsplan (30 min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generel status på implementeringen af omstillingsplanen på hospitalet • Lokale konsekvenser af logistikprojektet v. Administrationen • Status i forhold til personaleprocessen v. Mette Dehlendorff • Besparelser på det neurologiske område i Region Midtjylland

<p>HL og Andreas Jonsson</p>	<p>7. Orientering: Benchmarking på hospitalsrengøring (20 min.) (bilag vedhæftet)</p> <p>Danske Regioner har gennemført en sammenligning i forhold til prisen på hospitalsrengøring, der har resulteret i den vedhæftede rapport.</p> <p>I forhold til Regionshospitalet Randers viser rapportens konklusioner, at vi her på hospitalet har en af landets billigste vaskeriydelser, men samtidig en af de dyreste rengøringsydelser.</p> <p>Hospitalsledelsen ønsker at undersøge, hvorvidt der er et potentiale for besparelser på rengøringsområdet.</p> <p><i>Vedlagt bilag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Benchmark af støttefunktioner_2011. Rapporten er 45 sider lang. De væsentligste tabeller i forhold til rengøring findes på side 4 samt 12-13, mens de væsentligste tabeller for vaskeri findes på side 33-34.
	<p>Frokost: 12.30-13.00</p>
<p>HL</p>	<p>8. Drøftelse af strategioplæg (20 min.) (bilag vedhæftet)</p> <p>Som opfølgning på præsentationen af fremtidige indsatsområder for hospitalet på HMU-mødet den 7. september har Hospitalsledelsen formuleret vedhæftede udkast til et strategioplæg, som de ønsker at drøfte med HMUs øvrige medlemmer.</p> <p><i>Vedlagt bilag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategitiltag for RRA 2011-2013
<p>Mette Dehlendorff</p>	<p>9. Godkendelse af kommissorium for personalepolitisk udvalg (15 min.) (bilag vedhæftet)</p> <p>HMU besluttede på mødet d. 17. juni 2011 at nedlægge kompetenceudvalget. Der skulle i stedet dannes et Personalepolitisk Udvalg, der skulle være et underudvalg til HMU, og som skulle hjælpe med at kvalificere oplæg mm. inden for det personalepolitiske område.</p> <p>Udvalget har holdt et møde, hvor det har lavet udkast til et kommissorium, som HMU skal godkende.</p> <p>HMU skal endvidere oplyses om, at det personalepolitiske udvalg er blevet valgt af HL til at være deres rådgivere i forbindelse med processen før, under og efter gennemførelsen af APV og TULE i foråret 2012. Det personalepolitiske udvalg er i den sammenhæng udvidet med 1 overlæge, 1 arbejdsmiljørepræsentant fra HMU, 1 kommunikationsrådgiver og 1 HR-konsulent.</p>

	<p>Vi indstiller,</p> <ul style="list-style-type: none">• At HMU drøfter og godkender kommissoriet for det personalepolitiske udvalg• At HMU tager orienteringen om HL's anvendelse af det personalepolitiske udvalg som rådgivende organ i forbindelse med APV og TULE til efterretning (se også punkt 10) <p><i>Vedlagt bilag:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Udkast-kommissorium-personalepolitisk-udvalg241011
HL/Mette Dehlendorff	<p>10. Orientering og status om APV og TULE (25 min.)</p> <p>Hospitalet gennemfører i 1. kvartal APV, TU-LE (TrivselsUndersøgelse og LederEvaluering). Kortlægningen til alle 3 undersøgelser foregår i uge 10 og 11. Herefter er resultaterne fra APV klar til at arbejder videre med, hvorimod der går ca. 5 uger inden resultaterne fra TU-LE foreligger.</p> <p>Kortlægningen foregår samtidigt, men skal betragtes som 3 separate undersøgelser. Fordelen ved samtidigheden er, at det giver et samlet billede af hospitalets arbejdsmiljø, som ledere og medarbejdere derefter kan arbejde videre med.</p> <p>Undersøgelserne skal ses som en mulighed for at tage en temperaturmåling på organisationen og dermed status på arbejdsmiljøet i afdelingerne. Denne måling giver pejling af udviklingsområder og udfordringer, der skal arbejdes videre med såvel lokalt som på organisationsniveau.</p> <p>Det Personalepolitiske Udvalg har på et møde 16. november bl.a. drøftet, hvorledes vi sikre en høj svarprocent på undersøgelserne. Målet er, at rigtig mange af medarbejderne svarer på undersøgelserne. Selvom medarbejdernes svarprocent var på 66,1 pct. i 3. AKU runde i 2010, er det er væsentligt fald fra 2. AKU runde i 2007, hvor medarbejdernes svarprocent var på 74,7.</p> <p>Det Personalepolitiske Udvalg har ligeledes drøftet forskellige initiativer for at sikre en høj svarprocent.</p> <p>Vi indstiller,</p> <ul style="list-style-type: none">• at HMU tager orientering og status om APV og TULE til efterretning• at HMU tager tidsplan for gennemførelse af APV og TULE til efterretning <p><i>Vedlagt bilag</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Notat om de 3 undersøgelser• Overordnet tidsplan for APV og TU-LE

