

**Referat af ordinært HMU-møde
Torsdag den 3. februar 2011, kl. 12-15
i mødelokale 4, Patienthotellet**

**Dagsorden:**

Sagsb.	Indstilling
	1. Valg af ordstyrer (medarbejderrepræsentant)
	2. Godkendelse af dagsorden
	3. Godkendelse af referat fra 2. december
HL	4. Økonomi og aktivitet <ul style="list-style-type: none">• Regnskab 2010• Budget 2011
HL	5. TEMA: Omstillingsplan <ul style="list-style-type: none">• Status i forhold til personaleproces og den generelle drejebog for hele regionen v. Jacob Vestergaard (Drejebogen kan findes på regionens hjemmeside: http://www.rm.dk/om+regionen/organisation/koncern+hr/politikker+og+retningslinjer/personalepolitik/omplacering+i+forbindelse+med+struktur%c3%a6ndringer+og+besparelser/generel+drejebog?)• Påvirkning af arbejdsmiljøet – tilbagemeldinger fra faggrupper og afdelinger
AEF, HBA, MSJ	6. Godkendelse af oplæg til sundhedsfremmearbejdet i 2011 Oplæg fremlægges på mødet
	PAUSE

Andreas Jonsson og Karsten Kolind Rasmussen	7. Orientering om rotationsprojekt
AEF	8. Drøftelse og godkendelse af nyt MUS-koncept Bilag vedlagt
MSJ	9. Godkendelse af ny forretningsorden for HMU Bilag vedlagt
MSJ	10. Fremtidige temaer på HMUs møder 2011 - ideer og diskussion I henhold til evalueringsmødet den 29. november vil vi gerne lægge op til at diskutere, hvilke fremtidige temaer, vi kunne tage op på HMU-møderne. Nedenstående punkter er uddrag af referat fra mødet over hvad, der blev vurderet som særligt vigtigt: <ul style="list-style-type: none">• Aktualitet i forhold til mødeindhold• Mere dialog og drøftelse frem for orientering; øget fokus på at bruge nyhedsbrevet endnu mere• Fokus på at definere, hvornår der ved et punkt er tale om MEDindflydelse• Respekt i forhold til dagsordenen; gerne arbejde med en buffer i forhold til dagsorden• Arbejde med temaer, inspirationsoplæg, processer og dynamik i forbindelse med HMUs møder• Fremover 5 møder om året, heraf 1 heldagsmøde med fokus på arbejdsmiljø. De øvrige møder fra 12-15, fælles frokost fra kl. 11.30• Forslag om fælles MED-kursus for HMU, når den nye hospitalsledelse er samlet• Gøre HMU til et attraktivt forum at sidde i
MSJ	11. Kommentarer til HMU-nyhedsbrev Indhold i nyhedsbrevet: <ul style="list-style-type: none">• Den danske kvalitetsmodel – status på arbejdet med DDKM på hospitalet (afventer indlæg – HMU-nyhedsbrevet sendes ud i en opdateret version, når indlægget er helt på plads)• Udbygning og parkeringshus – status• Midttelefoni – status, årsager til at projektet blev udskudt, ny dato for nye telefonnumre• Løntilskudspladser på hospitalet• Sygefraværstatistik• Arbejdsulykker – nøgletal• Håndtering af seniorordninger på hospitalet i 2011

	<ul style="list-style-type: none">NB. Betaling til afdelingerne for medarbejderdeltagelse i HMU (det har desværre ikke været muligt at få nok oplysninger til at kunne orientere HMU på nuværende tidspunkt. Punktet vil blive taget med på næste møde)
	12. Eventuelt <ul style="list-style-type: none">Evaluering af mødet

Referat:**Ad 1. Valg af ordstyrer (medarbejderrepræsentant)**

Ilse Irene Rasmussen blev valgt som ordstyrer.

Ad 2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 3. Godkendelse af referat fra 2. december

Referatet blev godkendt.

Ad 4. Økonomi og aktivitet

Regnskab 2010. Thomas Pazyj præsenterede nøgletallene i det foreløbige regnskab, der viser, at hospitalet går ud af 2010 med et underskud på ca. 25 mio. kr.. Det positive i regnskabet er, at afdelingerne samlet set holder budgettet og muligvis endda ender med et lille overskud.

