

Referat	<p>Gruppen arbejder bl.a. med 2 retninger a) hvordan kan vi arbejde med at mindske hyppigt fravær? og b) hvordan kommer langtidssygemeldte hurtigere tilbage?</p> <p>Repræsentanter fra gruppen kommer på HMU mødet for at fortælle om deres arbejde og for at få feedback deres tanker og ideer til deres videre arbejde.</p> <p>Formandskabet indstiller:</p> <ul style="list-style-type: none">• At HMU drøfter og giver feedback til den tværgående gruppe. <p>Jette Krüger, som deltager i den tværgående arbejdsgruppe om nedbringelse af sygefravær, indledte punktet. Arbejdsgruppen er nedsat som en del af spareplanen. De øvrige medlemmer i gruppen er: Bodil Clemmensen, Bente Fogh, Ida Holm, Bente Schiønning, Palle Jørgensen og Nina Søndergaard.</p> <p>Gruppen har undersøgt fraværspolitikker både i Region Midtjylland og har også hentet inspiration andre steder fra. Gruppen har desuden hentet baggrundsinformation fra Personaleredegørelsen for 2014, der bl.a. indeholder fraværstatisikker for 2014.</p> <p>Sygefraværsprocenten (indeholder ikke barns 1 og 2 sygedag og graviditetskomplikationer) på Regionshospitalet Randers (RRA), var i 2014 på 4,14% og i hele regionen (somatiske hospitaler og Præhospitalet) var den på 4,23%. Gruppen har opsat mål for nedbringelse af sygefraværsprocenten, således at målet for 2016 er en nedbringelse af fraværsprocenten til 3,9% og i 2017 til 3,75%.</p> <p>Der var på RRA gennemsnitligt 9,98 sygefraværdsdage pr. fuldtidsstilling i 2014 (Tjenestefri med løn er ikke med i tallene).</p> <p>En beregning viser, at en fraværdsdag gennemsnitligt koster ca. 2.000 kr. , og der vil kunne opnås en besparelse på 3,3 mio. årligt, hvis sygefraværet nedsættes med 1 sygefraværdsdag årligt pr. fuldtidsstilling. Sygefraværet har fallende tendens fra 2007 til 2014.</p> <p>Gruppen har besluttet 4 indsatsområder:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Korttidsfravær2. Langtidsfravær3. Kultur4. Synlige statistikker <p>Ad 1) Vi har politikker/retningslinjer, der bl.a. indeholder retningslinjer om fraværssamtaler, og arbejdsgruppen opfordrer til, at man husker at få lavet referat af samtalerne, og at man følger retningslinjerne, så forløbene køres ens.</p> <p>Ad 2) Vi skal måske skifte fokus til at fokusere mere på langtidsraske i stedet for</p>
---------	---

langtidssygemeldte. Der kan indføres en belønningsordning for ikke-fravær fx ved et ½ års ikke-fravær, et års ikke-fravær mv. Vi skal også være mere opmærksomme på at anvende muligheden for delvis raskmeldt. I drøftelsen fremkom fra medarbejderside det synspunkt, at der dog skal være plads til det individuelle perspektiv. Ledelsen udtrykte, at det også sker ledelsesmæssigt forskelligt, og at vi kan håndtere fx sygemeldinger mere ens på afdelingerne. Forskelligheden kan dog skyldes forskellige forhold på afdelingerne.

Ad3)

Arbejdsgruppen medbragte et spil fra Region Syddanmark, der handler om kultur om fravær, som arbejdsgruppen beder HMU afprøve. Spillet kan derefter udbredes til LMU'er og afdelinger.

Ad4)

Gruppen kan foreslå, at fraværstatistikker bliver en del af "ugens tal", som afdelingsledelserne modtager. Fraværstatistikker kan også lægges på intranettet, og der kan udarbejdes statistikker på afsnitsniveau. Fraværstatistikker skal sammenholdes med vikarforbrug ved sygdom.

Som svar på spørgsmål om tjenestefri med løn nævnte ledelsessiden, at afdelingsledelseskredsen også drøfter andet fravær og sammenholder med andre afdelinger og hospitaler.

