

23. januar 2025
/CHRIBI



Referat
til
møde i HMU - RRA
27. november 2024 kl. 10:30
i Mødelokale 4

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Godkendelse af referat og dagsorden (kl. 10:30-10:35)	1
2	Nyt fra RMU (kl. 10:35-10:40)	3
3	Nyt fra Kontaktudvalget (kl. 10:40-10:45)	4
4	Status på hospitalet (kl. 10:45-11:00)	5
5	Pejlemærker for den gode dialog om forandringer (kl. 11:00-11:05)	9
6	Temadrøftelse: Sundhedsstruktureformen (11:05-11:55)	10
7	Hyppige trivselsmålinger - Team Effect (kl. 11:55-12:10)	12
8	Skriftlig orientering vedrørende valg i arbejdsmiljøorganisationen og MED (KL. 12:10-12:15)	14
9	Skriftlig orientering vedr. status på evaluering af kompetencemodel (KL. 12:10-12:15)	15
10	Skriftlig orientering vedr. status på MUS-koncept (kl.12:10-12:15)	16
11	Skriftlig orientering vedr. Parkering	16
12	Forslag til kommende punkter (12;15-12:20)	17
13	Evt. (12:20-12:25)	18
14	Udvælgelse af væsentlige punkter til videreformidling til LMU (12:25-12:30)	18

Indholdsfortegnelse

15	Frokost (kl. 12:30-13:00)	19
16	Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (kl. 13-14:55 incl. pause)	19

1-01-100-2-24

1. Godkendelse af referat og dagsorden (kl. 10:30-10:35)

Formandsskabet indstiller,

- at** HMU godkender dagsorden, og vurderer, om der er der presserende emner, som skal have mere plads
- at** referatet fra det ekstraordinære møde d. 6. november 2024 godkendes
- at** referatet fra den 24. september 2024 godkendes med nedenstående kommentarer, og
- at** der bydes ind med punkter til eventuelt

Sagsfremstilling

Vedr. mødet d. 24. september

- Det blev på mødet under nyt fra RMU spurgt til punktet om "mulighed for at aftale at fravige den maksimale ugentlige arbejdstid". Det drejer sig om "opt-out" aftaler, der kan indgås for medarbejdere ansat i henhold til overenskomst for ambulanceuddannet personale, overenskomst for yngre læger og overenskomst for overlæger. Aftalen er gældende fra 1. juli 2024. Konkret aftale indgås ved at medarbejderen udfylder en digital blanket.
- Mødet vedr. undersøgelse af mulighed for medarbejdere for at købe mad fra kantinen eller på anden måde om aftenen er blevet afholdt d. 14. november, og køkkenet/kantinen vil se på, hvad der kan være af mulige løsninger.
- Punkt om beklædning fra seneste møde kommer på Personalepolitiskudvalgs møde i december.
- At ønsket om drøftelse af sygefravær medtages på dette møde ifm. arbejdsmiljødrøftelsen.

- Notatet om hyppige spørgsmål ifm. parkering er på vej i kontaktudvalget.

Beslutning

HMU godkendte dagsorden, og vurderede, om der var presserende emner, som skulle have mere plads.

HMU godkendte referatet fra det ekstraordinære møde d. 6. november 2024.

HMU godkendte referatet fra den 24. september 2024 med nedenstående kommentarer.

Deltagere

Mette Bærentsen

Lone Winther Jensen

Michael Tjørnild

Svend Christiansen

Mads Amdi Kirk

Thorbjørn Grøfte

Andreas Nørgaard

Lars Engelst

Julie Fur Larsen (suppleant for Hanne Folsø)

Vinni Faber Rasmussen

Nathali Degn

Tim Sodemann

Helle Andersen

Anna Mortensen

Anne Christensen

Gitte Grosen

Fatima Krogsgaard skov

Lotte Juhl

Karen Rasmussen

Mia Vestergaard Christensen

Mette Dehlendorff

Christine Birket (sekretariat)

Afbud:

Henrik Larsen

Pernille Sarto

Susanne H. Mikkelsen

Jette Krüger

Thomas Bjerre

Hanne Folsø

Heidi Glud

Kirsten Boldsen

1-01-100-2-24

2. Nyt fra RMU (kl. 10:35-10:40)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Der har været afholdt RMU-møde den 12-13. september 2024. Nedenfor er oplyst de væsentligste informationer fra RMU-mødet til videreformidling til HMU'erne:

- RMU drøftede MidtNyt og forventningerne til medarbejderrettet kommunikation. MidtNyt er et tilbud, ikke pligtlæsning. RMU fik også en præsentation af den nye presse- og kommunikationsstrategi
- RMU fik en orientering om og drøftede status vedr. økonomi og Budget 2025.
- RMU ønskede to temaer på mødet med forretningsudvalget 22. oktober: 1) Det vedtagne budgets konsekvenser i forhold til personaleforhold og 2) dialog om regeringens udspil til strukturreformer.
- RMU drøftede planerne for udvikling af TULE-konceptet, og der var opbakning til at arbejde videre med planerne.
- RMU fik en orientering og drøftede status i forhold til den kommende proces med konkurrenceudsættelse af MidtTransport.
- RMU godkendte den reviderede kompetenceudviklingspolitik.

