

4. juli 2019
/NANKIR



Referat
til
møde i HMU - RRA
17. juni 2019 kl. 10:30
i Mødelokale 10

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Mødedeltagere	1
2	Godkendelse af dagsorden og referat (10.30-10.35)	2
3	Temadrøftelse: Det nye ledelsesgrundlag (10.35-11.05)	2
4	Status driftsøkonomi (11.05-11.15)	4
5	Høringsproces budget 2020 (11.15-11.25)	6
6	APV-sager til HMU (11.25-11.30)	6
7	Optima - status (11.30-11.35)	8
8	Fraværstestikker (11.35-11.50)	9
9	Frokost (11.50-12.20)	10
10	Regionens kommende sundheds- og hospitalsplan (12.20-12.25)	10
11	Status på kommunikationsåret (12.25-12.40)	11
12	Medarbejderes erfaring med at være pårørende/patient på Regionshospitalet Randers (12.40-13.05)	13
13	Nyt fra LMU (13.05-13.15)	14
14	Nyt fra RMU (13.15-13.20)	15

Indholdsfortegnelse

15	Nyt fra arbejdsmiljøorganisationen (13.20-13.30)	16
16	Orientering (13.30-13.40)	17
17	Punkter til kommende HMU-møder (13.40-13.45)	18
18	Eventuelt (13.45-13.55)	19
19	Evaluering af mødet (13.55-14.00)	20

1-01-100-10-19

1. Mødedeltagere

Beslutning

Deltagere:

Jonas Dahl, Formand, Ledelsen
Tina Stenholt Kristensen, Næstformand, DSR
Marianne Jensen, Sygeplejefaglig direktør, Ledelsen
Tina Kronborg, Sygeplejerske, AMO
Jette Krüger Jensen, Ledende bioanalytiker, Ledelsen
Eva Hansen, Oversygeplejerske, Ledelsen
Nina Søndergaard, Oversygeplejerske, AMO
Lars Kirkegaard, Administrationschef, Ledelsen
Lars Engelst Petersen, Fysioterapeut, Fysio- og ergoterapeuter
Dorte Baarup, Servicechef, Ledelsen
Heidi Glud Christensen, SOSU-assistent, FOA
Birthe Husted, Afdelingssygeplejerske, Ledelsen
Anita Barbesgaard, Jordemoder, Jordemoderforeningen
Mette Krog Jürgensen, Sygeplejerske, Suppleant for FTR DSR
Eva K. Hansen, Ledende overlæge, Ledelsen
Nathali S. Degn, Lægeseekretær, Lægeseekretærer
Anne Christensen, Bioanalytiker, DBIO
Pernille Sarto, Ledende overlæge, Ledelsen

Øvrige:

Mette Dehlendorff, HR-chef
Nanna Kirk, HR-konsulent (sekretær)

Fraværende:

Lone Winther, Lægefaglig direktør, Ledelsen
Tim Sodeman, Serviceassistent, 3F
Kim Porse, SUSO-Assistent, AMO
Andreas Lyng Pedersen, Serviceassistent, FOA
Helle Andersen, Assistent, HK
Tue Rasmussen, Læge, FTR yngre læger og AC
Mikkel Andreas S. Andersen (suppleant for Tue Rasmussen)
Ny formand for overlægerådet, FAS

1-01-100-10-19

2. Godkendelse af dagsorden og referat (10.30-10.35)

Beslutning

Dagsorden og referat fra møde d. 27. marts godkendes.

Tilføjelse til punktet eventuelt

- Lodtrækning af vindere i cykelkonkurrence
- Personaletolletter på plan 3

1-01-100-10-19

3. Temadrøftelse: Det nye ledelsesgrundlag (10.35-11.05)

Formandsskabet indstiller,

- at** HMU tager status til efterretning, og
- at** HMU kommer med input til implementering af ledelsesgrundlaget

Sagsfremstilling

Ledelsen (HL, AL og FL) har siden efteråret arbejdet med at udarbejde et ledelsesgrundlag for Regionshospitalet Randers både i forlængelse af "God ledelse og styring i Region Midtjylland", men også som led i Ledelseskommisionens arbejde.

Ledelsesgrundlaget ligger nu i et rå-udkast, og det vil blive gennemgået på mødet. Herudover ønskes HMU's ideer til implementeringen af ledelsesgrundlaget.

Vedhæftet er et udkast til det nye ledelsesgrundlag (ledelses-trekanten).

Gitte Gunggaard Eggert deltager i dette punkt

Beslutning

HR-chef Mette Dehlendorff og Hospitalsdirektør Jonas Dahl orienterer om arbejdet med det nye ledelsesgrundlag på Regionshospitalet Randers. Ledelsesgrundlaget udarbejdes med udgangspunkt i regionens ledelsesgrundlag.

Afdelingsledelseskredsen har generelt oplevet et godt funktionslederengagement i arbejdet og ledelseskredsen har grebet arbejdet an med god energi. Arbejdet har stået på i over et år og har været drøftet både af HL, AL, FL i flere omgange.