En medarbejder spurgte til, om arbejdsgruppen nærmere har undersøgt, hvorfor fraværet er faldet? Gruppen er ikke gået nærmere ind i baggrunden for faldet i sygefraværet. Ledelsen kunne tilføje, at der var et fald i sygefraværet i 2011, hvor vi havde den første sparerunde, og i 2014 er der forbrugt mindre af barselspuljen.

Præsentation, som Jette anvendte på mødet, er vedlagt referatet.

HMU gennemførte derefter spillet, og deltagerne opdeles i 3 grupper: Spillet har 5 kategorier, hvor forskellige hændelser inddeles i disse kategorier. De 5 kategorier er: sygemelding, barn/omsorg, tjenestefri m løn, trist og ked af det (feriedag, feriefri dag, afspadsring), hank op i dig selv og kom af sted.

På den efterfølgende opsamling fremkom følgende kommentarer: Der manglede en boks/kategori til nogle hændelser, som skal foregå i fritiden, en anden kategori kunne være "du ringer til din kreative leder og i finder en løsning". Der savnes også en anden vinkel på fravær end den juridiske/retsmæssige, hvor det handler om et have fokus på at få en hændelse/problem løst (noget som medarbejderne selv skal have løst). Der var også kommentar vedr. kategorien trist og ked af det, hvor der på RRA også skal være plads til at komme på arbejde og være ked af det. Det forventes dog, at det ikke kan mærkes af patienterne.

	<p>Der blev nævnt generelle kommentarer til gruppens arbejde: det er et spændende arbejde, jo mere vi taler om fravær jo mindre tabu bliver det at tale om det. Der blev fra medarbejderside spurgt til, om det måske kunne give en værditilvækst til arbejdet, at der deltager en medarbejder i arbejdet, dette vil gruppen drøfte. Der blev også udtrykt bekymring for ensrettethed, som der blev talt om i oplægget. Til dette kunne ledelsen svare, at vi har de samme værdier, og forskelligheden kommer i mødet mellem leder og medarbejdere, der kan findes mange forskellige løsninger.</p> <p>Medarbejdersiden havde desuden kommentar om, at indførelsen af belønningsordning, hvor ikke-syge belønnes, kan presse nogle medarbejdere, som burde være blevet hjemme, til at komme på arbejde.</p> <p>Det blev foreslået, at den tværgående gruppe, der er nedsat med baggrund i besparelserne, gør sit arbejde færdigt, og at HMU måske derefter vil nedsætte en arbejdsgruppe, der arbejder med dette.</p>
	<p>3. Pause (25 min.) kl. 12.40-13.05</p> <p>Pause med frokost. Mødet genoptaget kl. 13.05.</p>
Økonomi	<p>4. Økonomi og aktivitet, orientering (20 min) kl. 13.05-13.25</p> <p>RH Randers har i 2015 et ajourført budget på 1,06 mia. kr. og forventningen er forsat et regnskab på 1,065 mia. kr. svarende til et forventet merforbrug på 5 mio. kr.. Det forventede merforbrug hænger sammen med løsning af et straks påbud modtaget i marts måned på Akutafdelingen, hvor kapacitetsproblemer afhjælpes gennem et aftalt merforbrug i 2015, som overføres og finansieres i 2016. Bortset fra dette forventer hospitalet overordnet at være i driftmæssig balance i 2015.</p> <p>Økonomiafdelingen afholder pt. administrative budgetmøder med afdelingerne. De afdelinger, som har budgetsager, de gerne vil drøfte med Hospitalsledelsen mødes med HL i løbet efteråret.</p> <p>Prognosen for hospitalets aktivitet viser et væsentligt overskud i forhold til den regionale basislinje for hospitalet. Antallet af ambulante besøg er pr. 30. september steget med 2,3 %, sammenlignet med samme periode i 2014. Stigningen sker primært på Kirurgisk Ambulatorium pga. tarmkræftscreeningsprogrammet, som har medført en øget aktivitet på koloskopier, kirurgi og CT-scanninger.</p> <p>Der vil endvidere blive orienteret kort om status på spareplanen.</p> <p>Formandskabet indstiller, at</p> <ul style="list-style-type: none">• Orienteringen tages til efterretning
Referat	<p>Palle fortalte, at der vedrørende økonomi ikke er så meget nyt at fortælle siden sidste HMU-møde. Der er for nylig udarbejdet en status til regionen, som viser, at vi fortsat forventer balance i 2015, hvilket betyder et merforbrug på 5 mio. kr. Nogle andre nogle hospitalers mindreforbrug medvirker til balance samlet set i regionen.</p> <p>Der er store variationer i afdelingerne, nogle har et merforbrug andre et min-</p>