Under den del af seminaret, hvor både RMU, HMU-formandskaber og arbejdsmiljørepræsentanter deltog var der dialog om:

- Arbejdsmiljøredegørelsen og fokusområder vedrørende arbejdsmiljø i 2025. Der var opbakning til forslaget til arbejdsmiljøfokus 2025, som er:

Sammen vil vi forebygge arbejdsulykker og fysisk og psykisk nedslidning:

- Øget brug af data og risikovurdering
- Styrke læring af ulykker og nærved-ulykker
- Fremme trivsel og psykologisk tryghed

- Status vedrørende sundhedsstrukturreformen. Regeringen forventes at komme med et udspil i løbet af 1-2 uger. Der planlægges ledelseskommunikation, video-møde i RMU og møde i Regionshuset Viborg i lighed med "direktørtid", som vil blive optaget, så alle ansatte har mulighed for at se det.

Arbejdet med OK24 initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser". RMU og HMU-formandskaberne havde dialog og erfaringsudveksling om de mange indsatsområder. Dialogen er samlet op i referatet.

Dagsordner og referater kan ses i First Agenda og på hjemmesiden: <https://www.hr.rm.dk/medhjemmeside/regions-medudvalget/>

Næste møde i RMU er 9. december 2024.

Beslutning

HMU tog orienteringen til efterretning.

1-01-100-2-24

3. Nyt fra Kontaktudvalget (kl. 10:40-10:45)

Formandsskabet indstiller,

at status fra serviceafdelingen drøftes og tages til efterretning

Sagsfremstilling

Kontaktudvalget ønsker en drøftelse af flow af linnedvogne til afsnittene. Det bliver nu leveret linned og depotvarer færre gange, hvilket betyder, at der ikke er plads til alle "varerne" i skabe. Vognene bliver derfor stående på gangene med varerne på. Dette er en oplevelse fra flere afsnit. Medarbejdersiden er bekymret for brand/flugtveje, når der står vogne i gangene. Servicechef Mads Kirk fremlægger status fra Serviceafdelingen på mødet.

Beslutning

Linnedvogne

Udfordringer med linnedvogne, herunder leveringshyppighed, hygiejne og flugtveje, blev drøftet. Serviceafdelingen anerkender, at der har været uhensigtsmæssigheder i processen og arbejder på løsninger. Effektiviseringen skal sikre, at flest ressourcer bruges patientnært.

Man opfordres til at kontakte funktionspostkassen: RH Randers Transport (Funktionspostkasse) rh.randers.transport@rm.dk, leder Jan Andie, jan.andie@rm.dk eller servicechef Mads Amdi Kirk ved udfordringer. Der arbejdes på kommunikation om kontaktmuligheder via intra eller oversygeplejersker.

Parkering

HMU efterspurgte om den skriftlige orientering på denne dagsorden kunne blive tilgængelig på intranettet under 'parkering'.

Der arbejdes på en løsning, hvor licenserne ikke udløber hvert år, som vil lette betragteligt på arbejdsgangen omkring parkeringslicenserne.

1-01-100-2-24

4. Status på hospitalet (kl. 10:45-11:00)

Formandsskabet indstiller,

at status på hospitalet tages til efterretning

Sagsfremstilling

Der gives en status for hospitalet, herunder:

- Økonomi 2024 (budget 2025 er behandlet særskilt på møde 6/11 2024)
- Uddannelsesreform
- Vision og strategi for hospitalet
- Første skridt på vej mod Vita - flytning af omklædningsrum
- Byggeorganisationen
- Bæredygtighedaftaler 2025-2026

Status for økonomien i 2024

Der er en forventning om, at der er balance i økonomien i 2024. Der er et mindreforbrug på centrale konti og et merforbrug på afdelingerne. Det forventede regnskabsresultat for centrale konti og afdelingerne er nedenfor.

+mindreforbrug/-merforbrug	Korrigeret budget 2024	Forventet regnskabsresultat
Medicin	59.050.000	0
Patientforsikring	2.000.000	0
Fælleskontoen, Randers	42.037.000	3.000.000
Fælleskontoen, Grenaa	-988.000	0
Kursus-og lønpuljer	3.062.000	100.000
HL-pulje	2.056.000	
P-hus	2.133.000	200.000
Barselspuljen	19.119.000	500.000
Energi Randers og Grenaa	14.693.000	-800.000
Anskaffespuljer - Øvrige afdelinger	2.042.000	1.065.000
Anskaffespuljer - Tekniske	14.148.000	0
IT-puljer	19.840.000	1.800.000
Flytteudgifter	1.016.000	-100.000
Forskningsprojekter - drift	6.480.000	3.800.000
Stenopartner aftaler	-771.000	0
Vedligehold - fra anlæg til drift	5.631.000	0
I alt	191.548.000	9.565.000

+mindreforbrug/-merforbrug	Korrigeret budget 2024	Forventet regnskabsresultat
Afdeling for Folkeundersøgelser	27.711.000	2.500.000
Akutfdelingen	100.619.000	1.000.000
Hospitalsledelsen	7.267.000	300.000
Kirurgisk Fællesafdeling	154.793.000	-700.000
Kvinde-Barn Fællesafdeling	143.689.000	0
Køkken	24.060.000	0
Laboratorieenheden	95.220.000	0
Medicinsk	204.358.000	-6.000.000
Ortopædkirurgi, Operation og Intensiv	202.334.000	-7.000.000
Røntgen og Skanning	57.553.000	1.500.000
Serviceafdeling	85.231.000	-1.000.000
Staben	33.329.000	400.000
Teknisk Afdeling	18.305.000	0
Vaccinationscenter og Testcenter	61.000	-469.000
Total	1.154.530.000	-9.469.000

Uddannelsesreform

Regeringen foreslår en reform af ungdoms- og professionsuddannelserne. 10. klasse afskaffes som selvstændigt tilbud og integreres i fx efterskoler, mens den toårige hf nedlægges. Der indføres en ny ungdomsuddannelse, epx, som erstatter eux og integrerer htx i stx, og forbereder unge til erhvervsuddannelser. Adgangskravene til hhx og stx hæves til 6,0. Professionsuddannelserne afkortes med 15 ECTS, og der investeres i mere praksisnær undervisning og længere praktikforløb.

