

Referat af ordinært HMU-møde
Torsdag den 13. september, kl. 11.30-15.00
i Mødelokale 4

**Dagsorden:**

Ansvarlig	Punkt
	<p>1. Godkendelse af dagsorden (2 min.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Punkter til Evt.
	<p>2. Mødets værdi (valgt af lederrepræsentanterne) (2 min.)</p> <p>Som aftalt på mødet i december 2011 fortsætter vi med at bruge hospitalets værdier som baggrund for at evaluere mødet. Medarbejderrepræsentanterne har i en periode valgt værdierne. Derfor blev det den 24. august aftalt, at det nu er lederrepræsentanterne, der i en periode vælger mødets værdi.</p> <p>Lederrepræsentanterne 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 evaluerer vi, hvordan HMUs medlemmer mener, at værdien er eller ikke er kommet til udtryk.</p>
HL/MHD/ AEF	<p>3. TEMA: Tværgående indsatsområder fra APV og TULE (56 min.) (til drøftelse og beslutning)</p> <p>Som aftalt på HMU mødet den 20. juni er det nu tid til at drøfte og udvælge tværgående temaer som opfølgning på APV og TULE samt fastlægge den fremadrettede proces.</p> <p>Afdelingerne har siden HMU mødet i juni har mulighed for at melde yderligere temaer ind og afdelingslederne har desuden drøftet de temaer, som er kommet ind, på AL mødet den 21. august.</p>

	<p>Der er meldt følgende forslag til tværgående indsatsområder på baggrund af TULE og APV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde på tværs af afdelinger • Retning fra øverste ledelse • Forbedring af kommunikation på hospitalet • Diskussion af hospitalets værdier • Det er de rigtige ting, vi bruger mest tid på i det daglige arbejde • Samarbejde på tværs af faggrupper • Forbedring af adgangsveje • Bevægelse fra kontrol til tillid i organisationen • Fokus på den røde tråd i forbindelse med tilrettelæggelse af opgaveløsning <p>Det indstilles, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • HMU som udgangspunkt vælger 2 tværgående temaer, som enten er relevante for alle afdelinger at samarbejde om, eller er relevante for en del af afdelinger at samarbejde om • HMU fastlægger den fremadrettede proces, herunder opfølgning på de 2 temaer på HMU møderne
	<p>PAUSE (25 min.)</p> <p>Vi spiser frokost og genoptager mødet ca. kl. 12.55.</p>
	<p>4. Godkendelse af referat fra HMU-mødet den 24. august (5 min.)</p>
<p>MHD/AEF</p>	<p>5. Metode til videndeling vedr. opfølgning på APV og TULE (20 min.) (til drøftelse)</p> <p>Der findes et forum for videndeling i sundhedsvæsenet, www.vis.dk, som kan anvendes bredt til vidensdeling.</p> <p>På Regionshospitalet Randers eksisterer der også et debatforum for arbejdsmiljøorganisationen, som kan anvendes: http://randers.intranet.rm.dk/personaleforhold/arbejdsmilj%c3%b8/debatforum+for+arbejdsmilj%c3%b8grupperne. De enkelte LMU medlemmer kan derudover se andres løsningsforslag via arbejdsmiljøsystemet til sagsbehandling af APV'er.</p> <p>Hvordan kan vi eventuelt supplere metoderne ovenfor, så videndeling bliver nemt i hverdagen? Erfaringen viser, at videndeling fungerer i praksis ved metoder, der er baseret på "<i>småt og smart</i>" og som bygger på eksisterende fællesskaber.</p>