	<p>dreforbrug. En større del af merforbruget skyldes store ekstraregninger til privathospitaler specielt til at få foretaget ekstra skopier i forbindelse med tarmscreeningsprogrammet. Der sker et stort tilbagehold på fælles puljer for at dækket merforbruget.</p> <p>Opgørelse pr 30/9-15 viser, at vi, som vi plejer, har en meraktivitet i.f.t vores basislinje for 2015.</p> <p>Ved inventering opdages der ting, som kunne gøres anderledes fx et ambulans besøg, der kunne erstattes af et opkald fra en sygeplejerske. Ændres tingene, skal vi så huske at få ændret baseline.</p> <p>M.h.t. spareplan er der især siden sidst arbejdet med de tværgående indsatser. Der blev spurgt om nogle opgaver skal flyttes? Hvortil ledelsen kunne svare, at nogle opgaver er flyttet fra Administrationen til de øvrige afdelinger, da Administrationen skulle spare en større andel af budgettet end øvrige afdelinger. Ansættelsesproceduren blev kort drøftet – en del af denne opgave er flyttet til afdelingerne. Medarbejdersiden mente, at man ved flytning af opgaver, skal forholde sig til, hvor opgaven ligger bedst.</p> <p>Mh.t merforbrug p.g.a. screeninger blev det oplyst, at dette er opgjort for 2014 og at vi har modtaget ekstra midler til at dække dette. Opgørelse for 2015 foretages senere.</p>
HL/HR	<p>5. Tilbage melding fra besøg fra Arbejdstilsynet, orientering (5 min) kl. 13.25-13.30</p> <p>Den 2. september tjekkede Arbejdstilsynet det psykiske og fysiske arbejdsmiljø på Intensiv Terapi-afsnit og Medicinsk Sengeafsnit 4. Ved besøget havde AT primært fokus på, om medarbejderne oplevede belastninger i deres arbejde, hvordan sengeafsnittene havde forsøgt at forebygge eventuelle belastninger, og om eventuelle belastninger havde konsekvenser for medarbejdernes arbejde eller helbred.</p> <p>Stort engagement Tilbage meldingen fra Arbejdstilsynet var positive. De oplevede, at der på begge afdelinger bliver arbejdet godt med at håndtere forandringer og at det lykkes. De mødte engagerede arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Samtidig fremhævede Arbejdstilsynet, at det var positivt at opleve en læge som arbejdsmiljøleder. Ligeledes fandt de kombinationen af læge/sygeplejerske i arbejdsmiljøgruppen særdeles god.</p> <p>Flot ledelsesmæssig opbakning Arbejdstilsynet notede sig også, at der var en god ledelsesmæssig opbakning til arbejdsmiljøarbejdet fra afdelingsledelserne og hospitalsledelsen på hele hospitalet. Samtidig bemærkede de en særlig pionerånd på Medicinsk Sengeafsnit 4.</p> <p>Øget opmærksomhed på EPJ-arbejdspladser Arbejdstilsynet havde et enkelt påbud i forhold til skrivearbejdsplads i forbindelse med EPJ skrivning. Fremover skal der mere opmærksomhed på EPJ arbejdspladser. Eksempelvis må EPJ-vogne ikke anvendes som faste arbejdspladser, men kun i begrænset omfang (dvs. 2 timer dagligt), da vognene ikke opfylder kravene i bekendtgørelsen om skærmarbejdspladser.</p> <p>Formandskabet indstiller, at</p> <ul style="list-style-type: none">• Orienteringen tages til efterretning

