

10. april 2019  
/NANKIR



**Dagsorden**  
**til**  
**møde i HMU - RRA**  
**27. marts 2019 kl. 10:30**  
**i Mødelokale 10, Indgang C**

# Indholdsfortegnelse

---

<b>Pkt.</b>	<b>Tekst</b>	<b>Side</b>
1	<a href="#">Mødedeltagere</a>	1
2	<a href="#">Godkendelse af dagsorden og referat (10.30-10.40)</a>	2
3	<a href="#">Drømme og visioner for HMU 2019 og 2020 (10.40-11.25)</a>	2
4	<a href="#">Evaluering af nytårskur 2019 (11.25-11.45)</a>	4
5	<a href="#">Status på MUS-samtaler 2018 (11.45-11.50)</a>	5
6	<a href="#">FROKOST (11.50-12.10)</a>	7
7	<a href="#">Justerede restningslinjer ved håndtering af fravær (12.10-12.25)</a>	7
8	<a href="#">Livsfasepolitik (12.25-12.40)</a>	8
9	<a href="#">Automatiseret log-opfølgning (12.40-12.45)</a>	9
10	<a href="#">Cigaretrøg ved vinduer (12.45-12.50)</a>	10
11	<a href="#">Økonomi/budget (12.50-13.00)</a>	11
12	<a href="#">Udpegning til personalepolitisk udvalg (13.00-13.05)</a>	12
13	<a href="#">Nyt fra LMU (13.05-13-15)</a>	13
14	<a href="#">Nyt fra RMU (13.15-13.20)</a>	14

## Indholdsfortegnelse

---

15	<a href="#">Nyt fra arbejdsmiljøorganisationen (13.20-13.30)</a>	15
16	<a href="#">Status på Kaffeordningen (13.30-13.35)</a>	16
17	<a href="#">Orientering (13.35-13.40)</a>	17
18	<a href="#">Orientering om LUP 2018 (13.40-13.45)</a>	18
19	<a href="#">Orientering om håndtering af utilsigtede hændelser (13.45-13.50)</a>	19
20	<a href="#">Punkter til kommende HMU-møder (13.50-13.55)</a>	19
21	<a href="#">Eventuelt (13.55-13.57)</a>	20
22	<a href="#">Evaluering af mødet (13.57-14.00)</a>	21

---

1-01-100-10-19

## 1. Mødedeltagere

### Beslutning

#### Deltagere:

Jonas Dahl, Formand, Ledelsen  
Tina Stenholt Kristensen, Næstformand, DSR  
Tina Kronborg, Sygeplejerske, AMO  
Charlotte Mejborn, Bisanalytiker, DBIO  
Tim Sodeman, Serviceassistent, 3F  
Kim Porse, SOSU-assistent, AMO  
Jette Krüger Jensen, Ledende bioanalytiker, Ledelsen  
Eva Hansen, Oversygeplejerske, Ledelsen  
Nina Søndergaard, Oversygeplejerske, AMO  
Lars Kierkegaard, Administrationschef, Ledelsen  
Lars Engelst Petersen, Fysioterapeut, Fysio- og ergoterapeuter  
Dorte Baarup, Servicechef, Ledelsen  
Andreas Lyng Pedersen, Serviceassistent, FOA  
Heidi Glud Christensen, SOSU-assistent, FOA  
Birthe Husted, Afd.sygeplejerske, Ledelsen  
Anita Barbesgaard, Jordemoder, Jordemoderforeningen  
Helle Andersen, Assistent, HK  
Lisbeth Kidmose, Ledende overlæge, Ledelsen  
Mette Krog Jürgensen, Sygeplejerske, Suppleant for FTR DSR

Mette Dehlendorff, HR-chef, Observatør  
Nanna Kirk, HR-konsulent, Referent

#### Fraværende:

Marianne Jensen, Sygeplejefaglig direktør, Ledelsen  
Lone Winther, Lægefaglig direktør, Ledelsen  
Eva K. Hansen, Ledende overlæge, Ledelsen  
Kåre G. Sunesen, Læge, FTR yngre læger & AC  
Nathali S. Degn, Lægeseekretær, Lægeseekretærer  
Ulla Jeppesen, Formand for overlægerådet, FAS

1-01-100-10-19

## 2. Godkendelse af dagsorden og referat (10.30-10.40)

---

**Formandsskabet indstiller,**

**at** dagsorden og referat godkendes.

**Sagsfremstilling**

Herunder præsentation af HMU medlemmer.

**Beslutning**

Dagsorden og referat godkendes.

Til eventuelt: Andreas ønsker drøftelse af antallet af hovedpuder.

1-01-100-10-19

**3. Drømme og visioner for HMU 2019 og 2020 (10.40-11.25)****Formandsskabet indstiller,**

**at** HMU drøfter drømme og visioner for HMU arbejdet i 2019 og 2020

**Sagsfremstilling****Temadrøftelse**

Medlemmerne af HMU vil på baggrund af et kort oplæg drøfte hvad der skal kendetegne de næste to års arbejde i HMU.