Ledelsesgrundlaget vil tage udgangspunkt i en *Ledelses-trekant*, som vil blive en del af den nuværende strategi-trekant her på hospitalet. Dette med det sigte at sætte ord på og synliggøre hvad god ledelse er på Regionshospitalet Randers for alle. Opbygningen af "God Ledelse på Regionshospitalet Randers" vil følge samme struktur som strategien.

Der arbejdes med syv begreber. Begrebernes terminologi er stadigvæk i proces og man arbejder blandt andet med at indarbejde begrebet "tillid".

I hospitalets ledelsesgrundlag vil hvert begreb blive uddybet med udgangspunkt i følgende tre overskrifter:

- Forklaring - Med en begrebsafklaring.
- Effekt - Beskrivelse af hvorfor hvert begreb er vigtigt, og hvordan medarbejderne vil opleve det i deres dagligdag.
- Sådan gør vi - Der vil blive udarbejdet udsagn, der viser, hvordan det vil opleves i praksis.

Ledelsesgrundlaget er primært skrevet af ledere til ledere med det fokus, at ledelse ikke bare er for ledelsens skyld. Ligesom strategien er det vigtigt, at der arbejdes med, hvordan ledelsesgrundlaget kan komme ud og leve i organisationen. Det er således ikke alene begreberne der er det vigtige, men også processen og et fokus på, hvor vi skal udvikle os.

Det videre proces er, at ledelsesgrundlaget bliver skrevet færdigt hen over sommeren, og den. 12. september er HL, AL, FL samlet til kickoff af ledelsesgrundlaget. Her er der fokus på implementering og ledelseskommunikationen til formidlingen af ledelsesgrundlaget.

På baggrund af orienteringen blev HMU spurgt til ideer og input til, hvordan ledelsesgrundlaget bliver implementeret og til en integreret del af hverdagen på hospitalet.

Følgende blev drøftet:

- Kunne man involvere ledelsesgrundlaget i TULE-undersøgelser til evaluering af og med den nærmeste leder?

- Der er brug for tydeligt fokus på, hvordan ledelsesgrundlaget går fra at være strategi til noget medarbejderne også kender til og mærker i hverdagen.

Synlighed og præsentation af det nye ledelsesgrundlag:

- Til medarbejdere: Man kunne præsentere ledelsestrekanten på personale-møder. Ved at forklare og involvere medarbejderne, kan man måske opnå, at de tager ejerskab i det.

- Til LMU: Ledelsesgrundlaget må præsenteres og drøftes i LMU. Herved kan man målrette ledelse på afdelingen og aftale hvad man vil fokusere på de kommende år.

- Hvad skal medarbejderne gøre, hvis de ikke oplever at ledelsesgrundlaget bliver efterlevet? Kan man få nogle konkrete redskaber hertil?

- Inddragelse af ledelsesgrundlaget i MUS-samtaler.

- Medarbejderne kan ikke forvente, at alle leder på samme måde. Ledelsesgrundlaget må derfor ses som dynamisk og som et redskab der sikrer, at ledere på hospitalet udvikler sig i en fælles retning.

- Ledelse kræver dialog og feedback. God ledelse og implementering af et nyt ledelsesgrundlag kræver derfor, at medarbejderne involverer sig.

- Skal der også udarbejdes et medarbejdergrundlag?

Ideerne vil tages med til møde mellem funktionsledere d. 12. september. Jonas Dahl vil desuden gerne have flere input, der måtte dukke på i den kommende tid.

Endelig vil der blive mulighed for at medarbejdersiden i HMU også kan have nogle repræsentanter med d. 12/9. Næstformanden bliver kontaktet om det.

Bilag

- [Udkast nyt ledelsesgrundlag](#)

1-21-100-22-18

4. Status driftsøkonomi (11.05-11.15)

Formandsskabet indstiller,

at HMU drøfter og tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Den seneste budgetopfølgning viste, at der i 2019 er et større merforbrug. Siden Hospitalsledelsens behandling af budgetopfølgningen har regionsrådet på møde d. 29. maj 2019 bevilget et engangsbeløb på 27,5 mio. kr. til hospitalet for at imødekomme en strukturel ubalance på hospitalet. Efter tilførelsen af engangsbeløbet fra regionsrådet er der pt. en ubalance på Randers Regionshospital på ca. 6 mio. kr., og der er således behov for en fælles indsats for at reducere merforbruget i år og generelt udvise økonomisk tilbageholdenhed for at nå balance ved udgangen af året.

HL vil igangsætte følgende initiativer for at mindske merforbruget i år med 6 mio. kr.:

- Fortsat fokus på de økonomiske handleplaner som flere afdelinger i foråret har arbejdet med. Flere afdelinger er kommet i mål med deres handleplaner, men der er behov for, at alle afdelinger kommer i mål med deres handleplaner.
- Reduktion af udgifter på centrale konti. De centrale konti gennemgås med henblik på at finde mulige besparelser og/eller mindreforbrug.
- Mindreforbrug på afdelinger med økonomisk balance. Afdelinger der pt. forventer økonomisk balance i 2019 bedes vurdere muligheden for at komme ud af året med mindreforbrug eller større mindre forbrug end forventet pt.

Tabellen nedenfor viser forventet regnskab for afdelingerne på hospitalet. Herudover er der et mindre mindreforbrug på centrale konti.