<p>Mette Dehlendorff</p>	<p>11. Bruttolønsfinansiering af kurser (10 min.)</p> <p>På baggrund af en drøftelse på det seneste kontaktudvalgsmøde har medarbejderrepræsentanterne spurgt, om der er mulighed for bruttolønsfinansiering af kurser. Pirkko Dinnesen fremlægger kort, hvad der blev drøftet på mødet.</p> <p>Personaleafdelingen har spurgt Koncern HR, der har givet følgende tilbagemelding: <i>Emnet har været drøftet i Regions MEDudvalget, som har besluttet at afgrænse bruttolønsaftaler til multimedier, bus- og togkort samt aviser – selv om der ud fra de generelle regler og det protokollat, som er indgået med Danske Regioner og de faglige organisationer, kunne være flere muligheder.</i></p> <p><i>Problemstillingen har også tidligere været drøftet i HR-chefkredsen, og der har her været bred enighed om, at det ikke kan anbefales, at uddannelse og kurser afholdes som helt eller delvist finansieret som bruttolønsordning.</i></p> <p><i>Hele regelgrundlaget for bruttolønsfinansiering bygger på, at "godet" stilles til rådighed for medarbejderen af arbejdsgiveren. Det ville i givet fald indebære, at der skulle udarbejdes et egentligt koncept for den type bruttolønsordninger, som skulle stilles til rådighed for alle medarbejdere.</i></p> <p>Vi indstiller,</p> <ul style="list-style-type: none"> • At HMU tager svaret fra Koncern HR til efterretning
<p>Maja Jacobsen</p>	<p>12. Godkendelse af HMUs mødedatoer i 2012 (5 min.)</p> <p>Forslag til ordinære HMU-møder i 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9. februar kl. 11.30-15.00 • 23. april kl. 11.30-15.00 • 20. juni kl. 11.30-15.00 • 13. september kl. 11.30-15.00 • 6. december kl. 11.00-17.30
<p>Maja Jacobsen</p>	<p>13. Kommentarer til nyhedsbrev til HMU (10 min.) (bilag vedhæftet)</p> <p>Indhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status på parkering og parkeringshus (se også det vedhæftede notat fra Q-park) • Ny affaldshåndtering pr. 1. januar 2012 • Status på EPJ • Arbejdsskader • Sygefraværstatistik (se 2 vedhæftede bilag)

	<p><i>Vedlagte bilag</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyhedsbrev til HMU nr. 7 – december 2011 • Notat EMV Randers (notat om bagudbetaling fra Q-park) • Sygefravær til HMU – dec. 11 • Sygefravær afdelingsvist pr. måned...
	14.Eventuelt (10 min.)
	<p>PAUSE (10 min.) Vi genoptager mødet ca. 14.45.</p>
<p>Temamøde om arbejdsmiljø kl. 14.45-17.30</p> <p>Mødeleder: Thomas Pazyj Ordstyrer: ledelsesrepræsentant</p>	
Anja Frøkjær og Helle B. Andersen	<p>15.Sundhedsfremme på RH Randers (20 min.) – status på aktiviteter i 2011 og oplæg til initiativer i 2012.</p> <p>Vi indstiller, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • HMU drøfter oplægget til initiativer for 2012 med henblik på prioritering og godkendelse
Deltagere på konferencen	<p>16. Tilbagemeldinger fra den regionale arbejdsmiljøkonference (15 min.)</p> <p>De af HMUs medlemmer, der deltog i den regionale arbejdsmiljøkonference den 13. oktober 2011 om arbejdsmiljø og trivsel i fremtidens sundhedsvæsen, bedes overveje og give en kort mundtlig tilbage melding på mødet i forhold til, hvilke indsigter, forslag eller lignende, vi med fordel kan arbejde videre med her på hospitalet.</p> <p>Tilbage meldingen kan være fælles eller individuel.</p>
Anja Frøkjær	<p>17. Nye vinde – brug spilerdug og sejl (40 min.) - pilotprojekt med test af let tilgængelige hjælpemidler på AB4, A7 og A3 v. Anja Frøkjær, Maja Illum og Karsten Kolind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Præsentation af projektets resultater • Drøftelse af erfaringer fra projektet
	<p>PAUSE (10 min.) Vi genoptager mødet ca. kl. 16.10.</p>
Mette Dehlendorff og Anja	<p>18. Arbejdsmiljøstrategi for 2012-2013 (1 time 15 min.)</p> <p>Det fremgår af forretningsordenen for HMU, at der 1 gang årligt skal afholdes</p>