Der lægges op til merituddannelser for erfarne ansøgere, at der tilbydes fri efter- og videreuddannelse og at der etableres professionsmasteruddannelser.

RRA forventer ændret uddannelsesbaggrund for studerende og eleverne og øgede krav til vejlederkompetencer og tættere samarbejde med uddannelsesinstitutioner for bedre kobling mellem teori og praksis.

Vision og strategi

Hospitalets nye vision og strategi er færdig og klar til at blive præsenteret for medarbejderne. Det sker officielt på et fyraftensmøde i dag onsdag den 27. november i auditoriet (med mulighed for at deltage på video). Hvis alt går vel optages fyraftensmødet også på video og lægges efterfølgende ud på Intranettet.

Der oprettes en side på både intranettet og på hjemmesiden, hvor vision og strategi foldes ud i tekst – og senere også i video. På intranetsiden vil der desuden ligge en værktøjskasse, hvor alle ansatte kan hente fx powerpoint-præsentation af vision og strategi, diverse skabeloner, grafiske elementer mv.

Vi er ved at få produceret "strategihuse" som erstatning for trekanten. Huset har bæredygtighed som fundament, visionen på taget og de fire strategispor på husets mure med QR-koder, der viser hen til hjemmesiden, hvor strategisporene foldes mere ud. Husene skal fordeles rundt i mødelokaler, personalestuer, fælleskontorer mv.

Som tillæg til strategihusene får hver afdeling/afsnit/enhed mulighed for at producere sit eget hus (dog ikke i 3D, men på et A3-papir), hvor man kan skrive sine egne handlinger på under hver af de fire strategispor.

HL tager i løbet af første kvartal 2025 rundt på personalemøder i hele huset og deltager i dialogerne om vision og strategi.

Der planlægges med en ny FL/AL-dag i marts, hvor der gøres status på, hvor langt afdelingerne er med vision- og strategiarbejdet.

Første skridt på vej mod Vita

I forbindelse med at bygning 4 og 8 skal rives ned for at gøre plads til Vita, har det været nødvendigt at finde alternative omklædningsfaciliteter som erstatning for omklædningsgen under Børn og Unge. Det betyder, at mange medarbejdere har fået nye skabe, der kan være af ældre dato eller som ligger et mere uhensigtsmæssigt sted på hospitalet, end de har været vant til.

På mødet d. 24. september blev HMU præsenteret for rokadeplanen ifm. Vita, herunder flytning af omklædningsfaciliteter. Dette blev også videreformidlet til LMU'erne fra HMU mødet.

Byggeorganisationen

HL orienterer mundtligt om dette på mødet

Bæredygtighedsaftaler 2025-2026

Processen omkring udarbejdelse og kvalificering af Bæredygtighedsaftalerne 2025-2026 afviger lidt fra 2024, der var et prøveår

Der er 23 obligatoriske indsatsområder (nogle af dem er vi i mål med allerede), fordelt mellem de 4 spor; Cirkulær økonomi; El, vand og varme; Logistik, transport og mobilitet samt social ansvarlighed. Dog dog flest inden for Cirkulær Økonomi. Nogle tiltag er vi allerede i mål med. Så det er ikke 23 nye indsatsområder.

Der har været dialogperiode på alle enheder i regionen i perioden 30/10 og 22/11.

Formål med dialogperioden: At sikre at alle enheder får mulighed for at give deres input og synspunkter til aftalerne.

Dialogperioden i Randers: Vores 4 lokale sportovholdere (Johnny/Mads, Svend/Søren Godiksen, Mette Dehl., Tine) har nærlæst aftalerne igennem inden for de respektive spor, og har givet tilbagemelding til Koncern Bæredygtighed i uge 48.

Yderligere har vi skulle vælge mindst 3 selvvalgte tiltag. Der er forslået styregruppen for bæredygtighed, at vi vælger 5 tiltag. Disse bliver meldt ind d. 22. november til Koncern bæredygtighed. HL vil orientere om dette på mødet.

De færdige Bæredygtighedsaftaler vil blive præsenteret for Lederforum for Bæredygtighed d. 24. februar 2025, hvorefter det sendes videre til godkendelse i direktionen d. 4. marts 2025. Bæredygtighedsaftalerne bliver lanceret på rm.dk i marts 2025. Der sendes besked, når aftalerne er offentliggjorte.

Beslutning

Hospitalet forventer et årsresultat i balance i 2024. HL kvitterede for et flot arbejde i afdelingerne.

Uddannelsesreformerne blev drøftet herunder klinisk vejledning, klinisk praktik og en bredere model for lægeuddannelsen. Reformerne er forsat på et overordnet niveau og Danske Regioner arbejder på, hvordan regionerne får indflydelse på konkretiseringen af reformerne.

Hospitalets nye **vision og strategi** bliver lanceret i auditoriet 27. november 2024. Der kommer flere redskaber, som skal understøtte implementeringen såsom strategi-husene og dialogspil.

Udbudsvinderen på **Vita projektet** offentliggøres 4. december 2024. Forberedelserne til byggeriet er gået i gang med flytning af omklædningsrum. Det blev understreget, at vi skal hjælpe hinanden med at håndtere 'støj, røg og møg', så vi får hverdagen til at fungere under byggeriet.

Byggeorganisationen centraliseres, hvilket påvirker 5 medarbejdere fra Teknisk Afdeling, som skal omplaceres fra 1. juni 2025.

HL arbejder på at byggeorganisationen får en lokal forandring på RH Randers i forbindelse med byggeriet.