**Beslutning**

Der foretages gruppedrøftelser af HMU's visioner og drømme for de næste to år. Drøftelserne foregår ud fra temaerne: "Hvad drømmer vi om", "Hvad kendetegner et godt HMU-møde" og "Hvilke værdier har vi i HMU".

Grupperne er kommet frem til følgende:

**Hvad drømmer vi om:**

- At HMU er mere synlig i organisationen. Følgende tre forslag fremlægges for at imødekomme dette: LMU'erne kan være mere bevidste om, at tale om hvad der er aktuelt i HMU og hvad HMU egentlig er. Referater fra HMU møder kan lægges på forsiden på intranettet. På LMU-møder kan man overveje, om der skal være et fast punkt der hedder "Nyt fra HMU".
- At opbygge gode/bedre relationer for medlemmerne i HMU. Det opleves som en god ide med små øvelser lagt ind i mødeplanen, der får os til at grine sammen - Det bevirker at man løsner lidt op, hvilket er hensigtsmæssigt for sikre en god stemning, også ved uenigheder i diskussioner.
- At evaluere og følge op på tidligere tiltag, blandt andet for at kunne følge med i hvor langt de forskellige tiltag er i deres process.
- At der bliver færre punkter som handler om at spare - da disse kan være både tunge og give dårlig stemning. Det vil være rart, hvis budgetterne passer.
- At regionerne forbliver.
- At arbejde for at nedbryde "siloeerne" på tværs af afdelingerne. Vi ønsker et mere smidigt samarbejde på tværs af afdelingerne. Overvejelser omkring hvor der opstår snitflader på tværs af afdelinger vil være hensigtsmæssige. Vi mener, at det giver en bedre patient- og pårørendeoplevelse når vi på tværs af afdelingerne er gode til at samarbejde - og når det ikke er den enkelte afdelings økonomi, der skal skabe begrænsninger herfor. Vi vil tilstræbe en smidighed i samarbejdet på hele hospitalet og ikke lade strukturer og siloer begrænse dette.

**Hvad kendetegner et godt HMU-møde:**

- At have god tid til hvert punkt. Ved udarbejdelse af dagsordenen, må man være bevidst om, om det hele kan nås på den afsatte tid.
- God stemning på møderne.
- Respekt for ordstyrer og for hinandens kasketter.
- At alle føler sig hørt.
- Aktiv deltagelse, gode drøftelser på tværs af faggrupper og organisationsniveauer.
- Gode drøftelser, som giver en god forståelse for hinanden.
- At vi ved slutningen af mødet, samler op på hvad vi er kommet frem til.

**Hvilke værdier har vi i HMU:**

- Gensidig respektfuld dialog er afgørende. Når der er uenighed, tilstræber vi at det bliver en konstruktiv respektfuld uenighed, hvor forskellige synspunkter og holdninger er velkomne.
- Aktive møder med lyst til deltagelse. Talelyst og gode diskussioner.
- Dialog, dygtighed og dristighed er alle tre vigtige faktorer.
- Vi ønsker dialoger om andet end driften.
- Synlighed - at man kan se resultater af, hvad der har været drøftet på mødet. At det vi laver på HMU gør en forskel.

1-01-100-10-19

#### 4. Evaluering af nytårskur 2019 (11.25-11.45)

##### Formandsskabet indstiller,

at HMU drøfter og kommer med anbefaling til eventuel nytårskur 2020.

##### Sagsfremstilling

Hospitalsledelsen har haft tradition for gennem flere år at invitere til nytårskur. Der blev afholdt nytårskur den 15. januar 2019 i auditoriet. Der deltog ikke mange ansatte i nytårskuren, og hospitalsledelsen ønsker derfor HMU's input til, hvis der forsat skal afholdes nytårskur, hvordan skal den så planlægges, således at flere ansatte deltager? Det kunne være input omkring tidspunkt, placering/lokale, hvem er målgruppen, og hvad skal indholdet være? F.eks. var der i år uddeling af priser i regi af udviklingsåret.

Af andre fælles hospitalsarrangementer i løbet af året er hospitalets julefrokost, der holdes den første uge i december. Julefrokosten har meget stor deltagelse fra de ansatte. Derudover afholdes der DHL i august, der de seneste år har haft deltagelse af ca. 400-500 medarbejdere.

##### Beslutning

Der er en generel konsensus om, at den begrænsede deltagelse af medarbejdere i nytårskuren er ærgerlig. Derfor drøftes det, om nytårskuren skal gentages og om det skal foregå i dennes nuværende form.

Udfordringerne ved nytårskuren:

- Logistisk kan det være svært, at sørge for at alle medarbejdere på afdelingerne kan komme afsted til nytårskuren. Det er nemmere at sende medarbejderne afsted til hospitalets julefrokost, hvor man kan komme i hold.
- Der opleves manglende information omkring arrangementet til medarbejderne. Der optræder en uklarhed i forhold til, hvem der egentlig er inviteret til nytårskuren - nogle har endda den opfattelse, at nytårskuren kun er for ledere. Det skal derfor overvejes, hvordan informationer/invitationer når helt ud til alle medarbejdere. Vi bør desuden være bedre til at informere både gamle og nye kollegaer om både tidspunkt, indhold og formålet med nytårskuren.
- Mange afdelinger har deres egne nytårskure, hvilket nok bliver prioriteret højere blandt medarbejderne.