Frøkjær	<p>et møde med særlig fokus på arbejdsmiljøstrategi. Denne drøftelse skal give retning på, hvilke områder og emner indenfor arbejdsmiljøområdet, som hospitalet i særlig grad vil have fokus på i det/de næste år.</p> <p>Som baggrund for denne drøftelse skal dagens oplæg og andre input anvendes. Der tænkes her på input fra:</p> <ul style="list-style-type: none">• Region Midtjyllands oplæg til arbejdsmiljøstrategi• Hospitalets fremtidige indsatsområder• Arbejdsmiljøorganisationens input til strategiområdet 2012• Sundhedsgruppens forslag til initiativer i 2012• Drøftelsen under oplægget om "Nye vinde – brug spilerduk og sejl"• Tilbagemeldinger fra arbejdsmiljøkonferencen i oktober• M.m. <p>Drøftelsen sker i en åben proces, hvor resultatet gerne skulle ende ud med anbefalinger til hospitalets fremtidige strategi. HMU vil på det første møde i 2012 endeligt beslutte arbejdsmiljøstrategien for 2012-2013.</p> <p>Vi indstiller,</p> <ul style="list-style-type: none">• At HMU på baggrund af dagens oplæg og andre input kommer med anbefalinger til den fremtidige strategi på arbejdsmiljøområdet <p><i>Vedlagt bilag:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Regionale fokusområder• Bruttoliste over anbefalinger fra AMO til HMU
	<p>19. Evaluering af heldagsmødet (5 min.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvordan er den valgte værdi kommet til udtryk eller ikke kommet til udtryk på mødet?• Skal vi fortsætte med at bruge værdierne som i dag, eller har HMUs medlemmer andre forslag?

Referat:

Thomas Pazyj bød indledningsvis velkommen til Jakob Lager, ny medarbejderrepræsentant for Yngre Læger og AC-gruppen samt Andreas Jonsson, ny lederrepræsentant.

Punkt 1. Valg af ordstyrer og mødeleder (medarbejderrepræsentanter)

Lars Engelst Pedersen: mødeleder

Lise Arbørg: ordstyrer

Punkt 2. Mødets værdi

Mødets værdi: dialog

Punkt 3. Godkendelse af dagsorden

Punkt 17 byttede plads med punkt 9 og 10.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 4. Godkendelse af referat fra ekstraordinært HMU-møde den 26. august samt ordinært HMU-møde den 7. september

Referatet fra mødet den 26. august blev godkendt uden bemærkninger.

I forhold til referatet fra den 7. september blev der spurgt ind til opgørelse vedr. besparelser og omplacering. Mette Dehlendorff svarede, at den ville blive præsenteret på dagens møde.

Lisbeth Reuss-Schmidt ønskede det ført til referat, at bemærkningerne på mødet den 7. september under punkt 6 omkring situationen på B7, primært var kommet fra hende. Da HMU fremover vil få kortere referater, understregede Marianne Jensen og Børge Bossen vigtigheden af, at man på møderne tilkendegiver det, hvis det er vigtigt at få sine bemærkninger ført til referat med navns nævnelse af hensyn til sit bagland eller andet.

Punkt 5. Økonomi og aktivitet, arbejdsulykker og sygefravær

Status på økonomi og aktivitet i 2011

Thomas Pazyj orienterede om, at vores bud pt. er, at vi ved årets udgang har et underskud på ca. 10 mio. kr.. Aftalen med regionen er, at vi skal afdrage vores underskud i 2011 over de næste tre år. Derudover mangler vi at afdrage 20 mio. kr. af den gæld, vi afvikler som meraktivitet.

Pt. har vi problemer i forhold til en lav aktivitet. Vi ved ikke på nuværende tidspunkt, om vi når vores aktivitetsmål, og vi arbejder derfor målrettet med at øge aktiviteten i forhold til ambulante og kirurgiske patienter.

Endvidere arbejder vi intensivt med at få tjek på registreringerne, så vi er sikre på at have fået penge for det arbejde, vi rent faktisk har udført. Der kommer løbende nye koder, som vi skal have implementeret, og vi får med jævne mellemrum øje på koder, vi ikke har brugt, og som derfor betyder en lavere udbetaling for vores ydelser.

Status på arbejdsskader og sygefravær

I forhold til arbejdsulykker er der færre end tidligere, og også vores sygefravær ligger fortsat under regionens gennemsnit.

Lisbeth Reuss-Schmidt bemærkede, at medarbejderrepræsentanterne tidligere på HMUs møder har gjort opmærksom på, at de hører om tilfælde, hvor syge medarbejdere går på arbejde, da de har en frygt for eventuelle konsekvenser ved at sygemelde sig. Lisbeth Reuss-Schmidt fortalte, at hun fortsat får meldinger om det, men at det pt. virker, som om der er færre end tidligere.

Status på økonomi og aktivitet i 2012

Pt. afholdes der budgetmøder med afdelingerne. For 2012 har vi et budget, der balancerer. Pga. presset på it-udgifterne afsætter vi en særlig buffer i 2012 på 5 mio. kr. til it. På sigt har vi en forventning om, at vi kan bruge færre penge på it, da det, der lige nu presser budgetterne, er opbygningen af den nye it-organisation og herunder en ensretning af de it-systemer, vi arbejder med i regionen.