Table 1: Status driftsøkonomi, RRA april 2019

	Rammen 2019	Periodens beregnede budget jan. til april 2019	Forbrug jan.-april 2018	Forbrug jan. -april 2019	Forventet regnskabsresultat 2019
Administrationen	28.238.000	9.638.638	9.528.813	9.164.760	0
Aktiv Patientstøtte	5.924.000	2.015.680	1.761.125	1.836.115	450.000
Afdeling f. Folkeundersøgelser	25.431.000	8.145.477	6.563.361	5.391.363	1.500.000
Akutfdelingen	92.637.000	30.652.584	30.521.151	32.089.981	0
Blodprøver og Biokemi	12.101.000	6.817.412	7.014.005	6.762.893	-2.000.000
Forskning	1.571.000	531.340	947.314	517.184	0
Hospitalsledelse	4.416.000	1.502.759	1.569.068	1.611.665	0
Kirurgisk Fællesafdeling *	208.778.000	69.013.767	73.693.159	70.799.095	-1.000.000
Kvinde - Barn Fællesafdeling	123.069.000	40.908.094	42.497.799	43.073.316	0
Køkkenet	21.480.000	7.143.229	7.108.883	7.673.548	0
Medicinsk Afdeling **	178.626.000	58.651.510	61.905.800	62.247.159	-4.000.000
Operation og Intensiv	109.896.000	37.190.211	38.759.541	37.747.467	0
Patologi	33.526.000	11.163.283	12.476.216	11.501.807	0
Røntgen og Skanning	52.251.000	18.344.308	18.632.992	18.161.399	100.000
Serviceafdelingen	71.838.000	24.807.635	25.638.838	25.983.278	-1.700.000
Teknisk Afdeling	14.333.000	4.831.812	5.048.813	5.480.446	0
Total	984.115.000	331.357.739	343.666.878	340.041.476	-6.650.000

Beslutning

Jonas Dahl orienterer videre om status på driftsøkonomien. Han understreger at regionens bevillingning på 27,5 mio. kr. ikke vil medføre et løft eller tilskud til den generelle drift, men at pengene skal bruges til at lappe hospitalets overordnede strukturelle ubalance. Efter tilskuddet ser den økonomiske overskuelig ud. Regionen forventer derfor, at Regionshospitalet Randers i indeværende år overholder budgettet. Lokalt undersøges både spare muligheder i de centrale konti og i afdelingernes handleplaner. De afdelinger som har et økonomisk merforbrug skal tilstræbe en økonomisk balance, mens de afdelinger som vurderer, at de overholder deres budgettet i år, er blevet bedt om, at have et mindreforbrug

Jonas siger, at vi skal se Regionsrådet beslutning, som en anerkendelse af vores arbejde og høje produktivitet.

Medarbejdersiden giver udtryk for en bekymring for, at vores budget generelt er for lavt, hvorfor det synes usandsynligt at opnå en økonomisk balance. Det er noget medarbejderne mærker, da det er dem der bliver afskediget, når der skal spares.

Hospitalsledelsen forklarer, at vi lokalt fortsat skal arbejde med vores økonomi. På samme tid anerkendes det, at alle har travlt og at alle gør deres bedste. Man må dog kigge på, om noget kunne gøres anderledes og mere effektivt. Budgetterne vil også fremadrettet være stramme.

Da regionen er presset økonomisk, kan det ikke vides om Regionshospitalet Randers fremadrettet får tildelt flere penge.

1-01-100-10-19

5. Høringsproces budget 2020 (11.15-11.25)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Formandsskabet vil tage stilling til den videre færd, når der vides ved mere om budgetlægningen i 2020.

Beslutning

HMU tager orienteringen til efterretning.

1-13-3-95-18

6. APV-sager til HMU (11.25-11.30)

Formandsskabet indstiller,

at HMU drøfter APV sagerne og
at HMU tager sagerne til orientering

Sagsfremstilling

I efteråret 2018 gennemførte hospitalet APV. De enkelte arbejdsmiljøgrupper og LMU'er har gennem foråret arbejdet med, at løse de problemstillinger der kan håndteres lokalt. Der resterer nogle tværgående og mere generelle problemstillinger, som HMU skal drøfte.

Der er modtaget to problemstillinger fra Blodprøver og Biokemi.

1. Telefonkoder. Når afdelingerne ringer på telefonkoderne, ringer de som oftest opkaldet helt ud. Det virker til de ikke er klar over, at manglende besvarelse på opkaldet, er grundet en anden blodprøvetagning. Dette virker "stessende"/forstyrrende både for undertegnet, men især også for patienten som man er hos.

2. Der er ofte forhindringer, når man skal tage en blodprøve specielt på de medicinske afdelinger. Patienten sidder i det fjerneste hjørne og man skal have bord, rollator eller andet væk, før man kan komme hen til patienten. Og så står man rigtig dårligt for at tage blodprøver, og der er ikke plads til vores egen vogn.

Herudover blev det aftalt på seneste HMU møde d. 27. marts 2019, at der skulle fremsendes en henvendelse til regionen vedrørende vores udfordringer med træk fra vinduer i bygning 1 og 2. Brevet er vedlagt som bilag.