Alternative forslag:

- HL kunne i forbindelse med hospitalets julefrokost eksempelvis ved et diashow eller lignende orientere om året der er gået. På den måde vil HL kunne sige "Tak for året der er gået" til et større antal medarbejdere. Dette kræver at HL laver

---

deres indsalg flere gange af hensyn til gennemstrømningen af medarbejdere til julefrokosten.

- Det nævnes, at vil være hensigtsmæssigt hvis HL's indsalg i så fald bliver meget kort.
- Tidspunktet for nytårskuren kunne flyttes til torsdag morgen i stedet for torsdagsundervisning.
- Et arrangement om sommeren for at sige "god sommerferie" eller "velkommen tilbage fra sommerferie" (midtvejsevaluering af året). På den måde ville hospitalets fælles arrangementer spredes mere ud over året. Dette ville måske få flere medarbejdere til at møde op.
- For at få HMU's stemme længere ud i huset foreslåes det, at medlemmer i HMU er forpligtet til at aflægge LMU'er besøg en gang årligt. Dette for at opnå en orientering om hvad HMU har arbejdet med det seneste år og hvad der er i pipeline lige nu. Det kunne både skabe større synlighed af HMU og fremme samarbejdet mellem HMU og LMU'er. Det foreslåes at to HMU repræsentanter sammen besøger et LMU hos en afdeling, der ikke er deres egen.

1-13-5-342-13

## 5. Status på MUS-samtaler 2018 (11.45-11.50)

### Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

### Sagsfremstilling

I oktober 2017 besluttede HL i forbindelse med beslutning om nyt MUS-koncept bl.a., at RMUK-systemet fra 1/1-18 skal anvendes til indkaldelse til og referat fra MUS, og at data fra RMUK fra 1/1-19 skulle blive en del af hospitalets tal. På denne måde kan der fra 1/1-19 monitoreres på afholdelse af MUS.

HR har trukket data fra BI-portalen om afholdelse af MUS, der viser, at der i 2018 er registreret 793 afholdte MUS-dialoger for hele hospitalet. En dialog/samtale er her defineret som en invitation til samtale, hvor datoen for afholdelse er overskredet, og samtalen ikke er aflyst via RMUK. Disse tal indeholder også data fra medarbejdere, der er fra-trådte i perioden. Er en MUS-dialog afholdt uden at anvende RMUK, vil den ikke tælle med her.



Disse 793 invitationer/afholdte MUS-dialoger viser ikke nødvendigvis det samlede antal afholdte MUS-dialoger på RRA i 2018, der kan være afholdt flere, men så er RMUK ikke anvendt til at invitere til MUS.

De 793 MUS-dialoger er fordelt på afdelingerne på følgende måde:

<b>Afdeling</b>	<b>Afholdte MUS-dialoger/invitationer i RMUK i 2018</b>
Administrationen	54
Afdeling for Folkeundersøgelser	1
Akutfdelingen	70
Blodprøver og Biokemi	26
Kirurgisk fællesafdeling	137
Kvinde/Barn	58
Medicinsk	79
Operation og Intensiv	151
Patientkøkken	12
Patologi	35
Røntgen og Skanning	2
Serviceafdelingen	151
Teknisk afdeling	17
<b>I alt</b>	<b>793</b>

HR vil i samarbejde med Dataenheden få indarbejdet data om afholdelse af MUS fra BI-portalen i hospitalets tal. Herudover har HL besluttet, at data for afholdelse af MUS-dialoger skal være et emne på dialogmøder med afdelingerne på linje med andre HR data om fravær og arbejdsulykker,

## **Beslutning**

Jonas orienterer om, at HL vil arbejde på at sikre, at RMUK bruges til at sikre og dokumentere at MUS-dialoger afholdes. Han påpeger, at vi går ud fra, at tallene fra RMUK-systemet ikke afspejler det faktiske antal indkaldelser og afholdelser af MUS-dialoger, da systemet ikke anvendes af alle (endnu).

HMU tager orienteringen til efterretning.

1-01-100-10-19

## **6. FROKOST (11.50-12.10)**

---

**Beslutning**

Frokost afholdes.

1-13-1-33-10

**7. Justerede retningslinjer ved håndtering af fravær (12.10-12.25)****Formandskabet indstiller,**

at HMU godkender de nye retningslinjer til håndtering af fravær

**Sagsfremstilling**

HMU godkendte i forbindelse med trivselsåret 2017 nye retningslinjer for håndtering af fravær på Regionshospitalet Randers. Siden da er antallet af fraværssamtaler, som HR deltager i eskaleret. Håndteringen af sygefravær på har derfor været drøftet på Personalepolitisk Udvalgsmøde den 25. januar 2019.

På mødet blev muligheden for at ændre på den nuværende håndtering uden at det samtidig går ud over den indsats man ønsker på området, drøftet. Deltagerne blev præsenteret for et udkast til samtaleskemaer, der lægger op til en rammesætning for hvad afdelingerne forventes at have gjort inden HR deltager. Forud for ibrugtagningen vil ændringerne og skemaernes anvendelse blive drøftet med ledelserne enkeltvis i alle afdelinger. Udvalget godkendte forslaget.