Bæredygtighedsaftalerne for 2025-2026 blev præsenteret, der er foreslået 6 indsatsområder på hospitalet. HMU orienteres, når områderne er godkendt.

1-01-100-2-24

5. Pejlemærker for den gode dialog om forandringer (kl. 11:00-11:05)

Formandsskabet indstiller,

at pejlemærkerne godkendes endeligt

Sagsfremstilling

På HMU-møde den 3. juni samt mødet d. 24. september var der drøftelser om, hvordan vi er sammen om omstilling til fremtidens sundhedsvæsen. Det var fokus på, hvordan vi fortsat kan være en attraktiv arbejdsplads samtidig med, at vi forandrer os til de rammer og vilkår, vi bliver givet. Pejlemærkerne er som aftalt justeret efter seneste drøftelser.

Formålet med pejlemærkerne er, at HMU ønsker at være tydelige på, hvordan gode dialoger om forandringer skal foregå i alle dele af organisationen dvs. såvel ved de formaliserede møder som ved den daglige dialog i afdelingerne imellem kolleger imellem og mellem leder og medarbejdere, dvs. både i de formelle og uformelle møder. Dette tiltag skal også ses, som en måde at styrke sammenhængskraften i MED-organisationen, som er en af handlingerne i hospitalets strategi under temaet "den attraktive arbejdsplads".

Forandringer har altid været et vilkår, når man arbejder på et hospital. Det nye er, at forandringerne er større og kommer hyppigere. Nogle af de store forandringer vi har foran os, er på det nationale niveau "den nye sundhedsreform" og på lokalt niveau "byggeriet af Vita".

Derfor ønsker HMU at sætte retning for, hvordan vi taler om forandringerne i dagligdagen med nogle pejlemærker for den god dialog om forandringer.

HMU er meget bevidst om, at det er i dagligdagen en ny kultur skabes. Måden vi taler om forandringerne på, er derfor afgørende for vores samarbejde om opgaverne og vores trivsel i dagligdagen.

HMU forventer af alle, at dialogen om forandringer,

- Sker på et oplyst grundlag, der kræver, at vi løbende deler viden med hinanden

- Er præget af nysgerrighed og mod til at tale om såvel muligheder som udfordringer
- Foregår med respekt for og opmærksomhed på, at måden vi håndterer og reagerer på forandringer, er forskellig
- Sker med opmærksomhed på både de, der løber forrest, og de der skal tages i hånden

Det skal oplyses, at teksten, når pejlemærkerne sendes til LMU'erne, så er det med en indledning, der tydeligt angiver, hvad formålet med pejlemærkerne er og at afsenderen er HMU.

Beslutning

HMU godkendte pejlemærkerne og opfordrede LMU'erne til at tage dialogen om, hvordan det er at være medarbejder i forandringsprocesser.

1-32-100-2-24

6. Temadrøftelse: Sundhedsstrukturreformen (11:05-11:55)

Formandsskabet indstiller,

at HMU drøfter aftalen

Sagsfremstilling

Sundhedsstrukturreformen er nu endelig vedtaget. HL vil på mødet gennemgå aftalen med særligt fokus på, hvad der har umiddelbart og størst betydning for hospitalet. HL ønsker via en rådslagning i HMU input til, hvad de særligt skal være opmærksomme på i de kommende dialoger i de fora, hvor HL repræsenterer hospitalet. HL ønsker således en hjælp fra HMU til at se de blinde pletter, som de ikke har fået øje på samt få en drøftelse af, hvilke opmærksomheder der skal være på de nye opgaver, som kommer til at høre ind under hospitalets samlede ansvarsområde.

Link til hele aftaleteksten (OBS 98 sider)

<https://www.ism.dk/nyheder/2024/november/historisk-reform-flytter-sundhedsvaese-net-taettere-paa-borgerne>

Link til Danske regioners pressemeddelelse

<https://www.regioner.dk/services/nyheder/2024/november/sundhedsreform-rammerne-er-paa-plads-nu-skal-vi-samarbejde/>

Direktionen holdt tirsdag d. 19. november 2024 et informationsmøde se materiale her <https://intranet.rm.dk/kommunikation/udgivelser-og-medier/midt-info/nyheder-2024/november-2024/infomode-om-sundhedsrefom/>

Beslutning

HMU drøftede aftalen, slides fra koncernens orientering er vedlagt referatet.

De politiske ændringer og deres implikationer for hospitalet blev drøftet, herunder særligt den nye struktur med sundhedsråd og deres relation til regionsrådet.

Det bliver vigtigt at være opmærksom på, at der ikke skabes nye siloer imellem sundhedsrådene og der fortsat tænkes på tværs, fordi en stor andel patientforløb vil gå på tværs af sundhedsrådene.

Vi skal vænne os til at være et sundhedsvæsen fremfor et hospitalsvæsen, vi vil få flere udadvendte aktiviteter, som skal være tættere på borgeren. Vi overtager flere opgaver fra kommunerne, men det vil ikke nødvendigvis betyde, at opgaven skal løses på hospitalsmatriklen.

Der vil komme flere patientrettigheder (kronikerpakker og digitale rettigheder), somatik og psykiatri skal ligestilles og vi vil få nye snitflader med praksis og kommunerne.

Mulige effekter af det øgede antal medicinstuderende blev drøftet.

Der er afsat en pulje til modernisering af de fysiske ramme, hvor RH Randers forventer at ansøge om midler både til sengeetagerne i VITA og modernisering af den øvrige matrikel. HL understregede, at denne pulje ikke ændrer på VITA-projektet, som fortsætter uhindret.