Pirkko Dinnesen spurgte, hvordan regningen på it-udgifterne fordeles? Thomas Pazyj svarede, at i forhold til de systemer, vi alle bruger, fordeles udgifterne efter bruttobudget, mens udgifter til de systemer, der ikke bruges af alle, selvfølgelig kun fordeles blandt de organisationer, der anvender systemet.

Punkt 6. Status på omstillingsplan

Hospitalsledelsen gennemgik status for omstillingsplanen:

- Medicinsk benchmarking: uenighed i regionen om hvilke parametre der skal trækkes på i benchmarking-undersøgelsen, arbejdet fortsætter
- Besparelser inden for neurologien. I den nye plan for neurologien vil der ikke være akut apopleksi eller apopleksi-senge på hospitalet. Planen implementeres løbende i 2012-2013
- Etablering af Familieafsnittet på C6 er gennemført
- Flytning af Mamma-klinik til Patienthotellets lokaler i 2012
- Fælles akutmodtagelse implementeres pr. 1. januar 2012
- Aftale om planlagte sectio fra Aarhus: ca. 200 stk. pr. år.
- Ny aktivitet: vi arbejder på at tiltrække yderligere aktivitet særligt på det gynækologiske og det pædiatriske område vha. aftaler med AUH
- Pr. 1. december har Patologisk Institut overtaget prøver fra Horsens
- Grenaa Sundhedshus: arbejder på at lægedækning mellem 16-08 og i weekenderne varetages af privat praktiserende læger
- Logistik-projekt: Indkøbskontoret og Sterilcentralen har nu været igennem en proces, hvor de har defineret, hvem der bliver en del af reglerne for virksomhedsoverdragelse, og hvem der bliver en del af en regional cockpit-funktion. Sterilcentralen har valgt at håndtere besparelserne i forhold til projektet som en omplaceringsproces i egen afdeling. Et afledt projekt af det regionale logistik-projekt er et internt projekt her på hospitalet vedr. central opfyldning på OP. Vi er netop ved at starte projektet op, og alt afhængig af erfaringerne vil der blive implementeret central opfyldning i andre dele af organisationen efterfølgende.

Status på omplaceringer pr. 28. november

Mette Dehlendorff fremlagde de seneste tal (se Power Point-præsentationen "Status på omstillingsplan", dias 1-3).

Hvis vi kigger på både de direkte og de afledte besparelser er 155 personer blevet direkte berørt indtil videre. I forhold til de afledte besparelser alene drejer det sig om indtil videre 61 personer.

De 155 medarbejdere fordeler sig således:

- 22 omplaceret til anden afdeling
- 11 ledere er varslet ned til andre stillinger
- 30 er omplaceret inden for egen afdeling
- 14 er omplaceret i regionen
- 23 har kontraopsagt, gået på pension, ikke ønsket omplacering
- 4 er varslet ned i tid
- 30 er fratrukket efter endt opsigelsesperiode
- 21 forsøges stadig omplaceret

Personaleafdelingen holder en tæt kontakt til de 21 personer, vi fortsat forsøger at finde en omplaceringsmulighed til.

Pirkko Dinnesen spurgte, om der er lønmæssige besparelser i forhold til de ledere, der er varslet ned til andre stillinger? Mette Dehlendorff svarede, at det er der ikke, da der er regler på området, som vi selvfølgelig følger, men at der på sigt vil være besparelser, når vedkommende engang fratrudder, og en ny skal ansættes.

Status på ansættelsesstop

Regionen har hævet sit ansættelsesstop, men da vi ikke er færdige med omstillingsplanen på især Medicinsk afdeling har vi valgt fortsat at fastholde reglen om, at en ledig stilling skal i et 5-dages internt opslag, og at afdelingen skal informere Personaleafdelingen om ledige stillinger, så vi kan prøve at matche stillingerne til de personer, der er inde i en omplaceringsproces.

Punkt 7. Orientering: Benchmarking på hospitalsrengøring

Thomas Pazyj indledte punktet. I maj 2011 blev der lavet en benchmarkrapport af Danske Regioner over udgifterne til henh. rengøring og vask på danske hospitaler.

Resultatet for Regionshospitalet Randers var, at vi ligger over gennemsnittet på udgifter til rengøring. Vaskeriydelser leveres til landets billigste priser.

Overvejelserne hos hospitalsledelsen går nu på, hvad en evt. neddrogning af omkostningerne til rengøring, så vi kommer til at ligge på et gennemsnitligt niveau, vil betyde for kvaliteten af

vores rengøring. Udgiftsmæssigt vil en sådan neddrosling betyde en besparelse på ca. 3 mio. kr. om året.

Før en sådan beslutning træffes, ønsker hospitalsledelsen at kende konsekvenserne, og oplægget er derfor nu, at vi hyrer et konsulentfirma til at undersøge, hvad en neddrosling af rengøringen vil betyde, og hvor vi kan gøre det.