Der er modtaget to problemstillinger fra Blodprøver og Biokemi.

1. Telefonkoder. Når afdelingerne ringer på telefonkoderne, ringer de som oftest opkaldet helt ud. Det virker til de ikke er klar over, at manglende besvarelse på opkaldet, er grundet en anden blodprøvetagning. Dette virker "stessende"/forstyrrende både for undertegnet, men især også for patienten som man er hos.

2. Der er ofte forhindringer, når man skal tage en blodprøve specielt på de medicinske afdelinger. Patienten sidder i det fjerneste hjørne og man skal have bord, rollator eller andet væk, før man kan komme hen til patienten. Og så står man rigtig dårligt for at tage blodprøver, og der er ikke plads til vores egen vogn.

Beslutning

Udfordringerne med telefonkoder vurderes i udgangspunktet, som et spørgsmål om kultur - når telefonen ikke bliver taget, skal man tænke, at der nok er en grund hertil. Hos blodprøver og biokemi er det en tilbagevendende APV sag, som er svær at løse. Serviceassistenterne har succes med brug af telefonkoder gennem servicelogistik. Det er en løsning som er tiltænkt flere afdelinger på sigt. Det er dog tilmed en dyr løsning. Sundheds-IT sættes på sagen.

De ergonomiske udfordringer med blodprøvetagningen indeholder flere aspekter. Kan man flytte et bord, en rollator, en seng eller andet og derved muliggøre en bedre arbejdsstilling, bør medarbejderen gøre det. Der kan eventuelt være brug for ergonomisk rådgivning fra vores ergonomiske konsulent. Det må dog på samme tid erkendes, at hospitalet består af gamle bygninger som giver nogle fysiske udfordringer, som ikke nødvendigvis kan udbedres.

De psykosociale udfordringer i akut-afdelingen vurderes at skyldes en høj vagtbelastning og en stor grad af medarbejderudskiftning i afdelingen.

Unge medarbejdere kan ikke få familielivet til at hænge sammen, når de arbejder aften, nat og weekend vagter. Især opleves weekendvagterne som en udfordring. Flere afdelinger har umiddelbart det samme problem.

Hospitalsledelsen anerkender udfordringen og er åbne for, at man kan tænke organisering af vagtfordelinger anderledes på sigt. Det er dog med et fald af kompetencer in

mente. Der skal måske være mulighed for en mere individuel hensynstagen i forhold til vagter fremover. Der er herudover forslag om at lave introprogrammer med inspiration fra andre hospitaler.

Det besluttes at emnet tages op som temadrøftelse på kommende HMU-møde d. 28. august.

Jonas Dahl orienterer om status på udskriftning af vinduer, altaner og tag (primært bygning 2).

Hospitalet har sendt en anmodning om økonomisk tilskud til regionen. Man regner med, at regionsrådet vil behandle sagen efter sommerferien.

Realistisk set vil renoveringerne skulle tages i etaper, da det samlet er en udgift på ca. 75 mio. kr. Renovering af altaner prioriteres først af hensyn til sikkerhed.

Det opleves at afspæringer af altaner ikke overholdes af alle. Teknisk afdeling arbejder på at sætte ny og mere synlig afmærkning op, for at udbedre problemet.

Bilag

- [Brev fra HMU til regionen](#)

1-13-2-58-18

7. Optima - status (11.30-11.35)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Onsdag d. 29. maj 2019 blev der afholdt opstartsmøde for Optima – det nye arbejdstidsplanlægningssystem. Systemet blev vist, deltagerne fik (de fleste) implementeringskonsulenter at se, og der blev fortalt om både den systemmæssige og organisatoriske implementering. Der var indlæg af Lone Winther Jensen, som bl.a. sagde, at hun glæder sig til, at vi tager systemet i brug, for det har nogle gode funktionaliteter, som bliver en stor hjælp for os. Lone understregede også vigtigheden af, at alle afdelinger, der arbejdstidsplanlægger, fremover bruger det nye system til det. Den regionale projektleder fortalte bl.a. om processen indtil nu og det regionale princip: Et forpligtende fællesskab med lokal forankring, og Mette H. Dehlendorff talte om de organisatoriske indsatser, der skal medvirke til realisering af mål og gevinster ved det nye arbejdstidsplanlægningssystem. Hospitalsprojektleder informerede om, hvordan implementeringen kommer til at foregå på RRA.

Der er i øjeblikket en ibrugtagningstest i gang, hvor repræsentanter fra alle enheder tester systemet, og efter sommerferien går pilottest i gang. Hver afdeling bliver inviteret til informationsmøde før eller efter sommerferien, hvor arbejdstidsplanlægningen på afdelingen drøftes, og der drøftes ligeledes de organisatoriske tiltag, som afdelingen skal i gang med at overveje.

Der bliver oprettet en side på intranettet, hvor informationer og materialer vil blive placeret.

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning.

1-01-100-10-19

8. Fraværstatistikker (11.35-11.50)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager drøfter statistikkerne og tager status til efterretning.