Underskuddet ligger derfor på de fælles konti, hvor 18 mio. kr. skyldes, at vi ikke har haft fuld effekt af handleplanen for 2010. Derudover har vi haft øgede udgifter til ny dyr medicin, IT-området samt hjemtrækningsprojekter, som vi ikke har realiseret i 2010.

Vi har en aftale med regionen om at tilbagebetale underskuddet over de næste 3 år. I forhold til afviklingen af gammel gæld, som vi afdrager via meraktivitet, regner vi pt. med at komme i mål. De indberetningsproblemer, vi har haft i 2010 i forhold til EPJ, betyder dog, at vi ikke har noget fuldstændigt overblik endnu.

Budget 2011. Thomas Pazyj fortsatte med at informere om budgettet for 2011.

Hospitalsledelsen har nu vedtaget budgettet for 2011, der pt. er underfinansieret med 5-10 mio. kr. Budgettet er dog vedtaget alligevel, da vi i den kommende tid tager fat på implementeringen af omstillingsplanen, hvilket vil betyde, at vi skal finde nye besparelser, og i den proces vil vi tage de manglende 5-10 mio. kr. med.

En forudsætning for, at budgettet for 2011 vil kunne hænge sammen, er, at opmærksomheden omkring afholdelsen frem for udbetalingen af 6. ferieuge i størst muligt omfang fastholdes, hvilket HMU tidligere har drøftet. Det blev drøftet, at det særligt i forhold til de yngre læger er vanskeligt at styre afholdelsen af ferie, da de ikke er hos os i så lang tid.

Omstillingsplanen.

Thomas Pazyj orienterede om de økonomiske tal, vi pt. kender. Fra at skulle have sparet 125 mio. kr., skal vi med det politiske forlig den 31. januar nu finde 97,7 mio. kr..

Ud af de 97,7 mio. kr. vil 65,6 mio. kr. blive fundet på de direkte og indirekte berørte afdelinger. De direkte berørte funktioner er urologien, Grenaa og pædiatrien. De indirekte berørte afdelinger er støttefunktionerne; eks. Klinisk biokemisk, Patologien, Administrationen mm.

Det resterende beløb på ca. 32,1 mio. kr. er de afledte besparelser. Her forsøger hospitalet pt. at få reduceret beløbet ved bl.a. at henvise til, at besparelserne er baseret på vores tal fra 2009. I 2010 fandt vi en række besparelser, der gør, at vi nu er i dialog med regionen om rimeligheden af at skulle spare de samme penge to gange. Derudover søger vi støtte fra "uretfærdighedspuljen"; eksempelvis at flytningen af dagkirurgien fra Grenaa til Randers ikke bør falde ind under 75/25-reglen. Der hersker derfor fortsat stor uklarhed i forhold til, hvilket beløb vi vil skulle finde afledte besparelser for.

Der er derudover mange uklarheder i forhold til udfaldet af nogle endnu ikke udmøntede besparelser, og hvordan de i givet fald vil øge vores sparekrav. Bl.a. mangler der afklaring i forhold til en benchmarking på børne-området, hvor der skal findes 4,5 mio. kr., en benchmarking på hospitalernes administrationer på 6 mio. kr. samt en uvished i forhold til lukningen af medicinske senge.

De mange uklarheder eksisterer ikke blot i forhold til økonomien, men også i forhold til personaleprocessen. Thomas Pazyj understregede, at HMU vil blive involveret, når hospitalet kender mere til konsekvenserne af omstillingsplanen.

Lars Engelst Petersen spurgte, om vi skal overtage aktivitet fra andre for 25%? Lone Winther Jensen svarede, at det stadig er usikkert, men vi skal som udgangspunkt ikke overtage større samlede områder.

Thomas Pazyj understregede, at når drejebogen for hospitalet er på plads, vil den blive sendt til afdelingsledelserne og tillidsrepræsentanterne.