<p>Referat</p>	<p>Marianne indledte med at fortælle, at vi har fået en redegørelse fra Arbejdstilsynet (AT), hvori vi får anerkendelse for vores arbejdsmiljøarbejde. Der er dog også kommentarer om EPJ-arbejdspladser.</p> <p>Bente kunne uddybe kommentaren om EPJ-arbejdsplader med at fortælle, at dette påbud faldt på MS4, hvor man netop var i gang med en prøvehandling for at forsøge at undgå, at patienter fik besked fra læger/sygeplejersker i et offentligt rum. Andre faciliteter end de sædvanlige blev anvendt og det var i den forbindelse at påbuddet blev givet.</p>
<p>HL/PD</p> <p>Referat</p>	<p>6. Punkter fra RMU til HMU, orientering (5 min) kl. 13.30-13.35</p> <p>De væsentligste informationer fra RMU-mødet d. til HMU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der er offentliggjort en foreløbig oversigt over hvor mange medarbejdere der pr. 31. august 2015 er varslet afskediget eller omplaceret, som følge af spareplanen. Oversigten vil blive opdateret hver måned og udbygget med faggrupper fordelt på enheder samt suppleret med en opgørelse over, hvor mange stillinger der skønnes at være nedlagt på grund af besparelser. Det kan konstateres, at ansættelsesstoppet har haft effekt. ▪ RMU og forretningsudvalget mødes 20. oktober, hvor de vil drøfte konsekvenserne af budget 2016 for personaleforholdene. Derudover vil der blive lagt op til en temadrøftelse vedrørende arbejdet med at omsætte sundhedsplanens intentioner med særlig fokus på hovedsporet "på patientens præmisser". ▪ Udkastet til en frivillighedsstrategi er på baggrund af drøftelsen på RMU-mødet efterfølgende tilrettet. Frivillighedsstrategien er sendt i høring blandt HMU'erne og efter endt høringsproces vil høringssvarene blive drøftet på RMU 7. december 2015. Et udkast til strategi forventes herefter at blive behandlet i regionsrådet den 16. februar 2016. <p>Pirkko indledte med at fortælle om mødet d. 20/10-15 mellem RMU og forretningsudvalget, hvor der mest blev talt om arbejds miljø - personalets præmisser selv om intentionen var patientens præmisser. Medarbejderrepræsentanter kunne supplere med, at der var et indlæg om patientens præmisser. Derefter var der drøftelser om, hvordan det kunne lade sig gøre personalemæssigt, og medarbejderrepræsentanterne stillede sig til rådighed for deltagelse i arbejdsgrupper (også eksisterende arbejdsgrupper) for at få Sundhedsplanens intentioner om patientens præmisser ført ud i livet. Måske kan man drøfte Sundhedsplanen også i andre fora.</p> <p>RRA er der ført nogle initiativer ud i livet: Bente kunne nævne, at på Medicinsk afdeling har man indført patientinvolverende stuegang. Det kan koste tid i starten, men man vinder det senere, og det er en investering i kvalitet og tid. Der arbejdes med "patientens præmisser" flere steder og på flere planer, tovholder hos os er Hanne Mark.</p> <p>Der blev også drøftet, hvad de nye kvalitetsmål bliver – hvad skal der måles på fremover. Også her tilbød medarbejderrepræsentanterne deres hjælp til arbejdet.</p>
<p>Mette Dehlendorff</p>	<p>7. Retningslinjer for håndtering af fravær, orientering og drøftelse (5 min) kl. 13.35-13.40</p> <p>Personalepolitisk udvalg har revideret i retningslinjernes ordlyd, da ordet sygefravær kunne skabe</p>