Der er desuden afsat midler til det nære sundhedsvæsen, som er bygninger udenfor hospitalsmatriklerne fx Grenå Sundhedshus og andre nære sundhedstilbud.

HMU ønsker en opmærksom på, hvordan medarbejderne inddrages de kommende forandringer, som formentlig også vil give forandringer i MED-strukturen i forhold til opgaveflytningerne.

HL tilkendegav, at det bliver en lang proces, hvor vi i den første periode skal afvente beslutningerne hos andre parter. HL vil bruge tiden på at interessere sig for, hvordan opgaverne løses i kommunerne i dag, hvordan lykkes de med opgaverne i dag.

Bilag

- [Sundhedsreformen dias HMU 271124.pptx](#)

1-13-3-176-09

7. Hyppige trivselsmålinger - Team Effect (kl. 11:55-12:10)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

I hospitalets nye vision og strategi står der i strategisporet "Attraktiv arbejdsplads", at en af handlingerne i 2025-2026 er "hyppige trivselsmålinger og opfølgning". Løbende trivselsmålinger understøtter ligeledes målsætningen om at styrke og nytænke lederrollen på alle niveauer og skabe en arbejdsplads, der opleves som fleksibel og eftertragtet. Der er nu indgået en aftale med et eksternt firma, Team Effekt, for 2025, der kan stille et værktøj, "min arbejdsdag", til rådighed. Værktøjet bruges allerede i dag i kommuner og regioner (bl.a. Region Nord).

Om "min arbejdsdag"

Medarbejderne kan dagligt evaluere deres arbejdsdag via mobil, pc eller tablet på en femfarvet skala fra grøn over gul til rød. Medarbejderne kan også give kommentarer til dagen og give skulderklap (faglig anerkendelse) til kolleger. Lederne kan se medarbejderbedømmelserne og kommentarer, og de får rapporter på baggrund af medarbejdernes aktivitet. Ledere af ledere kan følge med i afsnittets trivsel, men i anonymiseret form. Det skal bemærkes, at evalueringerne på medarbejderniveau ikke er anonyme, da det er afgørende for at kunne handle på resultaterne og opnå den ønskede effekt.

Ledelsens rolle

For at opnå effekt er det afgørende, at ledelsen følger op på målingerne og omsætter resultaterne til handlinger. Funktionslederne får en særlig rolle i at skabe psykologisk tryghed og synliggøre mulighederne for kollegial anerkendelse, så værktøjet kan bruges som tiltænkt.

Implementering/prøvehandling

Den tekniske support og undervisning i brugen af "min arbejdsdag" varetages af Team Effekt, som sikrer, at både medarbejdere og ledere bliver klædt på til at anvende værktøjet optimalt.

Kvinde/barn, Akutafdelingen, og Medicinsk afdeling og Medicinske afsnit har sagt ja til at teste værktøjet, og udvalgte teams vil deltage. Første oplæringsdag/undervisningsdag blev afholdt d. 21. november 2024.

Opsummering

Den løbende, ikke anonyme trivselsovervågning vil medvirke til, at den nærmeste ledelse får daglig indsigt i trivslen blandt deres medarbejdere, herunder dem, de ikke ser

så hyppigt pga. skiftende arbejdstider. Dette muliggør tidlig reaktion, hvis der er tegn på mistrivsel, og dermed en mere proaktiv håndtering af problemer.

Deltagelse i målingerne er frivillig, men alle medarbejdere i de deltagende afdelinger og teams opfordres til at deltage for at sikre en så præcis og retvisende indsigt i trivslen som muligt.

Effekten af brugen forventes at kunne aflæses i lavere personaleomsætning, lavere sygefravær og bedre trivsel. Brugen af hyppige trivselsmålinger vil styrke hospitalets position som en attraktiv og bæredygtig arbejdsplads og bidrage til den strategiske vision om at skabe en arbejdsplads, der opleves og anerkendes som fleksibel og eftertragtet.

Bilag

PowerPoint fra Team Effect

Beslutning

HMU blev orienteret om værktøjet 'Min arbejdsdag', der testes i udvalgte grupper i tre afdelinger fra 1. december. Værktøjet giver medarbejdere mulighed for dagligt at evaluere deres arbejdsdag via en farveskala og kommentarer, som ledelsen kan følge op på. Formålet med værktøjet er at styrke indsigt i medarbejdernes trivsel, særligt blandt dem med varierende arbejdstider, som ledelsen sjældent møder fysisk. Evalueringerne er ikke anonyme, da individuel opfølgning anses som afgørende for at handle på resultaterne og skabe forbedringer.

Den anonymiserede overordnede 'trivselsrapport' vil være tilgængelig for ledere og medarbejdere, mens medarbejderoverblikket kun vil være tilgængelig for nærmeste leder.

HMU tilkendegav, at det er vigtigt, at afsnittene, som vil anvende redskabet, får vejledning. Herunder at der laves en forventningsafstemning på afsnittet, så der er enighed om fx,

- hvad man vurderer man, når man vurderer sin arbejdsdag
- hvem der har adgang til hvilke data
- hvor længe man anvender redskabet (maks. 3-6 mdr.)

HMU ønsker en opfølgning på erfaringerne med redskabet.

Bilag

- [Hospital - Min Arbejdsdag](#)

1-01-100-2-24

8. Skriftlig orientering vedrørende valg i arbejdsmiljøorganisationen og MED (KL. 12:10-12:15)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orientering til efterretning

Sagsfremstilling

I 1 kvartal af 2025 skal der efter Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale

afholdes valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen. Der vil derfor komme valg for perioden 2025 –

2027 skal være afsluttet senest ved udgangen af 1. kvartal 2025.