Den nuværende politik for fravær ændres ikke.

**Beslutning**

Retningslinjerne har været forbi personalepolitisk udvalg med henblik på at arbejde hen imod, at ledelserne selv overtager noget af arbejdet med afholdelse af sygefraværssamtaler.

Det påpeges at ansvaret for medarbejderes sygefravær-forløb i fremtiden i højere grad gives til lederne, da lederne i nogle tilfælde uden problemer selv kan tage samtalerne. Her er det dog vigtigt at have for øje, at funktionslederne er klædt godt på til opgave. HR-konsulent Helle Dahl vil tage rundt til ledelserne på afdelingerne, for at undervise

---

dem i brugen af samtaleskemaerne og derved sikre en ensartet- og afklarethed ved sygefraværs-forløb.

Medarbejdersiden påpeger, at det kan være en god ide at blive klædt på til rollen som bisidder efter de nye regler. TR for sygeplejersker Tina Kristensen har selv aftalt et møde med Helle Dahl, for selv at blive dette og opfordre andre relevante til at gøre det samme.

Forslaget godkendes.

### **Bilag**

- [Håndtering af fravær til HMU](#)
- [Aftaleskemaer.pdf](#)

1-13-1-33-10

## **8. Livsfasepolitik (12.25-12.40)**

### **Formandsskabet indstiller,**

**at** HMU drøfter og godkender livsfasepolitikken

### **Sagsfremstilling**

Personalepolitisk udvalg har udarbejdet et forslag til en livsfasepolitik. Opbygningen af livsfasepolitikken er inspireret af vores trivselspolitik. Det har været vigtigt for Personalepolitisk udvalg at signalere, at livsfaser ikke handler om alder, og at livsfaser kan være korte eller længerevarende. Personalepolitisk udvalg har også lagt vægt på, at det er vigtigt, at der er balance i medarbejdernes liv, og at der skal være en dialog, når balancen ikke er tilstede.

### **Beslutning**

Det foreslåes, at man tilføjer en livsfase, som imødekommer medarbejdere i en "etableringsfase". Hermed mener man medarbejdere som professionelt og/eller personligt er ved at etablere noget nyt i livet. Dette kunne eksempelvis være ved etablering af børnefamilie, tilflyttere fra et andet land, hvis man står midt i en skilsmisse - eller hvis medarbejderen på den ene eller anden måde professionelt og/eller privat er ved at danne nye netværk.

---

Livsfasepolitikken godkendes med forbehold for tilføjelse af "etableringsfasen".

## Bilag

- [Livsfasepolitik marts 2019 \(HMU referat\)](#)

1-13-0-39-12

## 9. Automatiseret log-opfølgning (12.40-12.45)

### Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

### Sagsfremstilling

Den 5. marts 2019 blev følgende mail sendt til alle ansatte på Regionshospitalet Randers. Det er vigtigt at præcisere, at der ikke er tale om nye regler. Det har ligeledes været en del af undervisningen på introduktion for nyansatte i flere år.

*Reglerne for hvornår du må lave et opslag i EPJ og andre it-systemer med personfølsomme oplysninger har ikke ændret sig efter den 25. maj 2018, hvor den nye EU-databeskyttelsesforordning trådte i kraft. Der er dog kommet skærpede krav til hvordan Region Midtjylland skal passe på borgeres oplysninger.*

*'Log og logopfølgning' skal være med til at sikre at Region Midtjylland opfylder lovgivningens skærpede krav til kontrol og behandling af personoplysninger i it-systemer med personfølsomme data, heriblandt i EPJ.*

*På intranettet kan du i dag under nyheder finde et link til beskrivelse af, hvordan du kører sikkert i EPJ.*

*Der står bl.a. at du må lave opslag på en patient i forbindelse med aktuel behandling, men du må f.eks. ikke bruge EPJ til at slå op på dig selv, familie, naboer, kollegaer med mindre du har dem i aktuel behandling på vegne af Region Midtjylland.*

*Der står også, at du under givne forudsætninger må lave opslag i forbindelse med kvalitetsarbejde, forskning med mere.*

*""Husk på, at det du gør, når du er logget ind registreres som dine "digitale fodspor".*

---

**Beslutning**

Det påpeges, at der ikke er ændret i regler for håndtering af EPJ og systemer med andre personfølsomme oplysninger. Den automatiserede logopfølgning, har blot ændret i mulighederne for at opdage, hvis nogen foretager sig noget de ikke må.

Flere giver udtryk for bekymring for at blive "fanget" i den nu automatiserede logopfølgning, selvom man ikke bryder reglerne. Denne bekymring vedrører eksempelvis, når en medarbejder arbejder på tværs af afdelinger og patienter. Her kan almindelig research af patienten gennem EPJ blive et problem. Tværgående arbejde med mange patienter, kan desuden gøre det svært at huske alle de patientsager man åbner i systemerne.