	<p>udarbejdet med baggrund i en uenighed, som gjorde det nødvendigt at udarbejde en stram politik. Medarbejdersiden kunne hertil svare, at man måske kunne have en stram politik i en periode, og derefter ændre politikken.</p>
<p>HL</p> <p>Referat</p>	<p>9. Mødeforplejning, orientering og drøftelse (5 min) kl. 13.55-14.00</p> <p>I forlængelse af spareplanen er der udarbejdet forslag til politik for forplejning på møder på Regionshospitalet Randers.</p> <p>Formandskabet indstiller, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forslaget drøftes <p>Bilag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forplejning til møder <p>Baggrunden for forslaget til dokument om mødeforplejning er, at der skal spares på forplejning. Der bruges ca. 1 mio. kr. på forplejning årligt samlet på RRA, hvoraf vi skal spare 10%.</p> <p>Der var kommentarer til forslaget om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglen skal gælde for alle ansatte (sker allerede i regionen) • For LMU er frokosttid et godt tidspunkt at afholde møde på, da der i frokosttiden er mere ro til det • På nogle afdelinger holdes der personalemøder inkl. spisning af madpakke • Nogle holder møder inkl. frokostpause med frokost betalt af afdelingen <p>På HMU møder kan enten kage eller frugt spares. Det er fx ikke nødvendigt, at der er begge dele som på dagens møde.</p> <p>Der blev stillet forslag en fælles ordning, hvor alle trækkes et beløb til kaffe i lønnen hver måned. Palle og Mona Carøe er ved at se på dette og vil lave en beregning på, hvad det vil koste. HMU besluttede, at Helle også deltager i arbejdet med at undersøge muligheden for dette forslag.</p> <p>Dokumentet om mødeforplejning blev godkendt. Der indhentes midler i afdelingernes budgetter til at dække det samlede beløb, der skal spares på mødeforplejning.</p>
<p>HR</p>	<p>10. Kørsel i en af regionens biler, orientering (5 min) kl. 14.00-14.05</p> <p>Koncern HR har udarbejdet 2 blanketter, der kan anvendes, når medarbejdere i forbindelse med deres arbejde kører i en regionsbil.</p> <p>Med sin underskrift på blanketten accepterer, medarbejderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at hvis der i forbindelse med medarbejderens kørsel i ovennævnte type bil, af politiet fremsendes et bødeforlæg til Region Midtjylland for overtrædelse af hastighedsreglerne,

<p>Referat</p>	<p>og det kan dokumenteres, at medarbejderen har været fører af bilen, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • medarbejderen ikke indenfor 30 dage overfor politiet har erkendt, at have kørt køretøjet på gerningstidspunktet, • så kan regionens udgift vedrørende bøden modregnes i medarbejderens førstkomende løn. <p>Samtidig indskræpes det: "at når du kører i en af regionens biler, er du forpligtet til at overholde færdselslovens regler, herunder reglerne om hastighedsbegrænsninger. En overtrædelse af færdselslovens regler kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser."</p> <p>HR indstiller,</p> <ul style="list-style-type: none"> • at orienteringen tages til efterretning <p>Orienteringen tages til efterretning.</p>
<p>Referat</p>	<p>11. Tilbage melding til HMU om fælles Akutafdeling for fysisk og psykisk syge, orientering (5 min) kl. 14.05-14.10</p> <p>Regionshospitalet Randers har fra d. 1/10-15, som det første sted i landet, en fælles Akutafdeling for fysisk og psykisk syge.</p> <p>Formandskabet orienterer om status.</p> <p>Formandskabet indstiller, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienteringen tages til efterretning <p>På Akutafdelingen kommer der ca. 2 psykiatriske patienter om dagen, og det er det antal, der er planlagt med.</p> <p>Der er et godt samarbejde mellem Psykiatrisk afdeling og Akutafdelingen. Begge afdelinger deltager i styregruppen. Den psykiatriske sygeplejerske kommer med det samme, når der kommer psykiatriske patienter til Akutafdelingen. På afdelingen er usikkerheden blevet mindre, der er kommet mere ro på i forhold til de psykiatriske patienter. Vi har haft psykiatriske patienter altid, når de indlægges med på hospitalet med en somatisk diagnose, så der var bare brug for at tankegangen skulle ændres.</p>
<p>Referat</p>	<p>12. Tilbage melding fra Arbejdsmiljøkonference, orientering (10 min) kl. 14.10-14.20</p> <p>Deltagerne på Arbejdsmiljøkonferencen, der blev holdt d. 8/10-15 videndeler til de øvrige medlemmer af HMU om de vigtigste opmærksomhedspunkter, a-ha oplevelser mv. fra konferencen.</p> <p>Formandskabet indstiller, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • HMU videndeler om opmærksomhedspunkter fra konferencen <p>Maria deltog på konferencen og udtrykte, at det var en god conference. Hun nævnte to oplevelser fra konferencen: den ene fra en workshop om fødegangen i Horsens, hvor man har fundet ud af, at man kan lave mange strategier for ændringer, men det, det handler om, er at ændre kulturen. Den anden oplevelse var et oplæg fra Ole Thomsen, som bl.a. fortalte, at alle ledere også har ar-</p>