Sagsfremstilling

Vedhæftet er fraværsoverblik fra de seneste 12 mdr. og 13-24 mdr. Der er i perioderne et helt ens gennemsnit af fravær.

Korttidsfravær (færre end 29 dage) har haft mindre udsving, mens det længerevarende fravær (29 dage og derover) har været lidt større.

Vedhæftet er ligeledes fraværsoverblik for indeværende år 2019 sammenlignet med sidste år 2018 i samme periode. Der har været en svag stigning i fravær i indeværende års første 4 mdr. sammenlignet med sidste år i samme periode. Korttidsfravær (færre end 29 dage) har været en smule lavere, mens det længerevarende fravær (29 dage og derover) ligger et stykke højere end samme periode i år 2018.

I forbindelse med trivselsåret 2017 satte man et mål for at hele hospitalet skulle have højest 3,76% samlet fravær i år 2018 (korttids- og langtidsfravær). Dette mål er endnu ikke nået.

Korttidsfraværet har været lavere i år 2018 end året forinden og dermed haft en positiv udvikling. Dette kan anses som en forsigtig indikator på, at trivselsarbejdet har hjulpet. Trivselsarbejdet har kørt på to spor: Et med fokus på trivselsagenter og arbejdsglæde, og et med fokus på sygefravær med en skærpet indsats imod at nedbringe dette.

Beslutning

Det nævnes at influenzaepidemien sidste år kan have haft en negativ indvirkning på det korte fravær. Der foreslåes derfor, at man drøfter hvordan tilbuddet om gratis influenza-vacciner, kan benyttet mere brugt fremadrettet. Det blev nævnt, at medarbejderne er raske smittebærere rundt på hospitalet.

Status på fraværstaterstikkerne tages til efterretning og punkt om medarbejders tilbud om influenzavaccination er dagsordenssat til HMU-mødet d. 28. august.

Bilag

- [Fraværsudvikling 2018 april 2019](#)
- [Fraværsoverblik april 2019 II 12 mdr 13-24 mdr](#)

1-01-100-10-19

9. Frokost (11.50-12.20)

1-01-100-10-19

10. Regionens kommende sundheds- og hospitalsplan (12.20-12.25)

Formandsskabet indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Der arbejdes nuværende med sundheds- og hospitalsplanen på regionalt plan.

Regionsrådets udgangspunkt er, at sundheds- og hospitalplanen skal:

Danne grundlag for de nuværende præmisser for sundhedsvæsenet:

- Understøtte det sammenhængende sundhedsvæsen, hvor vi både udvikler den specialiserede behandling og det nære sundhedsvæsen.
- Fastholde regionens position som førende i den sundhedsfaglige udvikling til gavn og glæde for patienter i regionen og i resten af landet.
- Fastlægge profiler og udviklingsspor for regionens hospitaler.
- Sætte retning for samarbejdet mellem regionen, kommuner og praksissektor, herunder også samarbejde om sundhedsdata.

Den centrale sigtelinje er: at alle borgere i regionen skal modtage samme høje kvalitet i såvel akut som planlagt behandling.

Vedhæftet er et planchesæt med informationer om tankerne bag og formålet med den nye sundheds- og hospitalsplan, en justeret tids- og procesplan for projektet, samt et udkast til den politiske rammesætning for planen.

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning.

Bilag

- [Planchesæt - oplæg til drøftelse af sundheds- og hospitalsplan](#)
- [Tids- og procesplan](#)
- [Politisk rammesætning](#)

1-01-100-10-19

11. Status på kommunikationsåret (12.25-12.40)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Næstformand og medlem af kommunikationsgruppen Tina Kristensen vil kort orientere om kommunikationsgruppens indsats indtil nu og videre planer.

I forbindelse med kommunikationsåret er der nedsat en kommunikationsgruppe. Kommunikationsgruppen arbejder på to spor:

- 1: Patientkommunikation
- 2: Hvordan vi (interkollegialt) taler med og om hinanden.

Der er nedsat to arbejdsgrupper, som varetager hvert sit spor.

På hospitalets intranet kan i løbende blive orienteret, følge med i initiativer og blive inspireret. Følg følgende link: <http://www.randers.intranet.rm.dk/om-hospitalet/kommunikation-2019/>

Beslutning

Tina Kristensen og Lars Engelst Petersen (medlemmer af kommunikationsgruppen) orienterer om kommunikationsgruppens arbejde i forbindelse med kommunikationsåret.

Det helt store initiativ er projektet om "Klar tale", der sætter fokus på den gode patient-kommunikation.

Herudover arbejder kommunikationsgruppen lige nu med, hvordan de de kommende initiativer giver mening og fanger alle ansatte på hospitalet.