Mette Dehlendorff påpeger, at man forholder sig kritisk til den data som den automatiske logopfølgning giver - det vurderes også med "menneskeøjne". Desuden er der en speciel opmærksomhed på tværgående stillinger/afdelinger. Hun er dog i tvivl om i hvor stor omfang dette er løst endnu. Den automatiserede logopfølgning fungerer som et arbejdsredskab, som skal lette arbejdsbyrden for HR, da den frasorterer alle de data som ikke kan være relevant at undersøge nærmere.

Der er konsensus om, at man tryk skal kunne udføre sine arbejdsopgaver.

Jonas påpeger at problemerne opstår når man kigger på familie, venner eller naboer. Han foreslår, at den automatiserede logopfølgning evalueres efter eks. et halvt år.

Orientering tages desuden til efterretning.

1-01-100-10-19

**10. Cigaretrøg ved vinduer (12.45-12.50)****Formandsskabet indstiller,**

**at** sagen drøftes

**Sagsfremstilling**

Der opleves et problem med cigaretrøg ind af vinduerne ved flere sengeafdelinger. Især hos intensivafdelingen og børneafdelingen er problemet udbredt og synes meget generende for både personale og (til tider skrøbelige) patienter. I forbindelse hermed ønskes en status på drøftelsen af placering af rygeskure.

---

**Beslutning**

Jonas fortæller at man er i dialog med AUH omkring overtagelse af to rygeskure fra de nu nedlagte hospitalet på Nørrebrogade og Tage-Hansensgade. Rygeskurene vil koste lidt at få flyttet og etableret. Rygeskurene vil blive placeret ved hovedindgangen og ved akutmodtagelsen. Man vil desuden tage højde for at bevare cykelparkering ved indgangene.

Ved Indgang C vil rygeskuret blive bevaret. Da Indgang C skal ombygges, vil man i den forbindelse se nærmere på en anden og mere hensigtsmæssig placering af rygeskuret - og hermed forebygge den cigaretrøg, som siver ind på afdelingerne over indgangen.

Kommunikationsafdelingen vil i samme forbindelse kigge nærmere på nudging tiltag, som skal guide besøgende hen til rygeskuerne og væk fra indgangene. Dette vil formodentlig blive med en afmærkning på fliserne.

Der udtrykkes en generel bekymring ift., at der ikke vil være en reetablering af cykelparkering ved indgang C.

Jonas fortæller at de har en opmærksomme på dette og at der arbejdes på alternative løsninger.

1-21-100-22-18

**11. Økonomi/budget (12.50-13.00)****Formandsskabet indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning

**Sagsfremstilling**

Hospitalsledelsen drøftede på møde den 19. marts 2019, hvorledes budgetopfølgninger skal foretages i 2019.

Beslutningen blev, at HL forelægges budgetopfølgninger 8 gange i 2019, i hver af månederne april til juni, samt august til december.

Efter HL's behandlinger, vil der blive givet en status til bl.a. HMU på det efterfølgende møde.

Dette betyder at første status gives til HMU på mødet den 17. juni, på baggrund af den senest behandlede budgetopfølgning – idet der på HMU mødet 27. marts endnu ikke er foretaget budgetopfølgning for 2019. På HMU's efterfølgende møder i 2019, vil der tilsvarende blive givet en status for den senest behandlede budgetopfølgning.

## Beslutning

Jonas orienterer endvidere generelt om hospitalets økonomi. Vi kom ud af år 2018 med en økonomisk strukturel ubalance på 15,9 mio. kr. Efter aftale med den regionale direktion, har hospitalsledelsen ikke anvist besparelser der skal dække dette underskud. Der er således budgetlagt med denne pågældende ubalance i hospitalets budget i 2019. Hospitalet er i dialog med den regionale direktion omkring hvordan ubalancen skal håndteres.

Afdelingerne kom ud af år 2018 med en økonomisk ubalance på 10,1 mio. HL har besluttet, at afdelinger med merforbrug i år 2018, skal udarbejde konkrete handleplaner der skal sikre budgetoverholdelse i år 2019 i afdelingerne.

Orienteringen tages til efterretning.

1-13-1-55-11

## 12. Udpegning til personalepolitisk udvalg (13.00-13.05)

### Formandsskabet indstiller,

- at medarbejdersiden udpeger deres repræsentanter til gruppen
- at ledersiden udpeger deres repræsentanter til gruppen

### Sagsfremstilling

I kommissoriet til Personalepolitisk udvalg fremgår det, at der valg til udvalget hvert andet år i ulige år.

Der er 7 faste medlemmer af udvalget.

4 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant

3 ledelsesrepræsentanter, heraf 1 afdelingsleder, 1 funktionsleder samt HR-chefen

Hospitalsdirektøren deltager adhoc. Udvalget kan invitere øvrige ind til ad hoc-deltagelse.

Medarbejdersiden i HMU skal udpege de 3 medarbejderrepræsentanter, der ikke behøver at være HMU medlemmer. Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af arbejdsmiljøorganisationen. Det kan oplyses, at der har været møde i arbejdsmiljøorganisationen d. 19. marts, hvor udpegningen er sket. Hospitalsledelsen udpeger de 2 lederrepræsentanter.