	<p>bejdet i klinikken, så de har forståelse hvad der sker ude "i virkeligheden". Der blev givet eksempel med en afdelingssygeplejerske, der altid havde haft kontor midt i en afdeling, og derfor regnede med at hun var midt "i det hele". Ved at opholde sig i personalerummet i perioder kom hun mere ud "i virkeligheden" i afdelingen.</p> <p>Palle nævnte, at Ole Thomsen havde sagt, at vi skal bringe arbejdsmiljøet med ind i alle andre drøftelser. Han nævnte også, at Gert Pilgaard havde fortalt om en episode på et psykiatrisk bosted, hvor en medarbejder dræbt, og det efterfølgende arbejdsmiljøarbejde, hvor man tog udgangspunkt i en VVS-model, som står for vilje, vedholdenhed og systematik/struktur.</p> <p>Lisbeth R. spurgte til, hvordan vi får formidlet det, vi oplever fx fra konferencer, videre ud i organisationen. Ledelsen fortalte, at Mette også deltog på konferencen og at de forventer, at hun også vil bringe oplevelserne fra konferencen videre til arbejdsmiljøorganisationen.</p>
HL/PD	<p style="text-align: center;">13.Høring af Strategi for samarbejdet med frivillige i Region Midtjylland, drøftelse (15 min) kl. 14.20-14.35</p> <p>Der er udarbejdet et udkast til Strategi for samarbejdet med frivillige i Region Midtjylland. Udkastet har været drøftet i RMU d. 14/9-15, og er nu sendt til hovedMED-udvalgene til høring.</p> <p>Både repræsentanter fra borger-/brugerorganisationer, frivillige/frivillige organisationer og medarbejdere har givet input til strategien. Strategien tager afsæt i "Principper og gode råd vedrørende samarbejdet med frivillige og frivillige organisationer", som blev godkendt i 2013 af regionsrådet.</p> <p>Der er 4 pejlemærker i strategien:</p> <ol style="list-style-type: none">1. De frivilliges indsats fastlægges med afsæt i patienternes/borgernes ønsker og i de lokale arbejdspladser forhold og behov2. Det skal være attraktivt at være frivillig og nemt at få overblik over mulighederne for at melde sig som frivillig3. Den frivilliges indsats organiseres med klare rammer og tydelig ledelse4. Netværksdannelse, erfaringsudveksling og spredning af gode løsninger på tværs af arbejdspladser der samarbejder med frivillige <p>Der er frist for afgivelse af høringssvar d. 20/11-15 kl. 12.00.</p> <p>Formandskabet indstiller, at</p> <ul style="list-style-type: none">• HMU overvejer om vi skal afgive høringssvar, og• i givet fald hvilke bemærkninger, der skal afgives som høringssvar <p>Bilag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Høringsbrev.Frivillighedsstrategi.• Frivillighedstrategi_udkast_RMU_14092015• Principper og gode råd <p>Referat</p> <p>På spørgsmål om der skal indhentes straffeattester (der skal indhentes børneattester) på frivillige, blev der svaret, at vi, da vi ikke indhenter for fastansatte medarbejdere, ikke kan gøre det for de frivillige.</p>