	<p>Det indstilles, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • HMU medlemmer drøfter og anbefaler metoder til videndeling på tværs af afdelinger
HL	<p>6. Økonomi og aktivitet (40 min.) (til orientering)</p> <p>Som aftalt på HMU-mødet den 24. august bruger vi på dette møde ekstra tid på at gennemgå situationen vedr. hospitalets økonomi og aktivitet.</p> <p>Der vil løbende være tid til at stille spørgsmål.</p> <p>Hospitalsledelsen indstiller til</p> <ul style="list-style-type: none"> • At HMU tager orienteringen til efterretning
	<p>PAUSE (10 min.)</p> <p>Vi genoptager mødet kl. 14.10.</p>
MHD/AEF	<p>7. Status fra Personalepolitisk Udvalg - og serviceeftersyn af personalepolitikker (5 min.) (til orientering)</p> <p>Personalepolitisk Udvalg har drøftet de eksisterende personalepolitiske retningslinjer og politikker. Udvalget har besluttet at gennemgå og drøfte samtlige personalepolitikker og retningslinjer mhp. en overordnet drøftelse i HMU af hvilke personalepolitiske retningslinjer og politikker, der bør være retningslinjer (ens for alle) og hvilke, der bør være værdibaserede.</p> <p>Udvalgets udgangspunkt for gennemgangen er, at så meget som muligt af det personalepolitiske grundlag bør være værdibaseret.</p> <p>Udvalget holder fast i tidsplanen, så HMU bliver præsenteret for et oplæg på første HMU møde i 2013.</p> <p>Udvalget indstiller</p> <ul style="list-style-type: none"> • At HMU tager orienteringen til efterretning
AEF/HBA/MSJ	<p>8. Input til sundhedsfremmegruppens planlægning af aktiviteter 2013 (15 min.) (til orientering og drøftelse)</p> <p>Status på efterårets arrangementer</p> <p><i>Fjordløbet og DHL</i></p> <p>Foreløbig er både Fjordløbet samt DHL-stafetten gennemført med deltagelse fra hospitalet. DHL-stafetten var en succes i forhold til antallet af tilmeldte, der var steget fra ca. 160 tilmeldte sidste år til 210 tilmeldte i år. Der var dog en oplevelse af, at flere havde meldt fra uden, at der var blevet fundet en erstatning for dem.</p>

	<p>I forhold til Fjordløbet var der kun 3 tilmeldte. Derudover deltog ca. 4-5, der ikke var klar over, at de kunne have fået tilmeldingen betalt af hospitalet. Tidspunktet for Fjordløbet har givetvis en betydning, da der ikke blev skabt nok opmærksomhed omkring løbet, fordi tilmeldingsperioden ligger midt i sommerferieperioden. Sundhedsfremmegruppen vil på gruppens møde i diskutere, hvorvidt vi fra hospitalets fortsat ønsker at støtte Fjordløbet og eventuelle alternativer til Fjordløbet.</p> <p><i>Sundhedsdag, kampagne og foredrag</i></p> <p>Den 20. september afholdes hospitalets sundhedsdag for personalet. Sundhedsdagen fokuserer i år på tilbud om at få testet sin sundhed i forhallen på plan 2. Der har løbende været en god opbakning til netop dette tilbud, mens der sidste år desværre ikke var nævneværdig opbakning til de øvrige arrangementer i form af foredrag og gratis tilbud i motionsklubben.</p> <p>Sidst men ikke mindst skal vi selvfølgelig nævne de foredrag, der er finansieret af den rest, der var tilovers fra trepartsmidlerne; nemlig fyraftensforedragene med henh. Chris MacDonald og Peter Lund Madsen. Begge foredrag er lige nu fuldt bookede med 400 tilmeldte til hvert foredrag. Det store antal deltagere kunne lade sig gøre, da HL har bevilget midler til at flytte foredragene til Hotel Scandic Kongens Ege.</p> <p><i>Input til sundhedsfremmegruppens drøftelse</i></p> <p>Den 14. november afholder sundhedsfremmegruppen møde for at forberede oplæg til næste års fokusområder. Derfor ønsker vi, at HMU drøfter nedenstående spørgsmål med henblik på input til sundhedsfremmegruppens videre arbejde.</p> <p>Spørgsmål til HMU:</p> <ul style="list-style-type: none">• Er det de rigtige aktiviteter, der bruges tid på at arrangere?• Har HMU forslag og ideer, som de ønsker, at sundhedsfremmegruppen tager i betragtning i forhold til oplægget til næste års aktiviteter? <p>Det indstilles at</p> <ul style="list-style-type: none">• HMU tager orienteringen om efterårets arrangementer til efterretning• HMU drøfter input til sundhedsfremmegruppens møde den 14. november
MSJ	<p>9. Kommentarer til nyhedsbrevet til HMU (10 min.) (til drøftelse)</p> <p>Det indstilles</p> <ul style="list-style-type: none">• At HMU drøfter eventuelle kommentarer til nyhedsbrevet• At HMU tager nyhedsbrevet til efterretning