Det er arbejdsgiveren som står for at sikre, at tilrettelæggelsen af valgene bliver gennemført lokalt inden for de enkelte Hoved-MEDudvalg (HMU) og inden for de enkelte Lokal-MEDudvalg (LMU).

Den overordnede tidsplan for valget er:

- Valg/udpegning til arbejdsmiljøgrupper skal være afsluttet
- senest den 17. januar 2025
- Valg til Lokal-MEDudvalg skal være afsluttet
- senest den 3. februar 2025
- Valg/ udpegning til Hoved-MEDudvalg skal være afsluttet
- senest den 3. marts 2025
- Valg/ udpegning til Regions-MEDudvalget skal være afsluttet
- senest den 28. marts 2025

Det er arbejdsgivers ansvar at sikre at valgene gennemføres lokalt både til LMU og AMO.

Tidsplan samt materiale er sendt ud til AL, AMO og HMU via mail.

Beslutning

HMU tog orienteringen til efterretning.

1-13-5-6-22

9. Skriftlig orientering vedr. status på evaluering af kompetencemodel (KL. 12:10-12:15)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Evalueringen af kompetencemodellen gennemføres af konsulenthuset Implement Consulting Group, som vi gennem partnerskabet "Rette Kompetencer til Rette Opgaver" mellem Danske Regioner og de faglige organisationer på sundhedsområdet får ekstern bistand fra. Tilrettelæggelse af evalueringen sker i samarbejde med Personalepolitisk Udvalg og HR.

Første del af evalueringen består af en spørgeskemaundersøgelse, som omhandler kendskab til, anvendelse af samt erfaringer med kompetencemodellen. For at så mange som muligt fik mulighed for at svare på spørgeskemaet, blev fristen udskudt et par gange. Selve undersøgelsen er nu gennemført, og resultater er ved at blive bearbejdet. I undersøgelsen er svarprocenten på 38%, hvilket svarer til, at 567 ansatte svarede på spørgeskemaet.

Anden del af evalueringen er efterfølgende interviews med medarbejdere og ledere, som har tilkendegivet, at de gerne vil uddybe deres svar. Af de 567 respondenter har 28 tilkendegivet, at de gerne vil uddybe deres svar. Implement indkalder som udgangspunkt 14 respondenter til individuelle virtuelle interviews á 30 minutter og sikrer, at der er en spredning på faggruppeniveau, medarbejder/leder, alder og anciennitet. Disse interviews er ved at blive gennemført – der er d. 15/11-24 gennemført 3 interviews, og der er planlagt 3 mere. Resterende interviews er ved at blive planlagt.

Alle besvarelser behandles anonymt af Implement Consulting Group. Evalueringen afsluttes med en skriftlig afrapportering, som vi forventer at se udkast til i december. Evalueringen præsenteres på næste HMU-møde d. 5/2-25.

Beslutning

HMU tog orienteringen til efterretning.

1-13-5-342-13

10. Skriftlig orientering vedr. status på MUS-koncept (kl.12:10-12:15)

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Efter HMU blev præsenteret for skitse til nyt MUS-koncept før sommerferien, har HL og AL afprøvet konceptet til MUS-dialoger. Fra denne test er der også kommet nogle kommentarer og forslag, som sammen med bemærkninger fra HMU's drøftelse skal behandles. Herefter skal de sammen med eventuelle kommentarer/input fra evaluering af kompetencemodellen, der har betydning også for MUS-koncept, indgå i justering af skitsen til nyt MUS-koncept.

Arbejdsgruppen, der har udarbejdet skitsen, har også nogle forslag til implementering fx infomøder, dækkeservietter, animation, e-læring mv. Disse vil blive fremlagt sammen med forslag til MUS-koncept.

Vi kender endnu ikke dato for, hvornår vi får et nyt system til MUS-dialoger (og evt. andre samtaler). Det forventes, at der indenfor de næste par måneder kan ske pilotafprøvelse af det nye system på afsnit, og at alle enheder er kommet på systemet næste efterår.

Vi forventer at kunne vise forslag til MUS-koncept til HMU på møde d. 5/2-25.

Beslutning

HMU tog orienteringen til efterretning.

1-30-100-14-10

11. Skriftlig orientering vedr. Parkering

Formandsskabet indstiller,

at HMU tager orienteringen til efterretning

Beslutning

HMU tog orienteringen til efterretning.

Bilag

- [Orientering om parkering på HMU](#)

1-01-100-2-24

12. Forslag til kommende punkter (12;15-12:20)

Formandsskabet indstiller,

at HMU kommer med forslag til punkter til kommende HMU-møder

Sagsfremstilling

Foreløbige punkter til kommende møder i HMU - i uprioriteret orden

5. februar 2025 (sidste møde i gl. HMU)

- Fokuseret kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere
- Tilbageledning på evaluering af kompetencemodellen
- Nyt MUS-koncept
- Orientering om nyt arbejdsmiljøsystem
- Status over arbejdet i HMU 2023-2025

7. april 2025 (første møde i nyt HMU)

- Nyt HMU (mandat, rammer, opgaver, kultur-leveregler)
- Udpegning til personalepolitisk udvalg
- Drømme og visioner for nyt HMU
- Bæredygtighedsaftaler 2025-2026

Beslutning

HMU besluttede, at personalepolitisk udvalg skal forholde sig til om menopause er tilstrækkelig integreret i livsfasepolitikken. Det kan i den forbindelse være relevante at spørge, hvordan andre hospitaler håndtere dette område. HMU kan på denne baggrund vælge at tage livsfasepolitikken op til drøftelse.