Et par af de initiativer der arbejdes med er:

Den interkollegiale kommunikation:

- Relancering af kommunikationsvideo.
- Udarbejdelse af talebobler der skal hænges op rundt omkring på hospitalet og lægge op til at folk taler pænt til hinanden.
- Initiativer med udgangspunkt i 3-meterreglen. Med henblik på at medarbejderne får et medansvar for den gode kommunikation.
- Fokus på hvornår vi er on-stage og back-stage som medarbejdere og hvordan man optræder i de respektive arenaer.
- Samtale-bord i kantinen med det formål at ansatte får mulighed for at møde en kollega, som man ikke taler med til dagligt (kunne fx. også være HL).
- Andre små-events

Pårørende kommunikation:

- Digital kommunikation.
- Test på MS2 omkring forventningsafstemning mellem pårørende og professionelle. Her vil man afprøve, at der blandt den indlagtes pårørende udvælges en kontaktperson, som har den primære kontakt til hospitalet.
- Pårørenderum med plads til refleksion og en snak med en professionel.
- En kampagne med "hvad er vigtigt for dig som pårørende".

Tids- og procesplaner er endnu ikke udarbejdet.

Kvinde-barn har lavet deres egne tiltag i forbindelse med kommunikationsåret. Blandt andet et kommunikationskursus i psykiatriens hus. Andre må meget gerne lade sig inspirere heraf.

1-01-100-10-19

12. Medarbejderes erfaring med at være pårørende/patient på Regionshospitalet Randers (12.40-13.05)

Formandsskabet indstiller,

at HMU drøfter muligheden for at interesserede medarbejdere deler deres erfaringer med at være pårørende og patient på Regionshospitalet Randers.

Sagsfremstilling

Som et fremtidigt kvalitetstiltag på hospitalet foreslås det, at interesserede medarbejdere deler ud af deres erfaringer med at være henholdsvis patient og pårørende på Regionshospitalet Randers.

Dette med det formål at finde frem til, hvad vi på hospitalet er gode til i et patient/pårørende forløb og hvor der er plads til forbedringer.

Beslutning

Jonas uddyber. Der er snakket om, at lave et "Patient/pårørenderåd" for medarbejdere, som har været patient eller pårørende. Dette med et sigte på, at nå helt ned i substansen af, hvad vi på hospitalet eventuelt kan gøre bedre og ud fra disse overvejelser:

- Vores medarbejdere har en masse gode erfaringer - kan vi bruge disse erfaringer?
- Er der noget vi kan gøre bedre i den måde vi designer et patient- og pårørendeforløb idag?
- Hvornår har man som sundhedsprofessionel oplevet, at man har været nød til at trække i nogle tråde - med udgangspunkt i den viden man har som sundhedsprofessionel. Vi vil gerne undgå, at man får en anden behandling, fordi man ikke har den sundhedsfaglige viden.

Det tilføjes at erfaringerne ikke nødvendigvis behøver at komme fra Regionshospitalet Randers.

HMU er generelt positivt stemt for ideen og mener at det er et godt tiltag. Kvalitetsafdelingen vil derfor arbejde videre med forslaget. Hvilket HMU vil blive orienteret om løbende.

1-01-100-10-19

13. Nyt fra LMU (13.05-13.15)

Formandsskabet indstiller,

- at** HMU tager orienteringen fra næstformand i HMU til efterretning og
- at** HMU drøfter muligheden for, at HMU formandsskabet tager på rundttur i LMU'erne

Sagsfremstilling

Næstformand i HMU fremlægger relevante punkter fra LMU referater.

På seneste møde blev det drøftet hvordan der kan skabes et mere synligt HMU. I den forbindelse vil HMU formandsskabet i den kommende tid gerne på rundtur til de forskellige LMU'er.

Beslutning**HMU formandskabet på rundttur til LMU**

Med inspiration fra Pernille Blach Hansens besøg hos næstformænd i HMU, ønsker formandsskabet at tage på rundtur til de forskellige LMU. Dette med det formål at sikre en kobling og synlighed mellem LMU'er og HMU. Hvad der forventes af LMU i forbindelse med disse besøg, er endnu ikke helt afstemt, men vil blive meldt ud senere. HMU tager desuden orienteringen til efterretning.

Punkt fra LMU

Medarbejdersiden ønsker at drøfte udfordringer i forbindelse med patienters ønske om ikke at blive behandlet af medarbejdere der bærer tørklæde. Medarbejder siden ønsker især at få klarlagt fra ledelsen, hvilke handlemuligheder de har i sådanne situationer.

Ledelsen svarer at de tager problemstillingen alvorligt og stor tillid til personalets dømmekraft i de konkrete situationer. Udgangspunktet er at vi i Region Midtjylland arbejder på patientens præmisser indenfor rimelighedens grænser. Medarbejdere skal derfor tilstræbe at give patienten/borgeren den ydelse de er kommet for, og leder/kolleger skal desuden forsøge at konfliktnedtrappe sådanne situationer ved at finde en anden behandler. Såfremt det ikke er muligt, kan det blive nødvendigt at bede patienten komme igen eller vælge behandling på et andet hospital.

LMU referater

LMU referater sendes hurtigst muligt til HMU - gerne indenfor 2 uger.