Ad 5. TEMA: Omstillingsplan

Status i forhold til personaleproces og den generelle drejebog for hele regionen v. Jacob Vestergaard (se Power Point-præsentation "Gennemgang af den generelle drejebog på HMU den 3.2.2011")

HR-konsulent Jacob Vestergaard indledte med at sige, at Personalechef Mette Dehlendorff i dag (den 3. februar 2011) er til møde med de øvrige personalechefer i regionen for at aftale de nærmere detaljer vedr. den kommende personaleproces.

I første omgang skal der nu nedsættes fusions-LMUer for de områder, der berøres direkte. For os vil det primært dreje sig om det urologiske område samt eksempelvis friklinisk-aktiviteten, der skal flytte fra Grenaa til Silkeborg.

Den generelle drejebog, der lige nu foreligger, er kendt fra tidligere sparerunder og vil blive tilrettet lokalt, når vi kender mere til konsekvenserne af omstillingsplanen.

Derefter starter en række faser:

1. Drejebogen
2. Forberedende ledelsesarbejde
3. Information og inddragelse af medarbejdere
4. Indkaldelse af medarbejdere til samtale
5. Omplaceringssamtaler
6. Afsøgning af muligheder for omplacering i opsigelsesperioden
7. Afskedigelse
8. Afsøgning af muligheder for omplacering i opsigelsesperioden
9. Hjælp til processen -støtteforanstaltninger

Der er forskelligt støttemateriale til rådighed på hospitalets intranet og regionens hjemmeside.

I Personaleafdelingen her på hospitalet er det HR-konsulenterne Jacob Vestergaard og Tanya Ravnholm samt personalechef Mette Dehlendorff, der varetager omplaceringsprocessen.

Påvirkning af arbejdsmiljøet – tilbagemeldinger fra faggrupper og afdelinger

Pirkko Dinnesen indledte drøftelsen med at viderebringe en henvendelse fra en gruppe sygeplejersker, der opfordrede hospitalsledelsen til at oprette et nyt 5-døgns afsnit. Thomas Pazyj bad om, at brevet sendes ud som bilag til referatet.

Derudover rejste Pirkko Dinnesen spørgsmålet om, hvordan de ortopædkirurgiske sygeplejersker, der netop er overgået til det urologiske ledede sengeafsnit samt de urologiske sygeplejersker, der blev omplaceret i Gynækologisk afdeling, berøres af omstillingsplanen og personaleprocessen? Thomas Pazyj svarede, at det netop er noget af det, vi er ved at afklare, og at hospitalet er opmærksomme på problemstillingen.

Der var enighed om, at en hurtig proces som udgangspunkt er godt, da der pt. er meget usikkerhed i organisationen, som det vil være godt at få en afklaring på. Thomas Pazyj understregede, at der vil blive sat de nødvendige ressourcer af til at kunne gennemføre en hurtig proces på en ordentlig måde.

Minna Krogh Andersen rejste spørgsmålet omkring de medarbejdere, der ikke ser deres mail eller benytter intranettet i deres dagligdag. Disse medarbejdere har ikke megen viden om, hvad der foregår. Minna sagde, at hun jævnligt opfordrer medarbejderne til at tjekke deres mail og åbne intranettet. HMU drøftede andre muligheder for at sende information ud til de ansatte. Thomas Pazyj foreslog, at de meddelelser, der sendes ud, kan printes ud og lægges i personalerummene. Lone Winther Jensen supplerede, at vi kan opfordre afdelingsledelserne til at sørge for, at meddelelserne bliver printet ud.

Hanne Mark understregede, at usikkerhed i den nuværende situation nok er uundgåelig og opfordrede til, at man i forhold til information til medarbejderne bruger ledelseshierarkiet; eks. at personalet samles en gang om ugen til formiddagskaffe, hvor den nærmeste leder kan videreformidle de seneste informationer.

Else Vestbo informerede om, at de i Medicinsk afdeling i forbindelse med arbejdet med Den danske kvalitetsmodel og overgangen til digital lønseddel har opdaget en problematik omkring serviceassistenternes adgang til computere i arbejdstiden. Mange af serviceassistenterne har ikke tid eller mulighed for at sidde ved en computer. Her er der en stor ledelsesmæssig opgave i forhold til at skabe mulighed for og legitimitet for serviceassistenterne, så det er en accepteret del af deres arbejdsdag at orientere sig på intranettet, i Outlook og i e-Dok.