Hospitalsledelsen understregede, at det her ikke drejer sig om udlicitering eller at sætte serviceassistent-faget til debat.

Hospitalsledelsen er klar over, at vi tidligere meget bevidst har valgt at have en højere standard på rengøringsområdet, hvilket vi har fået meget ros for, ikke mindst til det eksterne survey, men vi vil for at vende hver en krone, vi bruger, undersøge muligheden af at spare på området.

Andreas Jonsson, serviceleder, supplerede med informationer om den nuværende ordning med Midtvask, hvor vi ved hjælp af et godt og tæt samarbejde samt fleksibilitet i det daglige med stor sandsynlighed har endnu lavere omkostninger, end rapporten viser.

I forhold til rengøringen har vi ved de seneste to kvalitetsmålinger opnået et positivt resultat på 100 %, hvor gennemsnittet for hospitaler med rengøring i eget regi er 86 %. Der har været enighed om vigtigheden af en meget høj kvalitet på området, men vi er åbne for at undersøge andre muligheder.

Der var enighed om, at

- HMU bakker op om at undersøge konsekvenserne af en besparelse på rengøringsområdet
- Hospitalsledelsen i arbejdet med den nye undersøgelse opfordres til at gøre brug af tidligere undersøgelser foretaget her på hospitalet
- Minna K. Andersen inviteres til at drøfte fremgangsmåden for undersøgelsen med hospitalsledelsen

Når undersøgelsen er gennemført, vil HMU blive præsenteret for resultaterne.

Punkt 8. Drøftelse af strategioplæg

HMU drøftede hospitalsledelsens strategioplæg. I drøftelsen var der særligt fokus på initiativerne i forhold til forskning samt konsekvenserne af det nye økonomiske styringsparadigme, hvor afdelingerne får større ansvar for både over- og underskud i afdelingen.

HMU nikkede overordnet set til strategitiltagene med nedenstående bemærkninger og spørgsmål:

Forskning

Thomas Pazyj understregede, at vi ser forskning som en investering, der både skal medvirke til at gøre os kendte som et dygtigt regionshospital og dermed også som en attraktiv arbejdsplads.

Der var spørgsmål til, om der vil blive tale om at styrke forskningen generelt eller udelukkende lægeforskningen? Marianne Jensen svarede, at vi ønsker at øge den generelle forskningsaktivitet også i forhold til forskning inden for sygepleje, patientforløb, organisationsforskning etc.

Der var spørgsmål til, hvem der skal ansættes som forskningsleder? Marianne Jensen svarede, at hospitalsledelsen har valgt rent organisatorisk at skille forskning og kvalitet ad. Som forskningsleder ser vi derfor gerne en læge forankret i klinikken, der vil blive frikøbt halvtids til at være forskningsansvarlig på hospitalet.

HMUs medlemmer var enige om, at vi i dag savner et forskningsmiljø. Thomas Pazyj bemærkede, at vi i etableringen af et forskningsmiljø vil kigge meget på at skabe en god kobling til forskningsmiljøet på Aarhus Universitetshospital, så vi kan understøtte hinanden.

Nyt økonomisk styringsparadigme

Der var overordnet set usikkerhed blandt HMUs medlemmer i forhold til konsekvenserne og rammerne for det nye økonomiske styringsparadigme.

Thomas Pazyj fortalte, at vi ønsker at skabe større autonomi i afdelingerne. Med overførsel af både over- og underskud skaber vi et stærkere incitament til at skabe økonomisk råderum i egen afdeling.

Afdelingsledelseskredsen har fået tilbuddet om at indgå i forsikringsordninger i forhold til de udgifter, der kan tage tid at administrere eller til tider være en belastning for økonomien, men der var kun 1-2 afdelinger, der ønskede en sådan ordning, og derfor vil det ikke kunne betale sig at etablere den. De øvrige afdelinger ville gerne styre hele økonomien selv.

Der var enighed i HMU om

- Vigtigheden af god og let tilgængelig ledelsesinformation
- Vi skal undgå at tænke i søjler, men bevare vores hjælpsomhed over for hinanden og have fokus på at skabe sammenhængende patientforløb
- Nødvendigheden af klare spilleregler, eksempelvis i forhold til, hvad man som afdeling skal betale andre afdelinger for

Punkt 9. Godkendelse af kommissorium for personalepolitisk udvalg

HMU godkendte kommissoriet med følgende bemærkninger:

- Vigtigheden af at debatter i udvalget bringes videre ind i HMU
- Referaterne fra udvalget skal være tilgængelige på hospitalets intranet

Punkt 10. Orientering og status om APV og TULE (Se Power Point-præsentationen "Status på omstillingsplan, dias 4-8)

Hospitalsledelsen indledte med at understrege, at det at gennemføre APV og TULE ikke bare er noget, vi skal, men også noget vi rigtig gerne vil og glæder os til. Derudover er det vigtigt, at vi, når undersøgelsen er omme, tager handling på de resultater, der kommer, og at alle afdelinger sørger for en grundig opfølgning.