1-01-100-10-19

14. Nyt fra RMU (13.15-13.20)

Formandsskabet indstiller,

- at** HMU tager orienteringen fra mødet d. 21. maj til efterretning, og
- at** HMU tager orienteringen fra mødet d. 6.-7. juni 2019 til efterretning

Sagsfremstilling

De væsentligste informationer fra seneste RMU møde:

- Der er valgt et nyt RMU, hvor alle HMU-områder er repræsenteret. Link til medlemsoversigt: <https://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/medhjemmeside/regions-medudvalget/>
- RMU mødes med forretningsudvalget d. 21. maj. Der er lagt op til at drøfte bl.a. input vedr. budget 2020.
- Der skal udarbejdes en ny regional bæredygtighedsstrategi, og RMU får tre medarbejderrepræsentanter med i arbejdet.
- HMU-formandsskaberne og en AMIR fra hvert HMU-område inviteres med til temadrøftelse på RMU's d'gseminar fredag d. 7. juni. Der er lagt op til at drøfte samarbejde i MED, arbejdsmiljø og rekruttering/fastholdelse.
- Der afholdes Arbejdsmiljøkonference d. 31. oktober 2019 med overskriften: Digitaliseringens betydning for et bæredygtigt arbejdsmiljø - er vi parate til fremtidens sundhedsvæsen? Deltagerne på konferencen er medlemmer af RMU, HMU og arbejdsmiljøgrupperne.
- RMU fik på mødet samme orientering om den økonomiske situation på AUH, som hospitalets HMU har fået. RMU bakkede op omkring planerne for processen omkring budget 2020, der inbefatter involvering af både RMU og HMU'erne. D. 8. og 16. august sendes henholdsvis budget 2020 (budgetnotat, der er materisle til regionsrådets 1. behandling) og administrationens forslag til prioriteringer og besparelser til ledelsesområderne med henblik på drøftelse i HMU'erne. Der er frist for høringssvar fra HMU'erne mandag d. 2. september kl 12.

Der vil mundtligt blive orienteret fra RMU seminar 6.-7. juni 2019 fra lokale RMU medlemmer.

Beslutning

Der fortælles om RMU's 2 dages seminar. Temaerne var:

- Sygefravær
- Logopfølgning

- Samarbejde i medsystemet - RMU foreslår at formandsskaberne i HMU deltager til RMU-møder to gange årligt, for at skabe et tættere samarbejde og oplyse på tværs.

Desuden har emnerne omkring rekruttering, trivsel og fastholdelse været drøftet. Man har bl.a. draget erfaringer fra et større projekt i Horsens. Der bliver foreslået, at man overvejer om nogle arbejdsoppgaver kan håndteres af andre faggrupper og at vagtplanlægningen bliver mere individuel.

Orienteringerne tages til efterretning.

1-01-100-10-19

15. Nyt fra arbejdsmiljøorganisationen (13.20-13.30)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager status til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne fremlægger nyt fra arbejdsmiljøorganisationen.

Beslutning

Der orienteres fra arbejdsmiljøorganisationen, at arbejdsmiljøarbejdet er præget af, at arbejdet er presset grundet besparelser og at det opleves en manglende fleksibilitet i afdelingerne - da man har for travlt. Fokuset ligger derfor på at yde den bedste behandling af patienterne og ikke på arbejdsmiljøet.

Der er arbejdsmiljøkonference i Herning d. 31. okt. Medarbejdersiden spørger om HMU medlemmer skal/forventes at deltage i konferencen. Formanden i HMU svarer, at da der er begrænsede pladser på konferencen, er det oplagt, at ledelserne prioriterer at sende deltagere fra arbejdsmiljøgrupperne af sted. Dette for at sikre bedst mulig omsætning af den viden man får lokalt. Arbejdsmiljøorganisationens to repræsentanter i HMU kan være bindeleddet mellem viden fra arbejdsmiljøkonferencen og HMU sammen med næstformand og formand. Der kan dog være afdelinger, hvor det allerede er aftalt mellem ledelsen og HMU-repræsentanten i forbindelse med vilkårsaftaler, at denne konference prioriteres. Det er naturligvis helt ok.

HMU tager status til efterretning.

1-01-100-10-19

16. Orientering (13.30-13.40)

Formandsskabet indstiller,

at orienteringerne tages til efterretning

Sagsfremstilling

Regionens status på udskiftning af uniformer:

Der blev på seneste HMU-møde spurgt til, hvornår uniformer på Regionshospitalet Randers skal udskiftes. Udskiftningen af uniformer er sat til at foregå i løbet af 2024.

Cykelparkering:

Der blev på seneste HMU-møde spurgt til status på cykelparkering i forbindelse med ombygninger på hospitalet.

I forbindelse med etablering af den nye sterilcentral og renovering af indgang C vil der blive nedlagt en del cykelparkeringer.

I den forbindelse er der foretaget en registrering af samtlige cykelparkeringer på Regionshospitalet Randers og udarbejdet en cykelparkeringsplan for de fremtidige cykelparkeringer på RHR. De to vedlagte bilag viser henholdsvis hvor der nedlægges cykelparkeringspladser, og hvor der etableres nye.

Varsel om høring af forslag relateret til gennemgang af neurologi og neurorehabiliteringsområdet fra budget 2019

Regionsrådet besluttede i september 2018, at der skal laves en faglig og kapacitetsmæssig gennemgang af neurologien og neurorehabiliteringsområdet med henblik på at finde en arbejdsdeling på området, der i højere grad understøtter effektiv drift, gode patientforløb og et godt patientflow og som styrker de faglige miljøer, så det bliver nemmere at tiltrække og fastholde læger på området. Gennemgangen skal samlet set give en besparelse på 10 mio. kr. fra 2020 og frem.

Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af hospitalsledelsesrepræsentanter fra de somatiske hospitaler i Region Midtjylland. Koncerndirektør Ole Thomsen er formand for arbejdsgruppen. Forslagene ventes sendt i høring i perioden fra den 17. juni 2019 til den 21. august 2019.

Vi beklager, at høringsperioden løber hen over sommerferien og ændringerne heri i forhold til det først udmeldte, men håber at I med denne varsel har mulighed for at se på forslagene og fremsende eventuelle bemærkninger hertil. Hoved-MEDudvalgene bedes i den forbindelse være opmærksom på de lokale MED-processer.

Ny personaleredegørelse for Region Midt

Personaleredegørelse for år 2018 er nu tilgængelig. Personaleredegørelsen vil på næstkommende HMU bruges som baggrundsmateriale til en drøftelse af rekruttering og fastholdelse.

Beslutning

Rygeskure

Der opleves røg i akutafdelingen og de nye rygeskue synes derfor ikke videre effektive. Det vil blive undersøgt om der skal etableres sug i rygeskurene eller om man eventuelt kan placere sygeskuerne mere hensigtsmæssigt. Der mindes desuden om, at vi som ansatte på Regionshospitalet Randers har en fælles opgave om, at bede folk gå ind i rygeskuerne, når de skal ryge.

Cykelparkering

Der vil blive etableret et nyt cykelskur i gården ved medicinsk afdeling. Se bilag for flere detaljer. Intentionen er at der etableres ligeså mange cykelparkeringer som man der nedlægges.

Neurologi

Det overvejes om hele neurologiområdet skal flyttes til Århus.

Orienteringerne tages til efterretning.

Bilag

- [Personaleredegørelse 2018 \(2\)](#)
- [Cykelparkeringer RHR -Eksisterende forhold](#)
- [Cykelparkeringer RHR - Fremtidige forhold rev 1](#)

1-01-100-10-19

17. Punkter til kommende HMU-møder (13.40-13.45)

Formandsskabet indstiller,

at HMU kommer med forslag til dagsordenspunkter til kommende HMU møder.

Beslutning

Allerede planlagte punkter til kommende møder:

-
- Rekruttering og arbejdsglæde (bl.a. med fokus på Akutafdelingens problematik (pkt. 6) - hvordan skaber vi gode rekrutteringsmuligheder for alle faggrupper)
 - Status på Optima
 - Konkret arbejde med synliggørelse af HMU (på baggrund af drøftelse på HMU-møde d. 27. marts).

Der foreslåes desuden at følgende punkter kommer på kommende dagsorden:

- Orientering og drøftelse af det nye ledelsesgrundlag
- Uniformerne skal vendes rigtigt - ellers kan man få en regning fra Midtvask. (Skal der laves en kampagne eller lignende?)
- Opfordring til medarbejdere om influenzavaccination

1-01-100-10-19

18. Eventuelt (13.45-13.55)

Formandsskabet indstiller,

at punkter på eventuelt tages til efterretning.

Beslutning

Mange af toiletterne på plan 3 har skilte med "personaletoaletter". Det vendes hvilke signaler dette sender, og om det er nødvendigt med personaletoaletter netop her. Det besluttet at toiletterne skal være tilgængelige for alle, idet personalet har mulighed for at bruge andre toiletter. De respektive afdelingsledelser sørger for at papirskiltene blive taget ned.

I relation til kompagnen "Vi cykler til arbejde", efterspørges det om man kan kontakte kommunen om cykelstien på hospitalsbakken. Den opleves at være meget smal og derfor usikker at cykle på. Jonas formidler sagen videre til kommunen.

Lodtrækning af vinderhold i cykelkonkurrence "Vi cykler til arbejde". Der trækkes lod blandt deltagende hold om biografbilletter og mad i kantinen. Marianne Jensen trækker lod. Vinderne bliver Tarmtusserne (Tillykke til dem - og godt gået til alle deltagende hold)

En nylig undersøgelse af kvaliteten af rengøring på hospitalet viser, at kvaliteten er bedre end tidligere.

1-01-100-10-19

19. Evaluering af mødet (13.55-14.00)

Formandsskabet indstiller,

- at HMU evaluerer mødet.
- at HMU fremhæver de væsentligste punkter fra mødet til videre formidling til lokale med-udvalg

Sagsfremstilling

HMU besluttede på mødet d. 27. marts at man ønsker at være mere synlig i organisationen. Et de tiltag der blev foreslået var, at HMU efter hvert møde udsender et skriv med de væsentligste punkter fra mødet til LMU'erne til orientering.

Beslutning

Orientering om væsentligste drøftede punkter gives videre til LMU formænd og næstformænd.

Følgende emner udvælges:

- Ledelsesgrundlag
- HMU formandsskab på rundttur i LMU
- Status på renoveringer - altaner på sydsiden
- LMU referater der skal sendes til HMU hurtigst muligt - helst inden 14 dage.

Det er blevet oplevet positivt, at der har været en temadrøftelse i grupper.