	<p>Indhold af nyhedsbrevet:</p> <ul style="list-style-type: none">• Status på evaluering af APV-processen• Status på påbud fra Arbejdstilsynet• Status fra Forskningsenheden• Praktiksamarbejde med psykomotorikuddannelsen <p>Bilag</p> <ul style="list-style-type: none">• Nyhedsbrev til HMU nr. 12
TP/PD	<p>10. Valg af arrangører til årets julefrokost i HMU (5 min.) (til drøftelse og beslutning)</p> <p>Traditionen tro afholder HMU julefrokost i forlængelse af årets sidste møde, der i år er den 6. december, og ligesom de øvrige år skal der udpeges nogle af HMUs medlemmer til at stå for planlægningen af julefrokosten.</p> <p>Formandskabet indstiller derfor til</p> <ul style="list-style-type: none">• At HMU vælger henh. en repræsentant fra A-siden og en repræsentant fra B-siden, der står for arrangementet
	<p>11. Eventuelt (10 min.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Forslag til punkter på næste møde
	<p>12. Evaluering af mødet (5 min.) (til drøftelse)</p> <p>Formandskabet indstiller til</p> <ul style="list-style-type: none">• At HMU evaluerer på brugen af den valgte værdi på mødet (se evalueringsspørgsmål nedenfor) <p>Spørgsmål til evalueringen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvordan er den valgte værdi kommet til udtryk eller ikke kommet til udtryk på mødet?• Hvad har jeg sagt eller gjort på mødet, som har været i overensstemmelse med mødets værdi?• Eventuelt andre kommentarer til evalueringen

Referat:

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt med to punkter til eventuelt:

- Drøftelse af kompensation til afdelingerne i forhold til deltagelse i HMU jf. MED-aftalens § 24, stk. 3 og 4
- Forslag om at hospitalet sponsorerer ipads til HMU-medlemmer

Ad 2. Mødets værdi

Thomas Pazyj og Marianne Jensen valgte værdien dialog.

Ad 3. TEMA: Tværgående indsatsområder fra APV og TULE

HMU blev indledningsvis inddelt i grupper à 3 med det formål, at hver gruppe skulle blive enige om ét tværgående indsatsområde, som der efterfølgende skulle arbejdes videre med på hospitalet.

Derefter blev grupperne slået sammen to og to og skulle nu prioritere, hvilket af de to indsatsområder, som de første grupper var nået frem til, der skulle arbejdes videre med.

Resultatet af processen blev, at følgende to indsatsområder stod tilbage, da to grupper havde valgt samme indsatsområde:

At det er de rigtige ting, vi bruger mest tid på i det daglige arbejde

Bemærkninger til området fra grupperne:

- Udgangspunktet for at vide, om det er de rigtige ting vi bruger tid på, er, at vi kender og arbejder ud fra en samlet strategi for hospitalet, der angiver hvilken retning vi som hospital overordnet skal bevæge os i
- På det individuelle plan kræver området, at alle er villige til at kigge på deres daglige arbejdsrutiner og arbejdets fordeling. Det kræver et overblik (evt. arbejdsgangsanalyse) samt at man kender opgaven og ikke mindst opgavens betydning for de andre afdelinger, der måtte være involveret i opgaven
- For at komme i mål med indsatsområdet vil det kræve, at vi er villige til at hjælpe hinanden på tværs af afdelinger og opgaver, se det andet valgte indsatsområde
- Ved at komme i mål med dette indsatsområde forventer HMU, at arbejdsmiljøet og den enkelte medarbejders tilfredshed med sit arbejde vil blive højere, samt at det vil smitte af på patienternes tilfredshed med hospitalet, der ligeledes vil blive højere