1-01-100-2-24

13. Evt. (12:20-12:25)

Formandsskabet indstiller,

at eventuelle punkter behandles

Beslutning

Ingen punkter at drøfte.

1-01-100-2-24

14. Udvalgelse af væsentlige punkter til videreformidling til LMU (12:25-12:30)

Formandsskabet indstiller,

at HMU udvælger de væsentligste punkter fra mødet til videreformidling i LMU

Beslutning

- Pejlemærker for dialog om forandringer
- Sundhedsreformen (slides er vedlagt punkt 6)
- Information om 'Min arbejdsdag'
- Parkering – overgangen ml. 2024-2025

1-01-100-2-24

15. Frokost (kl. 12:30-13:00)

Beslutning

Frokost

1-13-3-176-09

16. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (kl. 13-14:55 incl. pause)

Formandsskabet indstiller,

- at** arbejdsmiljødrøftelsen for kalenderåret 2024 gennemføres
- at** HMU evaluerer arbejdsmiljøindsatsen for 2024
- at** HMU beslutter at arbejdsmiljømålene fremover udarbejdes for en 2 årige periode
- at** HMU beslutter hvilket fokus der skal være for arbejdsmiljøområdet i de kommende år 2025-2026 (hvis ovenstående indstilling godkendes ellers alene for 2025)
- at** arbejdsmiljøfokus bliver endelig godkendt af HMU på mødet d. 5. februar 2025

Sagsfremstilling

Jf. MED- og arbejdsmiljøaftalen for Region Midtjylland skal der en gang årligt gennemføres en arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer i MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. Fokus i drøftelsen vil være: Evaluering af det foregående års arbejde med arbejdsmiljømålene for 2024 og prioritere indsatser og mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Under dette punkt deltager både HMU og arbejdsmiljøorganisationen. Dette sker på baggrund af en idé fra HMU, for at styrke idéudvikling og samarbejdet på tværs af de 2 organer.

Som et nyt tiltag foreslås det, at de nye arbejdsmiljømål på HMU-niveau bliver tænkt ind i en 2-årig periode, hvilket giver LMU'erne og længere tid til at arbejde med dem. Den obligatoriske arbejdsmiljødrøftelse ultimo 2025 vil som konsekvens af dette, få karakter

af en statusdrøftelse med mulighed for at supplere og/eller sætte yderligere fokus på indsatser i 2026

Gennemførelsen af drøftelsen sker efter følgende dagsorden:

1. Velkomst v/Mette B

Præsentationsrunde

2. Præsentation af de forhenværende arbejdsmiljømål samt evaluering af dem

En kort præsentation af de forhenværende arbejdsmiljømål for 2024 samt status på målene. Målene tager udgangspunkt i: Nedbringelse af arbejdsskader, ergonomi samt trivsel.

Herunder en dialog om hvordan man har arbejdet med målene lokalt.

Se herunder bilag for "Arbejdsmiljø mål 2024".

3. Præsentation af RMU's arbejdsmiljømål for det kommende år

Præsentation af RMU's arbejdsmiljømål samt arbejdsmiljøfokus for 2025.

4. Data inddragelse

En kort præsentation af de data vi har i BI.

Herunder sygefravær, VTC, arbejdsskader, etc.

Derudover en dialog om hvordan man kan benytte data.

5. Udarbejdelse af 2025-2026 mål på RH Randers

Videre arbejde med mulige mål for 2025-2026 med udgangspunkt i Region Midtjyllands mål. Herunder med fokus på hvad vi både kan gøre i HMU, LMU, afdeling samt på individ niveau. Dette skal give en drøftelse for nye tiltag, indsatser og ideer.

6. HMU beslutter 2025-2026 fokus

HMU tager beslutning om fremtidigt fokus på baggrund af dialogen med AMO.

Beslutning

Arbejdsmiljøkoordinator Louise Hede Jensen og HR chef Mette Dehlendorf guidede forsamlingen gennem ovenstående program.

Oplægget og dermed slides, der understøttede nedenstående oplæg og dialog er vedhæftet referatet.

1. Velkomst v/Mette B

Kort præsentationsrunde med navn, funktion samt afdeling.

2. Præsentation af de forhenværende arbejdsmiljømål samt status på dem

Arbejdsmiljømålene for 2024 samt status på målene blev fremlagt.

Herefter var der en god dialog ved bordene om, hvad afdelingerne er lykkedes med i 2024 og hvad de forsat er udfordret af. Dette blev gjort bord vis ud fra afdelingerne. Resultatet var følgende:

Kirurgisk fællesafdeling

Nedbringelse af arbejdsskader: Øget fokus på arbejdsskader ved at tale om det i afsnittende. Derudover huske at indmelde sager. Saftywalks: Bruger opmærksomhedspunkterne sammen med resten af afsnittet

Trivsel: Månedlige trivselsarrangementer. Fokus på relationer. Nytårstaffel. Gåture. Olympiade i afdelingen.

Teknisk afdeling

Nedbringelse af arbejdsskader: Fokus på 3 meter reglen, fokus på nærvedulykker, ergonomisk gennemgang, kontrol af værktøjer

Trivselsarrangementer: Fredagsbar, DHL, Vi træller skridt, psykologisk tryghed, julefrokost, advent kalender, stand-up, Randers festuge

Ergonomisk gennemgang af drift og kontor

Kvinde/barn fællesafdeling

Nedbringelse af arbejdsskader: Kampagne om rigtige løfteteknik, fokus på at få tømt kanylebøtter

Trivsel: Tema dag om trivsel, Relæmøder, krea events

Ergonomi: Fys/ergo har været på besøg, nye fødelejere, korrekt brug af prædike stol

Akutfdelingen

Nedbringelse af arbejdsskader: Analyse af skader, forflytningsvejledere, ændringer af siddepladser, registreringer af nærvedhændelser.