HMUs medlemmer var enige om, at netop fokus på opfølgning er vigtigt, da man hører historier om, at medarbejdere ikke altid oplever, at der bliver fulgt op på de ting, de gør opmærksom på i undersøgelserne.

Mette Dehlendorff præsenterede kort de tre undersøgelser, der vil blive gennemført i uge 10-11 i 2012. De tre undersøgelser er henh. APV (arbejdspladsvurdering), TU (trivselsundersøgelse) og LE (lederevaluering).

Målingen sker ca. 60 dage efter sidste organisationsændring, men da vi er en arbejdsplads, hvor der sker mange forandringer løbende, har vi valgt den tilgang, at ethvert tidspunkt at måle på er et godt tidspunkt. Resultatet af undersøgelserne vil vise et øjebliksbillede af vores arbejdsmiljø, og hvad vi skal arbejde videre med.

Vi er ikke blot ambitiøse i forhold til opfølgning på undersøgelserne, men også i forhold til vores svarprocent, og derfor vil vi lige op til uge 10 og i uge 10-11 lave en række kommunikationstiltag for at få svarprocenten mest muligt op.

Minna K. Andersen understregede vigtigheden af, at medarbejderne får den nødvendige tid til at udfylde undersøgelserne. Manglende mulighed for at gennemføre undersøgelserne vil få betydning for svarprocenten.

Lederevaluering

Lederevalueringen er en evaluering af nærmeste leder, og det vil fremgå af den enkeltes spørgeskema, hvem man evaluerer. Lisbeth Reuss-Schmidt bemærkede, at der kan være et behov for også at kunne evaluere afdelingsledelsen. Mette Dehlendorff svarede, at da undersøgelsen er et regionskoncept, har vi svært ved at påvirke undersøgelsen særlig meget, men problemstillingen har været drøftet. Anja Frøkjær bemærkede, at det er muligt at uddybe sine svar i trivselsundersøgelsen, og her kan man tilføje kommentarer i forhold til afdelingsledelsen, hvis det er relevant.

Hver leder får sin egen rapport efter lederevalueringen, og hvor meget man ønsker at dele af resultaterne er op til den enkelte selv. Mette Dehlendorff anbefalede, at afdelingsledelserne tilbyder en dialog med den enkelte funktionsleder, og derudover er der også lige nu ved at blive lagt planer for et beredskab, som lederne kan benytte sig af, hvis de har behov for det.

Punkt 11. Bruttolønsfinansiering af kurser

På baggrund af en drøftelse på kontaktudvalgsmødet op til HMU-mødet diskuterede HMUs medlemmer fordele og ulemper samt muligheden for, at bruttolønsordningen kan udvides til også at omfatte kurser.

Der var på HMU-mødet uenighed om, hvorvidt en sådan mulighed er et positivt gode for medarbejderne, eller det er et skråplan, hvor man kan frygte, at ansatte får afslag på kursusansøgninger med henvisning til at betale selv via bruttolønsordningen.

Mette Dehlendorff bemærkede, at der derudover også mangler en ledelsesmæssig afklaring i forhold til spørgsmålet samt at de faglige organisationer og RMU kan have en holdning til spørgsmålet, der gør, at vi ikke kan etablere en sådan ordning. Sidst men ikke mindst er der spørgsmålet om, hvordan vi i så fald ville skulle administrere ordningen her på stedet. I forhold til den fælles regionale bruttolønsordning er det et eksternt firma, der administrerer ordningen.

HMU aftalte, at

- Hospitalsledelsen drøfter sagen i forhold til en ledelsesmæssig holdning
- Personaleafdelingen undersøger, hvorvidt det rent teknisk er muligt at udvide ordningen til at omfatte kurser her på hospitalet
- Medarbejderrepræsentanterne undersøger, hvor stort ønsket om en sådan ordning er i deres respektive faggrupper samt afklarer organisationens holdning til ordningen. Tilbagemeldinger kan sendes til personalechef Mette Dehlendorff

Punktet vil blive taget op igen på næste HMU-møde.

Punkt 12. Godkendelse af HMUs mødedatoer i 2012

Mødedatoerne blev godkendt.

Punkt 13. Kommentarer til nyhedsbrev til HMU

Vedr. parkering

Pirkko Dinnnesen spurgte på vegne af en række henvendelser fra medarbejderne, om det er muligt, at betaling af parkeringslicensen kan etableres som bruttolønsordning. Der var enighed om at følge samme fremgangsmåde som under punkt 11:

- Hospitalsledelsen drøfter sagen i forhold til en ledelsesmæssig holdning
- Personaleafdelingen undersøger, hvorvidt det rent teknisk er muligt at udvide ordningen til at omfatte parkering her på hospitalet
- Medarbejderrepræsentanterne undersøger, hvor stort ønsket om en sådan ordning er i deres respektive faggrupper samt afklarer organisationens holdning til ordningen. Tilbagemeldinger kan sendes til personalechef Mette Dehlendorff

Punktet vil blive taget op igen på næste HMU-møde.