Samarbejde på tværs

Bemærkninger til området fra grupperne:

- Samarbejde på tværs skal forstås meget bredt. Det gælder både samarbejde på tværs af afdelinger, faggrupper samt samarbejde med vores eksterne samarbejdspartnere
- Ved at forbedre samarbejdet på tværs vil vi blive bedre til at skabe sammenhængende patientforløb. Vi kan i arbejdet med det sammenhængende patientforløb bruge kræftpakkeforløbene som model.
- For at komme i mål med dette indsatsområde er det vigtigt, at vi er villige til at se helheden i den opgave, vi udfører, løfte i flok samt at organisationen er præget af, at vi har tillid til hinanden

Grupperne blev bedt om at svare på

1. Hvad der skal ske fra nu af i forhold til de valgte indsatsområder?
2. Hvordan HMU vil involveres i det videre arbejde?

1.

I forhold til hvad der skal ske fremover, besluttede HMU, at opgaven i forhold til de tværgående indsatsområder sendes til afdelingerne og LMUerne.

I forhold til at skabe retning og strategi overordnet er dette arbejde allerede i gang, men i forhold til at vide, hvilke problemstillinger, der er mest presserende i den enkelte afdeling for, at det er de rigtige ting, der bliver brugt tid på i det daglige, samt om samarbejdet på tværs fungerer så godt som det kan, er det primært afdelingerne og LMUerne i afdelingerne, der selv kan afgøre det.

HMU understregede vigtigheden af, at ansvaret for at tage et initiativ kommer tilbage til den enkelte medarbejder og den enkelte afdeling; dvs. at alle, når de oplever problemer eller u hensigtsmæssige arbejdsgange, spørger sig selv: Hvad kan jeg gøre?

HMU beder således LMUerne drøfte, hvordan og hvilke handlinger, der kan sættes i gang for at komme i mål med de tværgående indsatsområder. Hvis der viser sig at være områder, der kræver overordnede handlinger på hospitalsniveau, sender LMUerne dem videre til de rette instanser; eksempelvis kvalitetsrådet, HMU, hospitalsledelsen osv.

2.

HMU ønsker tilbagemeldinger fra LMUerne i forhold til, hvilke initiativer afdelingen har taget vedr. de tværgående indsatsområder.

Tilbage meldingerne vil blive drøftet på HMUs første møde i 2013 (mødet vil blive forsøgt lagt i februar). Derudover vil HMU kontakte enkelte afdelinger for at invitere afdelingen til at fortælle om deres arbejde indtil nu med de tværgående indsatsområder.

Ad 4. Godkendelse af referat fra HMU-mødet den 24. august

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Ad 5. Metode til videndeling vedr. opfølgning på APV og TULE

HMU drøftede, hvordan vi på hospitalet bedst videndeler i forhold til arbejdet med APV og TULE.

HMU havde i den forbindelse følgende bemærkninger:

- Vigtigt at vi bruger de kanaler vi allerede har, dvs. fra LMU og daglig leder til de enkelte medarbejdere, samt via øvrige netværk på hospitalet eks. kvalitetskoordinatorerne, arbejdsmiljøorganisationen, tillidsrepræsentanterne osv.
- Passe på med at bruge mail og intranet. Mange mail kan opfattes som spam, hvis de ikke er direkte relevante for den enkelte, og intranettet er ikke et dagligt arbejdsredskab for alle, så hvis man ønsker, at alle skal tage del i videndelingen, skal der fokuseres via andre kanaler end blot de netbaserede som intranettet
- Lyt til de nyansatte. De kommer med et frisk perspektiv og kan bidrage med mange ideer
- Forslag om at bruge omklædningsrummene og interne konkurrencer til at skabe opmærksomhed
- Skabe opmærksomhed om de gode historier. Fokus i LMU på hvad de andre afdelinger kunne have gavn af at høre om (dog med det forbehold, at det, der fungerer på én afdeling, ikke nødvendigvis er den bedste løsning på en anden)
- Forslag om at afholde et årligt temamøde for HMU og LMU

Personaleafdelingen fik opgaven med at arbejde videre med videndeling i forhold til APV og TULE.