Nuværende medarbejderrepræsentanter er:

---

Tina Kristensen  
Lars Engelst  
Nathali Degn  
Tina Kronborg (udpeget af arbejdsmiljøorganisationen)

Nuværende ledelsesrepræsentanter er:  
Conny Elmstrøm (afdelingsleder)  
Ulla Jeppesen (funktionsleder)

Mette Dehlendorff (fast medlem - ikke på valg)

Næste møde i personalepolitisk udvalg er 19. juni 2019

### **Beslutning**

Følgende repræsentanter fra hhv. leder- og medarbejdersiden udpeges:

Genvalg til:

Tina Kronborg, Sygeplejerske, Intensiv (For AMO)  
Tina Kristensen, FTR, Næstformand HMU (For HMU)  
Lars Engelst, Fysioterapeut, Fysio- og Ergoterapien (For HMU)  
Nathali Degn, Lægeseekretær, Røntgen og skanning (For HMU)

Ledelsen:

Lisbeth Roed, Ledende radiograf, Røntgen og skanning

1-01-100-10-19

### **13. Nyt fra LMU (13.05-13-15)**

#### **Formandsskabet indstiller,**

**at** HMU drøfter særlige punkter fra LMU'erne

#### **Beslutning**

Ros til medicinsk afdeling - Afdelingen har udvidet medlemmerne på medarbejdersiden og valgt alle tillidsrepræsentanter ind. Ledelsen har således formået at tænke bredere end tidligere.



---

Der er til tider udfordringer med at have gode vilkår til at være TR på huset. For at få et godt overblik over udfordringer, er TR på kontaktudvalget opfordret til at sende en mail til Tina Kristensen med deres væsentligste udfordringer. Tina vil herefter udarbejde en samlet oversigt i Excel.

For at sikre at informationer kommer fra HMU til LMU, foreslåes det, at man efter hvert HMU møde viderebringer eksempelvis 4 aktuelle punkter, som kan tages op på kommende LMU møder.

1-01-100-10-19

#### **14. Nyt fra RMU (13.15-13.20)**

##### **Formandsskabet indstiller,**

**at** HMU tager orienteringen til efterretning

##### **Sagsfremstilling**

RMU havde møde d. 4. februar 2019. De væsentligste informationer fra RMU-mødet som skal videreformidles til HMU'erne er:

- RMU drøftede input til ny sundheds- og hospitalsplan. Der var enighed om, at HMU'erne også bør få lejlighed til at drøfte input til en ny sundheds- og hospitalsplan med afsæt i nogle konkrete spørgsmål og en rammesætning fra regionsrådet.
- RMU bakkede op om det udkast til sundhedsaftale, som er i høring og havde enkelte bemærkninger, som opsummeres i referatet og viderebringes som hørings svar.
- Udkast til proces for inddragelse af MED i budgetprocessen blev godkendt med forbehold for, at budgetprocessen også skal politisk godkendes samt de eventuelle ændringer, der kan komme som følge af folketingsvalg mv.
- Praksis omkring administration af befordringsgodtgørelse til kurser blev drøftet, og det blev aftalt at involvere HR-/personalechefkredsen.
- Opbakning til udkast til retningslinje for virksomheders økonomiske tilskud til kurser og efteruddannelse, som efterfølgende forelægges regionsrådet.
- Arbejdsmiljøkonferencen 2018 blev meget positivt evalueret, og der er opbakning til at forberede en ny arbejdsmiljøkonference den 31. oktober 2019

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

---

**Beslutning**

Heidi Glud Kristensen (SOSU-assistent) er kommet med i RMU, Lone Winter (HL) overtager den ledelsesmæssige plads for Randers fremover. - Begge to med virkning fra 1. april.

Orientering tages til efterretning.

1-13-3-176-09

**15. Nyt fra arbejdsmiljøorganisationen (13.20-13.30)****Formandsskabet indstiller,**

**at** arbejdsmiljørepræsentanterne orienterer fra arbejdsmiljøorganisationen

**Sagsfremstilling**

Der var møde i arbejdsmiljøorganisationen d. 19. marts 2019

**Beslutning**

Følgende emner fra møde i AMO d. 19.02 fremhæves.

- Drøftelse omkring forventninger og krav til rollen som AMIR. Her blev især fremhævet vigtigheden af følgende: AMIRs synlighed på afdelingerne, nyudnævnte AMIR er velkomne til at læne sig op ad mere erfarne AMIR og at AMIR skal være opmærksom på, at denne har flere kasketter og hvornår hvilken skal i brug.
- Drøftelse omkring Vold, Trusler og Chikane og vigtigheden af, at disse bliver registreret i VTC-systemet. Her blev der orienteret om, at Regionen er ved at udarbejde et kursustilbud omkring konflikthåndtering - Dorte Baarup er blandt andet med i en arbejdsgruppe i projektet.
- Drøftelse af problemer med træk fra vinduer i flere bygninger. Det er et emne som tages videre til regionen. Jonas fortæller, at ville være økonomisk hensigtsmæssigt, hvis man kunne renovere alt det udvendige der trænger til det på samme tid - men at muligheden herfor afhænger af, hvor mange midler vi får. I den forbindelse indsamles gerne "Eksempler fra det virkelige liv", så vi har flere argumenter til regionen.