Vedr. affaldshåndtering

Andreas Jonsson kommenterede, at der har været meget diskussion og også nogen frustration i afdelingerne omkring de nye procedurer for affaldshåndtering. Thomas Pazyj understregede, at det er hospitalsledelsen, der har truffet beslutningen om at ændre procedurerne for at kunne opnå en besparelse på 640.000 kr.. Det er derfor til hospitalsledelsen og ikke Serviceafdelingen, en eventuel kritik skal rettes.

HMU drøftede, at teksten i Nyhedsbrevet godt kunne misforstås. Andreas Jonsson sender et nyt tekstforslag til Maja S. Jacobsen.

Vedr. status på EPJ

Lise Arbjerg bemærkede, at de mange problemer, der har været i forbindelse med de seneste opdateringer, har været utilfredsstillende. Thomas Pazyj svarede, at der i regionen er afsat penge til at købe et bedre testmiljø, hvor vi vil kunne teste opdateringer, før vi ruller dem ud.

Punkt 14. Eventuelt

- Lise Arbjerg bragte en problemstilling op vedr. vagtplanlægning, og at sekretærerne på Akutafdelingen nu deler vagttrul med både Medicinsk afdeling og Skadestuen. Marianne Jensen svarede, at planen var, at Medicinsk afdeling skulle skilles fra Akut/skadestuerul. Thomas Pazyj sagde, at der vil blive reageret på det
- Mette Dehlendorff informerede om, at vi får et uannonceret besøg af Arbejdstilsynet på et tidspunkt i løbet af 1. kvartal 2012. Præcis hvornår vil vi først få en melding om, når eller umiddelbart før de kommer
- Lise Arbjerg spurgte til status på ferieplanen for 2012-2013. Thomas Pazyj svarede, at afdelingsledelseskredsen har vedtaget en række fælles nedluk omkring skolernes ferier og helligdage, hvor hospitalet skal fungere med lørdagsbemanding. Maja S. Jacobsen supplerede, at den mere detaljerede ferieplan vil være klar i løbet af februar. Pt. er afdelingsledelserne blevet bedt om at komme med input fra egen afdeling

Punkt 15. Sundhedsfremme på RH Randers

Anja Frøkjær og Helle B. Andersen præsenterede året, der var gået, på sundhedsfremmeområdet.

Der har været stor opbakning til Fladbroløbet og DHL-stafetten, og der har efterfølgende været mange positive tilbagemeldinger i forhold til arrangementerne; ikke mindst at vi i år havde arrangeret et fælles samlingssted til de to løb. Særligt var der positiv stemning i forhold til DHL, hvor vi som hospital havde et mindre telt at samles om.

I forhold til de to løb vil vi i 2012 gøre mere reklame for muligheden for at tilmelde sig gå-ruter for dem, der ikke kan løbe, men gerne vil deltage i begivenheden.

I forhold til Fjordløbet var der i 2011 kun 3 tilmeldte fra hospitalet. Vi vil i 2012 sætte mere fokus på cykelløbet, eksempelvis ved at sende en mail direkte til holdkaptajnerne fra "Vi cykler til arbejde"-kampagnen.

Der var god opbakning til Sundhedsdagen; dog ikke til foredraget, og vi vil derfor kigge på et alternativt tilbud til Sundhedsdagen i 2012.

Planlagte aktiviteter i 2012:

- Tæl dine skridt – landsdækkende kampagne
<http://www.firmaidraet.dk/sundhed-paa-arbejdspladsen/cases/tael-dine-skridt.aspx>
- Walk Up plakater i elevatorerne
- Reklamere for Kilokampen
- DHL-stafetten
- Fladbroløbet
- Fjordløbet
- Sundhedsdagen med KRAM faktorerne
- Motionsformer for alle
- Reklame for motionsaktiviteter via Firmasport
- Reklame for motionscentret i materialet til nyansatte og via TV i kantinen

HMU var enig i de overordnede prioriteringer. Der var derudover en række forslag fra HMUs medlemmer:

- Ønske om at vi i stil med de andre virksomheder griller til DHL-stafetten
- Skulder og nakke-øvelser på intranettet
- Kig i inspirationskataloget "Sund i et godt arbejdsliv" fra Arbejdsmiljørådet:
<http://www.amr.dk/isa>

Punkt 16. Tilbagemeldinger fra den regionale arbejdsmiljøkonference

Deltagerne fra HMU understregede følgende pointer fra konferencen:

- Positivt at kunne arbejde med ønskeplaner i vagtplanlægning (Mette Dehlendorff bemærkede, at interesserede afdelinger kan henvende sig til Personaleafdelingen og få hjælp til selv at komme i gang)
- Tænk arbejdsmiljø ind i alle situationer, eksempelvis i forhold til planlægning af afdelingers fysiske placering: er det hensigtsmæssigt at lægge en meget aktiv afdeling med mange udgående opgaver tæt på en afdeling, hvor der er brug for ro?
- Engang imellem at kunne sige pyt
- Inspirerende oplæg, der understregede vigtigheden af at have viljen til forandring og forbedring

Punkt 17. Nye vinde – brug spilerdug og sejl (Power Point-præsentation "06122011-projekt-spilerdug-og-sejl")

HR-konsulent Anja Frøkjær, ergonomisk konsulent fra Koncern HR Maja Illum samt serviceleder Karsten Kolind Rasmussen præsenterede projekt Nye vinde – brug spilerdug og sejl, der har været gennemført på A7, A3 og AB4 i perioden 4. april - 6. juni 2011.