Ad 6. Økonomi og aktivitet

Thomas Pazyj fremlagde status for hospitalets økonomi og aktivitet.

Opfølgning på budget 2013

Regionsrådet har med vedtagelsen af budgettet for 2013 skaffet finansiering til, at vi i umiddelbar forlængelse af fase 1 af vores akutbyggeri kan igangsætte fase 2. Derudover har vi fået tildelt de ønskede midler til en udvidelse af dagkirurgi og skopi-området.

Det er et meget positivt signal og betyder, at vi i 2017 forventer at have en samlet akutafdeling i nye og tidssvarende lokaler.

For at kunne finansiere regionens anlægsplaner har regionen vedtaget, at det årlige produktivitetskrav på 2 %, dvs. hvor vi skal levere 2 % meraktivitet inden for samme budget, i 2013 er hævet til 3 %.

Vi står derfor som hospital med en meget stor opgave i 2013, hvor de to tværgående indsatsområder, vi i HMU netop har valgt; samarbejde på tværs, og at det er de rigtige ting, vi bruger tid på i dagligdagen, bliver særligt vigtige, når vi skal nå i mål med det nye produktivitetskrav.

En anden positiv nyhed er, at vores profil som screeningshospital er blevet yderligere understreget, da regionsrådet har valgt, at vi på Regionshospitalet Randers skal stå for den regionale tarmkræftscreening, der igangsættes fra 2014.

Status for økonomi

På baggrund af budgetloven er målet for regnskabet i 2012, at vi skal ende med et overskud på 3,3 mio. kr., da det var vores overskud i 2011. En af konsekvenserne af budgetloven er netop, at vores eventuelle overskud skal overføres ubrugt, hvilket betyder, at vi gerne skal kunne generere det samme overskud i år.

Hvis regionerne ikke overholder denne forudsætning, er konsekvensen, at der trækkes i bloktilskuddet.

Pt. er vores udmelding til regionen, at vi regner med at ende på et samlet underskud på 5 mio. kr., hvilket er en difference på 8,3 mio. kr. i forhold til vores mål.

Hvis vi kigger på afdelingernes regnskaber, ser den samlede situation noget værre ud. Her har vi lige nu på afdelingsniveau et samlet underskud på ca. 14 mio. kr..

Baggrunden for, at vi regner med at ende med et underskud på 5 mio. kr., er, at vi lige nu fra hospitalsledelsens side holder igen på alle fælles konti. Derudover beder vi de afdelinger, der har overskud om at fastholde overskuddet, samtidig med at vi har en forventning om, at effekten af afdelingernes handleplaner vil begynde at vise sig i den sidste del af året.

Det er dog en meget vanskelig situation, mange afdelinger lige nu står i rent økonomisk, og det vigtigste er derfor lige nu at få alle afdelinger i økonomisk balance hurtigst muligt.

Handleplaner for at genoprette økonomisk balance

For at komme i økonomisk balance har afdelingerne med underskud udarbejdet en række handleplaner.

Handleplanerne er hårde og vil også i flere tilfælde få personalemæssige konsekvenser, men de er nødvendige, for at afdelingerne kommer i balance.

I hospitalsledelsen er vi i tæt dialog med de afdelinger, der har underskud, og vi har tillid til, at de handleplaner, afdelingerne har formuleret, er gennemarbejdede og vil få den ønskede effekt, så alle afdelinger opnår økonomisk balance i 2013.

I forhold til de personalemæssige konsekvenser er vi på nogle afdelinger hjulpet af, at flere medarbejdere har fundet nyt arbejde, hvilket betyder, at behovet for omplaceringer falder.

Lisbeth Reuss-Schmidt bemærkede i den forbindelse, at grunden til, at flere medarbejdere finder nyt arbejde, er, at arbejdsmiljøet på hospitalet er så dårligt, at de ikke ønsker at arbejde her længere. Det er derfor ikke udelukkende positivt, at flere medarbejdere siger deres stilling op, hvis det sker pga. et dårligt arbejdsmiljø.