- Udpegning af HMU-medlemmer
  - Medarbejderrepræsentanter i HMU:
    - Kim Porse og Tina Kronborg
    - Suppleant: Signe Brems (Jordemoder)
  - Arbejdsmiljøleder i HMU:
    - Nina Søndergaard

1-01-100-10-19

## 16. Status på Kaffeordningen (13.30-13.35)

### Formandsskabet indstiller,

at HMU tager status til efterretning

### Sagsfremstilling

Fra 1. januar blev kaffe gratis for medarbejdere, patienter og pårørende. Dvs. at der ikke længere skal indsamles til kaffekasser, ligesom der heller ikke længere bliver trukket et beløb over lønnen til kaffe for de afdelinger, der havde den ordning.

For at afdelingerne kan få gratis kaffe kræver det konkret, at afdelingerne i stedet køber kaffe, the mv. via RM Indkøb/Indkøbskontoret. Karen Rasmussen i bogholderiet har orienteret sekretærer mv. på huset om dette. Vi har dog haft en 5-6 henvendelser efter nytår omkring indkøb af kaffe, så måske er det ikke nået ud til alle. Derfor har vi også sagt, at det er ok, at kaffen bliver købt andre steder i januar, men herefter så skal kaffen købes via RM Indkøb for at kaffen betales via kaffeordningen.

Til bogholderiets kontaktpersoner blev der d. 29 januar 2019 sendt denne orientering: "Pr. 1. januar blev kaffen mv gratis for personalet. Det betyder blandt andet, at I ikke skal betale for serviceaftaler, reparationer og kaffe mv. Det har været svært at danne et overblik over, hvem I modtager fakturaerne fra, derfor bedes I fremover flytte fakturaer vedrørende serviceaftaler og reparationer til ØS afdelingsnummer 1508001500. Der er allerede omposteret nogle udgifter fra jeres afdelinger, men fortsætter efterhånden, som de dukker op. Kaffe mv skal bestilles på indkøbsaftale via RM Indkøb/Indkøbskontoret. I kan få oprettet brikker.

#### Udskiftning af maskiner

Kaffemaskiner vil blive udskiftet løbende, som de går i stykker. Derudover har vi nogle maskiner på dyre leasingaftaler, som også vil blive udskiftet enten når leasingaftalen ophører eller inden, afhængig af hvad der er muligt. Jf. de enkelte kontrakter. Til sidst har vi nogle maskiner, især på nogle af sengeafsnittene, hvor bryggekapaciteten er meget lille, og der bruges meget tid på brygning, som også vil blive udskiftet. Gruppen nedenfor vil tage fat i dette i den kommende tid.

---

Gruppen der arbejder med udskiftning af maskiner er:  
Søren Kusk Godiksen, Teknisk afdeling  
Charlotte Veien, Serviceafdelingen  
Karen Rasmussen, Administrationen  
Derudover er Mona Carøe med i forhold kvalitet af kaffen mv.

Afdelingsledelseskredsen blev orienteret om status d. 5. februar 2019

## **Beslutning**

Status på kaffeordningen tages til efterretning.

1-01-100-10-19

## **17. Orientering (13.35-13.40)**

### **Formandsskabet indstiller,**

**at** orienteringerne tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

- **Orientering om trivselsagentuddannelsen.**

I samarbejde med Arbejdsmiljøcentret har vi igen fået mulighed for at afholde Trivselsagentuddannelse her i huset.

Det foregår på 3 heldags moduler (d. 14. maj, 15. maj og 4. juni), hvor Gitte Berle Fal-sig, erhvervspsykolog, underviser. Prisen er 6000,- pr. person. (Normalpris 9000,-).

Uddannelsen lægger vægt på, at alle på arbejdspladsen er medskabere og medspillere i forhold til at fremme trivsel og et godt arbejdsmiljø, og deltagerne præsenteres under uddannelsen for konkrete værktøjer inden for kommunikation, samarbejde, forandring, konflikthåndtering og nudging, som i praksis kan bruges til at fremme trivslen.

På hospitalet indgår Trivselsagenterne i Trivselsnetværket, der mødes 3-4 gange årligt, og samarbejder og sparrer ift. individuelle og fælles indsatser for at fremme trivsels i egen afdeling og på tværs.

- **Orientering om besøg af arbejdstilsynet i Grenå**

Arbejdstilsynet vard. 25. februar 2019 på besøg hos Grenaa sundhedshus. AT varslede om et muligt påbud i forbindelse med en arbejdsulykke, hvor en medarbejder er faldet ned fra et stillads. AT vurderede dog senere, at sagen var tilstrækkeligt analyseret af Grenaa sundhedshus og at muligheden for lignende ulykke var minimeret. Påbuddet blev således ikke aktuelt og det var ingen krav om, at der skal gøres mere i sagen.

---

## Beslutning

Orienteringerne tages til efterretning.