Ad 6. Godkendelse af oplæg til sundhedsfremmearbejdet i 2011

Maja Schmidt Jacobsen, Anja Frøkjær og Helle B. Andersen fremlagde planen for sundhedsfremmearbejdet, der i 2011 betyder et overordnet fokus på stress og trivsel; herunder prioritering af opgaver samt samarbejde mellem faggrupper og afdelinger. Derudover vil der i årets løb være en række enkeltstående begivenheder; eksempelvis en sundhedsdag den 15. september samt betaling af tilmeldingsgebyr til henh. DHL-stafetten, Fladbroløbet og Fjordløbet.

Der var i HMU opbakning til planen samt opbakning til, at slogan-konkurrencen kommer til at gælde hele sundhedsfremmepolitikken og ikke blot motionspolitikken som tidligere vedtaget.

Der er pt. en ledig plads i sundhedsfremmegruppen. Thomas Pazyj foreslog, at man i gruppen også kan invitere ildsjæle til at deltage i arbejdet.

Merete Falkenfleth gjorde opmærksom på, at det er muligt at tilmelde sig skridtkonkurrencer, hvor man på hospitalet også internt kan udfordre hinanden.

Ad 7. Orientering om rotationsprojekt (Se Power Point-præsentation "Oplæg HMU – febr.-rotationsprojekt")

Andreas Jonsson og Karsten Kolind Rasmussen orienterede HMU om rotationsprojekt for serviceassistenterne.

Baggrunden for rotationsprojektet er, at der i disse år sker en udvikling i forhold til mere IT-teknologi i forbindelse med serviceopgaver. Derudover har hospitalet modtaget en henvendelse fra de faglige organisationer og Randers Kommune om at tage ledige ind i aktivering. Sidst men ikke mindst har Serviceafdelingen og serviceassistenternes tillidsrepræsentanter søgt og fået tildelt trepartsmidler til et projekt om samarbejde på tværs af afdelingerne.

Dette har været forudsætningen for det rotationsprojekt, der nu er skitseret, og som starter op i uge 22, 2011 og kører frem til uge 21, 2012.

Med rotationsprojektet vil vi få efteruddannet alle vores serviceassistenter, uddannet nye serviceassistenter, gennemført afklaringsforløb samt overholde en stor del af den forpligtelse, vi på hospitalet har i 2011 i forhold til at oprette job med løntilskud.

Projektet kommer til at gennemføres med 3 ugers uddannelse og senere 1 uges opsamling for alle serviceassistenter. For at afdelingerne ikke skal mangle serviceassistenter i perioden, hvor de faste serviceassistenter er i deres uddannelsesforløb, rekrutteres 20 rotationsvikarer, gerne med min. 1 års relevant erhvervs erfaring. Rotationsvikarerne vil få ekstra undervisning i fødevarerhygiejne, rengøringsergonomi og grundrengøring. Serviceassistenteleverne starter i uge 22 og vil efter deres første skoleperiode også kunne vikariere i afdelingerne.

Indholdet i undervisningen er foreløbig:

- Samarbejde og kommunikation - 5 dage
- IT som værktøj – grundlæggende viden - 3 dage
- IT som kommunikations værktøj – Outlook - 2 dage
- E- læring – hvordan kan det anvendes - 2 dage
- Kvalitetsstyring – "Den danske kvalitetsmodel" - 3 dage
- Opsamling og fremtidsværksted (gennemføres som selvstændig del) - 5 dage

Efteruddannelsen, vikarerne og serviceassistenteleverne er udgiftsneutral for afdelingerne, og hele projektet køres i et lukket budget.

Merete Falkenfleth spurgte, hvordan man vil fordele de fastansatte på kurserne i forhold til arbejdsplanerne, der meget snart lægges for sommeren i år? Karsten Kolind svarede, at man tager en direkte drøftelse med hver enkelt afdeling for at kunne tilpasse planen for den enkelte serviceassistents efteruddannelse bedst muligt.