Thomas Pazyj svarede, at det selvfølgelig ikke er positivt, når dårligt arbejdsmiljø er årsag til, at medarbejdere forlader os, og han understregede, at netop arbejdsmiljøet har stor fokus fra hospitalsledelsens side. Vi er klar over, at organisationen er presset, og at dette har betydning for arbejdsmiljøet, og vi arbejder hårdt på at forbedre situationen.

Afdelingernes budgetter og gældsafvikling

Det vil ikke være muligt for alle afdelinger at opnå økonomisk balance i indeværende år, og det nye økonomiske styringsparadigme betyder, at afdelingen arver sit underskud, hvilket vi nu skal til at overveje, hvordan vi håndterer.

Lars Engelst Petersen spurgte til, om hospitalsledelsen forestiller sig, at afdelingerne kan afdrage gælden og hvor lang afdragsperioden bliver?

Thomas Pazyj svarede, at vi fra hospitalsledelsens side selvfølgelig er interesserede i, at en afdeling med underskud afdrager sin gæld hurtigst muligt, men vi er samtidig opmærksomme på, at gældsafviklingen skal ligge inden for, hvad afdelingen kan tåle. Derfor overvejer vi at fordele afdragene på gælden over flere år på samme måde, som vi som hospital tidligere har lavet aftaler med regionen om gældsafvikling over flere år. Men vi har i hospitalsledelsen endnu ikke lagt os fast på en bestemt håndtering i forhold til afvikling af gæld.

Derudover skal afdelingerne med overskud have mulighed for at få overført deres overskud, men alt i alt betyder det, at vi som hospital også står med et overordnet finansieringsproblem, når nogle afdelinger skal have deres overskud, mens andre afdelinger endnu ikke har afviklet deres gæld. Dette er også en problemstilling, som vi i hospitalsledelsen skal finde en løsning på.

Medarbejdersiden fremlagde deres bekymring i forhold til, om budgetterne for flere af afdelingerne i udgangspunktet er de rigtige, når nogle afdelinger i år står med meget voldsomme underskud?

Thomas Pazyj svarede, at budgetterne er de rigtige, og at vi med effekten fra handleplanerne gerne skulle opnå, at budgetterne bliver overholdt. Marianne Jensen tilføjede, at vi i forhold til budgetterne har kigget på andre tilsvarende afdelinger i regionen, hvor flere afdelinger især på det medicinske område har samme budget eller oven i købet færre penge til at drive

tilsvarende afdelinger. Hvis de kan overholde deres budgetter, bør det også være muligt for os at gøre det samme.

Pirkko Dinnesen afrundede punktet med at understrege, at det er vigtigt, at vi ser hospitalet som en helhed, der skal fungere bedst muligt, og Thomas Pazyj bemærkede, at vi som hospital er nødt til at have fokus på at have så smidige arbejdsgange som muligt både på tværs og i egen afdeling, samt at vi skal arbejde hårdt på omlægning af patientforløb til vores og patientens bedste.

HMU tog orienteringen til efterretning.

Ad. 7 Status fra Personalepolitisk Udvalg - og serviceeftersyn af personalepolitikker

Mette Dehlendorff informerede om, at Personalepolitisk Udvalg for at være så effektive som muligt har valgt at inddele sig i mindre læsegrupper, der hver læser og drøfter forskellige af hospitalets personalepolitikker.

Thomas Pazyj tilføjede, at udvalget som udgangspunkt har valgt at arbejde henimod, at vores personalepolitikker i højere grad skal være værdibaserede.

Det betyder dog, at der kan opstå drøftelser og diskussioner i vores organisation, hvis afdelingerne vælger at håndtere de samme situationer forskelligt. Et eksempel kunne være, at vi i dag har en ramme for, hvor meget et jubilæum må koste. Hvis vi vælger en værdibaseret tilgang her, vil det i højere grad være op til den enkelte afdeling, hvad man vil bruge på jubilæer, men ønsker vi, at der her opstår interne forskelle på hospitalet i forhold til, hvordan man fejres, når man har jubilæum? Det er et af de spørgsmål, vi skal tage stilling til i denne proces.