1-36-100-33-09

### 18. Orientering om LUP 2018 (13.40.13.45)

## Formandsskabet indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Skriftlig orientering om hospitalets LUP-resultater fra 2018. Se bilag.  
Der følges op på resultaterne på dialogmøder mellem AL og HL.

## Beslutning

Der er i forbindelse med kommunikationsåret nedsat en kommunikationsgruppe, som blandt andet vil imødekomme nogle af de udfordringer der fremhæves i LUP. I kommunikationsgruppen arbejder man bl.a. med kommunikation til pårørende - et område som har givet flere røde tal i LUP.

Kommunikationsarbejdet generelt:

- Kommunikationsåret forløber fra april til april, det samme gør kommunikationsgruppens arbejde - man er dog så småt igang med inspirationsoplæg mv.
- Man vil fremadrettet blandt andet fokusere på kommunikation til pårørende og patienter. Der vil i den forbindelse blive udbudt en uddannelse i "Klar-tale". Uddannelsen strækker sig over 5 dage, hvorefter den deltagende vil uddanne kollegaer i forløb over tre dage. Henrik Lund fra RUC har lavet oplæg omkring interkollegial kommunikation - også kaldet "Relationel kommunikation". Henrik vil lave projekter på hospitalet, som allerede er finansieret.
- OP og intensiv har internt arbejdet med den interkollegiale kommunikation, blandt andet med fokus på feedbackkultur.

Alle nye tiltag vil blive indkørt gradvist og der vil blive orienteret undervejs.

---

Orienteringen tages til efterretning.

**Bilag**

- [LUP 2018 - indstilling HL](#)

1-49-70-4-19

**19. Orientering om håndtering af utilsigtede hændelser (13.45-13.50)****Formandskabet indstiller,**

**at** orienteringen tages til efterretning.

**Sagsfremstilling**

Skriftlig orientering om håndtering af utilsigtede hændelser. Se bilag.

**Beslutning**

Vi vurderer, behandler og gemmer indberettede UTH'er lokalt.

Orienteringen tages til efterretning.

**Bilag**

- [Orientering til HMU vedr. håndtering af utilsigtede hændelser](#)

1-01-100-10-19

**20. Punkter til kommende HMU-møder (13.50-13.55)****Formandskabet indstiller,**

**at** punkter til kommende HMU møder meldes ind.

## Sagsfremstilling

Næste møde i HMU er 17. juni 2019. Lige nu er følgende punkter på dagsordenen ud over de faste punkter:

- Opfølgning på APV på hospitalsniveau
- Forslag om temadrøftelse om "rekruttering og fastholdelse"

## Beslutning

Følgende punkter ønskes drøftet på kommende HMU møder:

- Kommunikation
- Regionens status på udskiftning af uniformer
- Cykelparkering
- Ved input og inspiration til punkter: skriv til Nanna Kirk, Mette Dehlendorff eller Tina Kristensen

1-01-100-10-19

## 21. Eventuelt (13.55-13.57)

## Beslutning

### Nye styresystemer

Vi får nye Windows styresystemer. Der kommer en IT person rundt og opdaterer alle computere.

### Besøg fra den nye Regionsdirektør Pernille Blach Hansen

HL og næstformand i HMU havde møder med den nye regionsdirektør Pernille Blach Hansen mandag d. 25. februar. Pernille er pt. på rundtur hos Region midts hospitaler for at møde koncernledelsen og næstformænd i HMU.

Jonas fortæller, at Pernille har givet sig selv 100 dage til at udarbejde en kommende plan for regionen - hvor hun blandt andet tager på besøg og i praktikker rundt på forskellige hospitaler. Pernille gav udtryk for at være nysgerrig på vores hospital og vores lokale ideer. Tina bekræfter, at hun virkede nysgerig og åben overfor nye input.

### Hovedpuder:

Andreas Lyng Pedersen fremlægger bekymring omkring antallet af hovedpuder på hospitalet. Mange afdelinger oplever at de ikke har hovedpuder nok og at sengene (grundet antal af hovedpuder) ikke er udstyret med en hovedpude, når disse kommer fra sengeordningen. Dette problem finder sted, på trods af indkøb af 100 hovedpuder inden jul.

---

Serviceafdelingen byder ind med, at man måske skulle overveje indkøb af flere hovedpuder. Man har før ledt efter puder i depoter og fundet nogle men ikke nok. Dorthe Baarup tager sagen.

### **Esko-projekt**

I forbindelse med Esko-projektet har man kigget på forskellige typer af energieffektiviseringer på hospitalet.

Jonas fortæller at man nu er kommet til tredje og sidste fase i projektet - driftsfasen. Effekterne af projektet har været svære at påvise, da man har haft svært ved at dokumentere, hvad hospitalets energiforbrug var fra start og dermed også hvor stor energibesparelsen i forbindelse med projektet reelt har været. Man overvejer lige nu om projektet skal fortsætte - da det på et hospital der har drift 24/7, kan være svært at lukke ned og dermed også svært implementere de energiforbedrende tiltag.

1-01-100-10-19

## **22. Evaluering af mødet (13.57-14.00)**

### **Beslutning**

Mødet blev velafsluttet og vi siger tak for idag.