Projektet har haft som formål at undersøge:

- Kan brug af spilerdug og sejl forebygge arbejdsulykker?
- Har viden om og anvendelse af hjælpemidler i forbindelse med forflytninger effekt på ulykkesforebyggelse og nedslidning?
- Er det rentabelt at have engangssejl og spilerdug til de immobile patienter?

Der har været gennemført spørgeskemaundersøgelser på de tre afsnit samt fokusgruppeinterviews og interviews med afdelingssygeplejerskerne. Derudover har alle ansatte i de tre afsnit fået tilbudt undervisning i brug af spilerdug og sejl op til projektets start.

Ud fra resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen er det svært at komme med helt entydige svar på de indledende spørgsmål. Vi kan dog se, at tilgængeligheden af hjælpemidler har stor betydning for, hvorvidt de bliver brugt. Derudover kan vi se, at folk tilkendegiver,

- at de i stigende omfang benytter relevante hjælpemidler
- at der har været stigende tilfredshed med tilgængeligheden af hjælpemidler
- at den oplevede belastning ved forflytninger generelt er blevet mindre
- at der er et fald i, hvor ofte de ansatte i projektets forløb har oplevet at have smerter eller ubehag i nakke/skulder

Projektet viser, at det er afgørende, at de enkelte afsnit prioriterer at implementere hjælpemidler, hvis det skal have en effekt i forhold til at forebygge arbejdsskader og nedslidning.

HMU diskuterede i mindre grupper, hvad man på baggrund af oplægget kan gøre for at forebygge arbejdsulykker. Input fra grupperne kan ses i bilaget "forebygge-ulykker-opsamling-HMU-071211".

På HMU's møde den 9. februar vil det indgå i opsamlingen på arbejdsmiljødrøftelsen.

Punkt 18. Arbejdsmiljøstrategi for 2012-2013

HMU gennemførte en åben proces med udgangspunkt i de input, der var kommet fra Arbejdsmiljøorganisationen.

Målet var at sætte flere ord, tanker og ideer på de nuværende arbejdsmiljøstrategier for 2011-2012 samt komme med forslag til strategier i 2013-2014.

Overskrifterne for idé-arbejdet var:

- Ergonomi
- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Strategier 2013-2014

Se HMUs input i bilaget "arbejds miljøstrategier-input-fra-HMU-071211".

På baggrund af processen på HMU-mødet samt bidragene fra Arbejds miljøorganisationen udarbejder Personaleafdelingen et forslag til hospitalets indsatsområder inden for områderne i den regionale arbejdsmiljøstrategi.

Mette Dehlendorff opfordrede til, at yderligere gode ideer og input sendes til Mette Dehlendorff eller Anja Frøkjær.

Punkt 19. Evaluering af heldagsmødet

- God proces i forbindelse med punkt 18 om arbejdsmiljøstrategier og indsatsområder
- Næste heldagsmøde skal arbejdsmiljøpunkterne ligge forrest
- Meget langt møde (6½ time), evt. pause med forfriskninger tæt på mødeafslutning
- Godt med opdeling af rolle som mødeleder og ordstyrer
- Godt med mere tekst under punkterne på dagsordenen
- God dialog på mødet. Fortsat bruge værdierne på mødet.
Medarbejderrepræsentanterne vælger fremover mødets værdi

På mødet deltog:

Fra ledersiden deltog:

Thomas Pazyj, formand for HMU

Marianne Jensen

Egon Jensen

Børge Bossen (deltog indtil kl. 13)

Ole B. Kjeldsen

Andreas Jonsson

Lisbeth Kidmose

Bente Fogh (deltog indtil kl. 14)

Fra medarbejdersiden deltog:

Pirkko Dinnesen, næstformand for HMU

Lars Engelst Petersen

Tove Juul Khristensen

Rie Rytter

Ilse Irene Rasmussen

Lise Arbjerg

Anna Larsen

Helle B. Andersen

Lisbeth Reuss-Schmidt

Marie Gylling

Jakob Lager

Minna Krogh Andersen

André Nørlund Vangsgaard (suppleant for

Dorte Henriksen

Thomas Pazyj,
Formand for HMU

Afbud fra:

Lone Winther Jensen

Nina Søndergaard

Dorte Henriksen

Observatør:

Anja E. Frøkjær (HR-konsulent)

Mette Dehlendorff (Personalechef)

Referent:

Maja S. Jacobsen

Pirkko Dinnesen,
Næstformand i HMU