Lisbeth Reuss-Schmidt bemærkede, at hvis vi vælger en værdibaseret tilgang, er det vigtigt, at vi er åbne og giver plads og tid til den løbende debat i forhold til, hvordan værdierne skal tolkes og udmøntes.

HMU tog orienteringen til efterretning.

Ad 8. Input til sundhedsfremmegruppens planlægning af aktiviteter 2013

Anja Frøkjær indledte med at informere om, at ud over at planlægge næste års aktiviteter, skal vi i sundhedsfremmegruppen og i HMU også evaluere på, om vi har nået det mål, vi tidligere har fastsat i HMU; nemlig at vi ville nå til trin 3 i Sundhedsstyrelsens 5-trins model for Sundhed og Trivsel på arbejdspladsen.

HMU tog den skriftlige orientering i dagsordenen til efterretning og havde følgende input til sundhedsfremmegruppens arbejde med planlægning af aktiviteter i 2013:

- Cykling: Give Fjordløbet en chance til (evt. tidligere tilmelding, så tilmeldingen ikke falder sammen med sommerferien), finde ud af muligheder for fællestræning i Randers Cykelklub, gøre mere ud af Vi cykler til arbejde
- Kigge på andre af bogstaverne i KRAM-faktorerne (vi har i dag meget fokus på M for motion, men hvad med kost, rygning og alkohol?)
- Forslag om en delvis deltagerbetaling på nogle aktiviteter, hvilket kan give mulighed for flere aktiviteter og færre udeblivelser. Penge er ikke nødvendigvis afgørende for, om folk vil deltage
- Fokuserer på at få bevægelse ind i hverdagen, udfordre hinanden på tværs
- Samarbejde med Randers Kommune: sundhed på sygehuset
- Gøre reklame for mulighed for at melde hold til via Firmasport

Pirkko Dinnesen takkede for ideerne.

Ad 9. Kommentarer til nyhedsbrevet til HMU

I forhold til status på påbud fra Arbejdstilsynet bemærkede Thomas Pazyj, at Arbejdstilsynet har godkendt vores handleplaner. Næste tidsfrist er den 1. oktober, hvor løsningerne for de fysiske påbud skal være implementeret. Eneste undtagelse er påbuddene i forhold til skærmarbejdspladser samt de fysiske påbud i forhold til Akutafdelingen.

Sidstnævnte drøfter vi med Arbejdstilsynet. Da udgiften til løsningen af de fysiske påbud i Akutafdelingen løber op i en halv mio. kr., er vi i dialog med Arbejdstilsynet om at få forlænget fristen. Årsagen er, at vi jo i 2014 flytter ind i nye lokaler, når fase 1 af akutbyggeriet står færdigt, så spørgsmålet er, om vi kan spare den halve mio. kr., når vi nu har konkrete planer om at flytte de afsnit, der har fået påbuddene.

HMU tog nyhedsbrevet til efterretning.

Ad 10. Valg af arrangører til årets julefrokost i HMU

HMU valgte Minna K. Andersen og Andreas Jonsson til at arrangere årets julefrokost.

Minna og Andreas melder tilbage om tidsplan for arrangementet. HMU-mødet tilpasses tidsmæssigt til et evt. arrangement før selve spisningen.

Ad 11. Eventuelt***Drøftelse af kompensation til afdelingerne i forhold til deltagelse i HMU jf. MED-aftalens § 24, stk. 3 og 4.***

Medarbejderrepræsentanterne spurgte til, om det nye økonomiske styringsparadigme giver anledning til ændringer i forhold til fordelingen af den økonomiske kompensation til afdelinger med HMU-medlemmer? Emnet har været drøftet tidligere, hvor konklusionen har været, at fordelingen af HMU-medlemmer er nogenlunde jævn i forhold til organisationen, samt at det ikke gav mening at bruge ressourcer på at lade afdelingerne betale nogle penge for at få nogle igen.