Der var stor ros og opbakning fra HMU til projektet. Thomas Pazyj understregede fordelene i forhold til både at kunne få opkvalificeret en hel faggruppe samtidig med at vi har ekstra hænder til rådighed, og at det oveni er udgiftsneutralt for afdelingerne at deltage.

Andreas Jonsson gjorde afslutningsvis opmærksom på, at dette projekt netop har kunnet lade sig gøre på grund af et utrolig godt samarbejde mellem hospital, de faglige organisationer og kommunen.

Ad 8. Drøftelse og godkendelse af nyt MUS-koncept (Se Power Point-præsentation "MUS-koncept-forslag HMU030211")

HR-konsulent Anja Frøkjær gennemgik kort baggrunden for det nye MUS-koncept. Baggrunden for det nye koncept har været at skabe et enklere koncept, forny konceptet for at skabe mere energi i MUS-samtalerne samt skabe et koncept, der kan bruges i overensstemmelse med regionens livsfasepolitik og kravene fra OK08 vedr. seniorsamtaler.

I forhold til indholdet i det nye MUS-koncept er der hentet inspiration fra Personalestyrelsens MUS-koncept og lagt vægt på færre spørgsmål til fordel for mere dialog. Der har yderligere været lagt vægt på, at der i forbindelse med MUS-samtalen skal være fokus på og klarhed omkring arbejdspladsens mål og kompetencestrategien.

MUS-konceptet blev godkendt af Kompetenceudvalget i december samt af afdelingsledelseskredsen i januar.

En endelig godkendelse af MUS-konceptet har også den konsekvens, at de fagspecifikke kompetenceprofiler bortfalder, og at det fremover i overensstemmelse med Den danske kvalitetsmodel vil være stillings- og funktionsbeskrivelserne, der vil være omdrejningspunktet.

Merete Falkenfleth spurgte, hvorvidt det nye MUS-koncept også understøtter GRUS? Anja Frøkjær svarede, at det vil der blive fulgt op på.

HMU drøftede sammenhængen mellem de fælles spørgsmål og de 5 kompetencer. Der var enighed om, at det i starten af teksten bør tydeliggøres, at der her er tale om eksempler, men ikke nogen facitliste, og at spørgsmålene også kan bruges i forhold til en anden kompetence end den nævnte.

Lise Arbjerg spurgte til formuleringen omkring MUS-samtalen som en fortrolig samtale mellem leder og medarbejder. Dette har betydning for, om en leder ved sin fratrædelse skal destruere notater fra MUS-samtaler eller om en ny leder har ret til at se dem. Der var enighed om, at lederen skal destruere sin kopi af noterne fra MUS-samtalen, når lederen fratræder. En MUS-samtale er en fortrolig samtale mellem to navngivne personer.

Ad 9. Godkendelse af ny forretningsorden for HMU

Maja Schmidt Jacobsen gennemgik ændringerne i HMUs forretningsorden, der er blevet tilpasset den nye enstrengede struktur i HMU, som blev vedtaget den 29. november, samt ændringen af mødefrekvens i løbet af året.

Forretningsordenen blev godkendt.

Ad 10. Fremtidige temaer på HMUs møder 2011

HMU gennemførte en brainstorm-proces på mødet. Nedenstående er de nævnte temaer, som der vil blive arbejdet videre med i forhold til fremtidige temaer på HMUs møder:

<u>Arbejdsforhold på hospitalet</u>	<u>Hospitalets mission og vision</u>
Kommunikation og samarbejde (3 af 5 grupper) <ul style="list-style-type: none">• Prioritering af opgaver• Mening med hårde tider• Samarbejde på tværs: eks. drift og adm.	Kerneydelsen (2 grupper)
Arbejds miljø <ul style="list-style-type: none">• Arbejdsulykker: Opfølgning fra sept. 2010• Psykisk arbejdsmiljø	Ny akutmodtagelse <ul style="list-style-type: none">• Ændring af hverdagen på hospitalet
Lean Light <ul style="list-style-type: none">• Inspiration fra Aarhus Sygehus	Udvikling af hospitalet <ul style="list-style-type: none">• Kompetenceudvikling• Fremadrettet perspektiv• Strategi for nye spydspidsfunktioner
Work smarter, not harder	Patienten i fokus
Bevar arbejdsglæden	Patientoplevelt kvalitet
Gør arbejdsdagen lettere	Image som hospital <ul style="list-style-type: none">• Mildne patienters oplevelse af kaos
Genskabe holdånd <ul style="list-style-type: none">• Tage vare på de "gamle"• Integrere nye kolleger	Indbydende indgange <ul style="list-style-type: none">• Kommunikationsdesign
Fokus på langtidsfriske	Patienter i eget tøj
Integration af nydanskere	Patientklager
Gennemgang af personalepolitikker <ul style="list-style-type: none">• Relevans og aktualitet	Øvrige emner
Arbejde på en byggeplads	Beredskabsplan <ul style="list-style-type: none">• Øvelse?
Uddannelse <ul style="list-style-type: none">• Forskning• Rekruttering	HMU – Fælles MEDkursus

Ad 11. Kommentarer til HMU-nyhedsbrev

Vedr. parkeringshus. Der var spørgsmål til, om der er fundet ekstra parkeringspladser uden for hospitalet i forbindelse med bygningen af parkeringshuset? Børge Bossen svarede, at der lige nu arbejdes på, hvilke muligheder vi har. Merete Falkenfleth indskød, at der bliver adgang til lidt flere parkeringspladser i forbindelse med at sygeplejeskolen efter sommerferien flytter ned i byen.

Vedr. seniorordninger. Lise Arbjerg spurgte ind til, om der generelt kan søges seniorordninger på hospitalet? Maja Jacobsen bekræftede, at det kan der, men at det er betinget af afdelingsledelsens opbakning og dernæst hospitalsledelsens godkendelse.

Vedr. distribution af nyhedsbrevet. Der var bred enighed om, at nyhedsbrevet til HMU indeholder megen væsentlig information. Det blev derfor drøftet på HMU, hvordan man kan synliggøre nyhedsbrevet for de øvrige ansatte. Kommunikationsenheden vil arbejde videre med spørgsmålet. Det blev derudover aftalt at ændre navnet til "Nyhedsbrev til HMU" for at undgå misforståelser.

Der var generel opbakning til at have arbejdsulykker på som et fast punkt i nyhedsbrevet.

Ad 12. Eventuelt.

- Maja Schmidt Jacobsen mindede om, at valg til HMU skal være gennemført inden den 1. marts. Hvis der er ændringer i forhold til repræsentanterne i HMU, bedes de meddelt til Maja Schmidt Jacobsen i Kommunikationsenheden.
- Evaluering af mødet. Der var tilfredshed med, at emnerne for mødet havde været relevante, dagsorden passende, og at tidsplanen var blevet overholdt.

Regionshospitalet

Randers og Grenaa

Administrationen Ledelsessekretariatet

Skovlyvej 1

DK-8930 Randers NØ

Tel. +45 8910 2000

Fax +45 8640 2811

Randers.administration@rm.dk

www.regionshospitalet-randers.dk

Sag nr. 1-01-100-103-09

På mødet deltog:

Fra ledersiden deltog:

Thomas Pazyj, formand for HMU

Lone Winther Jensen

Børge Bossen

Merete Falkenfleth

Ole B. Kjeldsen

Hanne Mark

Else Vestbo

Fra medarbejdersiden deltog:

Pirkko Dinnesen, næstformand for HMU

Lars Engelst Petersen

Minna Krogh Andersen

Anna Larsen

Tove Juul Christensen

Ilse Irene Rasmussen

Lise Arbjerg

Marie Gylling

Kaare Schøtt Mai

Annette Flarup

Helle B. Andersen

André Vagn Nørlund, suppleant for Dorte

Henriksen

Lene Pedersen, suppleant for Lisbeth Reuss-Schmidt

Afbud fra:

Marianne Jensen

Egon Jensen

Lisbeth Reuss-Schmidt

Dorte Henriksen

Mette Dehlendorff

HR-konsulent:

Anja E. Frøkjær

Referent:

Maja S. Jacobsen



Thomas Pazyj
Formand for HMU



Pirkko Dinnesen
Næstformand for HMU