Trivsel: Stor psykologisk tryghed i afdelingen. Sociale arrangementer.

Ergonomi: Fokus på de rigtige hjælpemidler. Forflytningskurser. Øget fokus på læger som kun er ½ år i afdelingen.

Afdeling for folkeundersøgelser

Trivsel: Faglige oplæg, sociale arrangementer, jullenisseri, fredagsmorgenmad, fokus på introduktion for nyansatte, fokus på psykologisk tryghed

Ergonomi: Årlig ergonomi gennemgang

Medicinsk afdeling

Nedbringelse af arbejdsskader: On-boarding systematisk, intro ved AMIR, forflytningskurser, nærvedhændelser, registrering af VTC

Trivsel: Banko, lokale arrangementer, fladbroløbet, arbejdsgrupper

Serviceafdelingen

Nedbringelse af arbejdsskader: Øget fokus på indberetning af VTC. Øget fokus på at klæde nye på.

O + OPI

Nedbringelse af arbejdsskader: Opmærksomhed på VTC, åbenhed om VTC, ergonomisk korrekthed i forhold til forflytninger, 4x årlig undervisning af forflytnings vejledere samt undervisning af nyansatte.

Øget trivsel: 2x årlig temadage i dagkir, bedøvelse + A7, stafmeeting – 2 eftermiddage for hele o-opi årligt, oprydning i kaffestuen.

Ergonomi: Nye kontormøbler og besøg fra fys/ergo

I forhold til de fælles mål var resultatet følgende:

1. Nedbringelse af arbejdsskader for nyuddannede:

Mål ikke nået, hvilket delvis skyldes det år måltallet er genereret
Antallet af arbejdsulykker er steget en smule efter flere år med fald
Antallet af VTC er lykkedes med en fordobling

2. Trivsels tiltag:

Er lykkedes med blandt andet: Personalefest, oplæg om psykologisk tryghed/sikkerhed, julebanko, DHL, Vi tæller skridt

3. Ergonomi

Ved Ergonomi har der været en masse lokale indsatser. Dernæst har der været afholdt Godt begyndt, kontorvejledermøder samt undervisning i forflytningsorganisationen

3. Præsentation af RMU's arbejdsmiljømål for det kommende år

RMU's arbejdsmiljømål tager afsæt i 4 nationale målsætninger og den regionale bæredygtighedsstrategi.

RMU's arbejdsmiljømål er:

"Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd."

RMU har fokus på operationalisering med vægt på psykologisk sikkerhed, sikkerhedskultur og fremme mening, fællesskab og gode vaner.

4. Data inddragelse

Louise præsenterede data for 2023, herunder data vedrørende sygefravær, arbejdsskader, VTC (vold, trusler og chikane) samt nærvedshændelser. Disse data findes i vedhæftet bilag med links.

Status på data følgende:

- Antallet af arbejdsskader var steget en smule sammenlignet med de seneste par år, hvor der ellers havde været et fald i antal arbejdsskader. Stikskader og forflytningsskader er stadig de største kategorier.
- Sygefraværet har været faldende de seneste par år fra et gennemsnit på 6,1% i 2022, 5,4% i 2023 og 4,8% i 2024. Hvilket er meget lig de andre somatiske hospitaler i Regionen.
- VTC (Vold, trusler og chikane) sås en fordobling i registreringer fra året forinden. Totalt er der blevet registreret 92 hændelser i systemet i år.
- Nærvedshændelser er der registreret 12 hændelser i året, hvilket er en fremgang fra 7 året forinden. Det er dog stadig i den lave ende.

Udarbejdelse af 2025 mål på RH Randers

Temaerne som blev drøftet var følgende:

Sikkerhed, trivsel og ergonomi. Det blev drøftet i 6 grupper, hvor efter grupperne roterede og arbejdede videre på hinandens emner.

Dernæst blev det foreslået at de fremtidige mål udarbejdes for en 2-årig periode med mulighed for revurdering halvvejs i perioden. Dette gøres for at have længere tid til at arbejde kvalificeret med problemstillingerne.

HMU beslutter 2025 fokus

På baggrund af ovenstående arbejde brugte kredsen tid på i grupper at drøfte temaer for arbejdsmiljømål i 2025.

Seancen afsluttede med en opsamling af gruppedrøftelserne i plenum. Følgende elementer blev drøftet og besluttet i plenum:

Trivsel:

Fokus på funktionsledernes trivsel
Fokus på arbejdsplanlægning
Nye platforme for sparring
Netværksgrupper for ledere
Øget fokus på psykologisk tryghed
Personalefest
Anerkendelse af hinanden

Sikkerhed:

Fokus på kommunikation med borgere, patienter, pårørende – herunder deres forståelse. Evt. en kampagne omkring den gode tone.
Forsætte den øgede registrering på VTC'er
Forsat øget fokus på konflikthåndtering
Alle skal tilbydes forflytningskursus

Ergonomi:

Øget fokus på bariatriske patienter
Fokus på hjælpemidler og adfærd
Bedre uddannelse i ergonomi
Bedre fysiske rammer
Prioritere gode forflytninger

Det blev aftalt, at Louise samler op på baggrund af drøftelserne og ligger et forslag til arbejdsmiljømål på HMU den 5/2-2025, hvor HMU tager endelig stilling. Der var enighed om, at det er væsentlig at det skal favne så bredt, så alle afdelinger kan se sig selv i det.

Bilag

- [Arbejdsmiljødrøftelse - RMU 130924 PDF](#)
- [HMU Arbejdsmiljømål 2022 til 2024 PDF](#)