Marie Gylling bemærkede, at det ud over at virke mærkeligt, at vi på hospitalet kan beslutte en anden fremgangsmåde end den, der er beskrevet i MED-aftalen, også kan være svært at få den nødvendige tid til HMU-arbejdet, når økonomien og vagtplanerne er så stramme? Her kunne den økonomiske kompensation til afdelingerne muligvis gøre det lettere for afdelingen at undvære HMU-medlemmerne i den nødvendige tid.

Thomas Pazyj og Lone Winther Jensen svarede, at afdelingerne her på hospitalet byder ind til fælles udvalg og indsatser uden mellemregninger. Det er som udgangspunkt en nødvendighed såvel som en forpligtelse, at alle bidrager til fællesskabet i forhold til at give medarbejderne tid til at deltage i de relevante udvalg. Som vi tidligere har drøftet, skal den økonomiske kompensation til afdelingerne findes i hospitalets egen økonomi, så derfor har vi valgt ikke at bruge tidsmæssige ressourcer på først at opkræve penge fra afdelingerne for bagefter at give afdelingerne ca. den samme sum tilbage.

I forhold til at få den nødvendige tid til at deltage i HMU understregede hospitalsledelsen, at medarbejdersiden altid kan kontakte hospitalsledelsen, hvis de oplever problemer i den forbindelse. Hospitalsledelsen vil så drøfte det med den pågældende afdelingsledelse.

Pirkko Dinnesen konkluderede, at vi fastholder den tidligere konklusion om ikke at bruge tid på en omfordeling af interne økonomiske midler i forbindelse med HMU-deltagelse, men at beslutningen kan tages op til fornyet diskussion, hvis der på et senere tidspunkt viser sig at være nogle afdelinger, der bidrager med langt flere HMU-medlemmer end andre.

Forslag om at hospitalet sponsorerer ipads til HMU-medlemmer

Pirkko Dinnesen fremlagde på medarbejderrepræsentanternes vegne forslag om, at HMUs medlemmer får bevilget en ipad. Fordelen er, at vi kan spare penge i forhold til at printe de lange dagsordner og bilag. Pirkko Dinnesen henviste til, at HMUs medlemmer ved Hospitalsenhed Midt og Hospitalsenheden Horsens har fået bevilget ipads.

Hospitalsledelsen afviste forslaget, men åbnede op for, at forslaget kan stilles igen, når der er balance i hospitalets økonomi.

Ad 12. Evaluering af mødet

HMUs medlemmer var enige om, at der havde været en god og konstruktiv dialog på mødet.

Derudover var der ros til processerne i forbindelse med temadelen, som Mette Dehlendorff har stået for; særligt i forhold til det positive ved at arbejde i grupper og vekselvirkningen mellem diskussionerne i grupperne og i plenum.

Afslutningsvis takkede HMU Ole Kjeldsen for hans store bidrag til HMU-arbejdet. Ole Kjeldsen går på efterløn fra årsskiftet, og dette møde var hans sidste møde i HMU.

På mødet deltog:

Fra ledersiden deltog:

Thomas Pazyj, formand for HMU

Lone Winther Jensen

Marianne Jensen

Børge Bossen

Ole B. Kjeldsen

Bente Fogh

Andreas Jonsson

Lisbeth Kidmose

Nina Søndergaard

Fra medarbejdersiden deltog:

Pirkko Dinnesen, næstformand for HMU

Lars Engelst Petersen

Anna Larsen

Helle B. Andersen

Lisbeth Reuss-Schmidt

Marie Gylling

Minna Krogh Andersen

Rie Rytter

Ilse Irene Rasmussen

Lise Arbjerg

Tove Juul Kristensen

André Nørlund Vangsgaard (suppleant for Dorte Henriksen)

Thomas Pazyj,
Formand for HMU

Afbud fra:

Kirsten Wisborg

Dorte Henriksen

Troels Bødker Thim

Observatør:

Anja E. Frøkjær (HR-konsulent)

Mette Dehlendorff (Personalechef)

Nanna K. Pedersen (gæst, elev i Personaleafdelingen)

Referent:

Maja S. Jacobsen

Pirkko Dinnesen,
Næstformand i HMU