	<p>Medarbejdersiden ønskede, at der udarbejdes et hørings svar, og HMU besluttede, at Mette, Pirkko, Andreas og Ann laver hørings svar.</p> <p>Der var kommentarer til strategien:</p> <ul style="list-style-type: none">• I det første af de 4 pejlemærker står der "og de lokale arbejdspladser forhold og behov". Der ønskes tilføjelse om, at det skal drøftes i LMU'er, hvad behovet er.• Det skal tydeliggøres, at der skal ske løbende evalueringer• Organiseringen af de frivillige skal drøftes i LMU. Det bør ikke være ledelserne, der skal bruge tid på at organisere det.• En frivillig kan ses som en ekstra pårørende <p>Der blev spurgt til antallet af frivillige. Hospice Djursland har ca. 65 frivillige og derud over drejer det sig på RRA mest om Røde Kors guider.</p>
HL/PD	<p>14. Kommentarer til nyhedsbrev, drøftelse (5 min.) kl. 14.35-14.40</p> <p>Indhold af nyhedsbrevet</p> <ul style="list-style-type: none">• Sygefraværstatistik• Safari - status <p>Det indstilles, at</p> <ul style="list-style-type: none">• HMU drøfter eventuelle kommentarer til nyhedsbrevet• HMU tager nyhedsbrevet til efterretning <p>Bilag</p> <ul style="list-style-type: none">• HMU - Nyhedsbrev - nr. 30
Referat	<p>Palle fortalte, at sygefraværstatistikkerne udsendes bredere fremover. Der blev konkret spurgt til stigning på Kirurgisk afdeling. Graf med fravær giver et godt overblik, hvor tabellerne, der viser 3 måneder, kan vise et tilfældig udsving.</p>
HL/PD	<p>15. Eventuelt (10 min.) kl. 14.40-14.50</p>
Referat	<p>Lars efterlyste en udmelding på, hvornår cykelskure ved administrationsbygningen genetableres. Cykelskurene kommer op igen, når fase 2 af akutbyggeriet er færdigt. Spørgsmålet er efterfølgende givet til Karina i Teknisk afdeling, som svarer, at cykelskurene kommer op igen, når byggeriet er færdigt, men på en anden placering, da vejen langs administrationsbygningen er en brandvej.</p> <p>Eva fortalte, at de får mange spørgsmål fra udenlandske gravide, og de overvejer derfor et opsøgende tiltag (hvordan er det at få barn i Danmark?). Lone vil tage det op i Klinikforum. Det kunne også drøftes i klyngesamarbejdet.</p>

	Der blev spurgt om næste møde d. 30/11 er med julefrokost? Drøftelsen af dette er overgivet til Personalepolitisk udvalg.
HL/PD	16. Forslag til kommende punkter (5 min.) kl. 14.50-14.55
Referat	Kommende punkter: Der var forslag om et nyt punkt: <ul style="list-style-type: none"> Hanne Mark holder oplæg om Sundhedsplanens intentioner.
HL/PD	17. Evaluering af mødet, drøftelse (5 min.) kl. 14.55-15.00
Referat	Der var tilfredshed med mødet.

Deltagerliste:

Navn	Titel	Repræsentant for	Afbud	Fremmøde
Thomas Pazyj (formand)	Hospitalsdirektør	Ledelsen	X	
Marianne Jensen	Sygeplejefaglig direktør	Ledelsen		X
Lone Winther Jensen	Lægefaglig direktør	Ledelsen		X
Palle Jørgensen	Administrationschef	Ledelsen		X
Eva Kleberg	Ledende overlæge	Ledelsen		X
Lisbeth Kidmose	Ledende overlæge	Ledelsen		X
Bente Fogh	Oversygeplejerske	Ledelsen		X
Jette Krüger Jensen	Ledende bioanalytiker	Ledelsen		X
Andreas Jonsson	Servicechef	Ledelsen		X
Nina Søndergaard	Oversygeplejerske	AMO	x	
Pirkko Dinnesen (næstformand)	Sygeplejerske	DSR		X
Lisbeth Reuss-Schmidt (suppl. for næstformand)	Sygeplejerske	DSR		X
Lars Engelst Petersen	Fysioterapeut	Fysioterapeuter		X
Ilse Irene Rasmussen	SOSU-assistent	FOA		X
Flemming Lykke	Serviceassistent	FOA	X	
Bo Løfgren	Reservelæge	YL og AC	x	
Anna Larsen	Bioanalytiker	DBIO		X
Helle Andersen	Assistent	HK		X
Vinni Nielsen, suppl for Minna K. Thomsen	Serviceassistent	3F		X
Nathali Schaap Degn	Lægeseekretær	HK		
Tanja Frank Mortensen	Jordemoder	Jordemoderforeningen		X
Maria Gaden Bjerre	Jordemoder	AMO		X

Regionshospitalet Randers*Administrationen*

Skovlyvej 1

DK-8930 Randers NØ

Tel. +45 7842 0105

Randers.administration@rm.dk

www.regionshospitalet-randers.dk

Kim Porse	SOSU-assistent	AMO	X	
Mette H. Dehlendorff (observatør)			x	
Ann M. Nielsen (referent)				X