

4. marts 2024
/HELHAM



Referat
af
møde i Regions-MEDudvalget
8. februar 2024 kl. 12:00
i Regionshuset Viborg, Skottenborg 26,
Mødelokale B4

Indholdsfortegnelse

Pkt.	Tekst	Side
1	Mødedeltagere	1
2	Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.05 - 5 min)	3
3	Status vedrørende økonomi og besparelser inkl. personaleressourcer (kl. 12.05-12.55 - 50 min)	4
4	Nyt system til arbejdsplanlægning (kl. 12.55-13.45 - 50 min)	8
5	Præsentation af og dialog om projekt "Matterhorn" - resultater fra kortlægning af funktionslederes trivsel og psykiske arbejdsmiljø på hospitaler i Region Midtjylland (kl. 13.45-14.15 - 30 min)	11
6	Pause (kl. 14.15-14.30 - 15 min)	14
7	Retningslinjer for befordringsgodtgørelse i Region Midtjylland (kl. 14.30-14.45 - 15 min)	15
8	Status og dialog om arbejdet med sløring (kl. 14.45-15.05 - 20 min)	17
9	Status på implementering af Lægevagtens natberedskab (Region Midtjyllands akutte natordning) (kl. 15.05-15.15 - 10 min)	21
10	Tilslutning til Solsikkeprogrammet (kl. 15.15-15.30 - 15 min)	23
11	Status på Arbejdsmiljøkonference 2024 (kl. 15.30-15.40 - 10 min)	26
12	Kommunikation fra mødet og planlægning af kommende møder (kl. 15.40-15.50 - 10 min)	28
13	Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af møde(kl. 15.50-16.00 - 10	30

Indholdsfortegnelse

min)

1-01-72-25-23

1. Mødedeltagere

Sagsfremstilling

Ledersiden

Jonas Dahl (regionsdirektør), Anders Kjærulff (koncerndirektør), Poul Michaelsen (koncerndirektør), Lisbeth Holsteen Jessen (hospitalsdirektør, Regionshospitalet Horsens), Thomas Balle Kristensen, (hospitalsdirektør, AUH), Henning Voss (hospitalsdirektør, Regionshospitalet Gødstrup), Mette Bærentsen (sygeplejefaglig direktør, Regionshospitalet Randers), Palle Juelsgaard (lægefaglig direktør, Præhospitalet), Jimmy Riberholdt (funktionsleder, Socialområdet), Brian Brøndum Møller (hospitalsdirektør, HE Midt og Mette Fjord Nielsen (sygeplejefaglig direktør, HE Midt), Ditte Hughes (vicedirektør, Koncern HR), Jørn Mørup (vicedirektør, Koncern HR), Jakob Olesen, (sekretariatschef, Koncern HR, Stab), Rachel Mortensen, (HR-konsulent, Koncern HR, Stab)

Medarbejdersiden

Anja Laursen (kredsformand, DSR Kreds Midtjylland), Karin Vestergaard (regionsformand, Dbio Midtjylland), Nethe Lunden (faglig sekretær, 3F Aarhus Rymarken), Lone Skov (faglig sagsbehandler, 3F, Viborg), Jette Nielsen (regionsformand, Kost og Ernæring), Christina Thisted-Høeg (radiograf, RAR, Hospitalsenhed Midt), Laila Garsdal Petersen (sygeplejerske, DSR, Hospitalsenheden Vest), Jens Boe Krag, (plejer, FOA, Psykiatri), Lene Thorbjørnsen (bioanalytiker, Dbio, Hospitalsenhed Midt), Alexander d'Amore (reservelæge, YL, AUH), Henrik Ørskov (sygeplejerske, DSR, Psykiatri), Mette Højbjerg Skjødt (lægesekretær, HK, Regionshospitalet Viborg), Helle Maibritt Jørgensen (telefonist, HK, AUH), Peter Hansen (fuldmægtig, DJØF, Regionshuset Viborg), Tanja Lyth (jordemoder, Jordemoderforeningen, AUH), Kirsten Hansen (sygeplejerske, DSR, AUH), Søren Holmgård Knudsen, (ambulancebehandler, FOA, Præhospitalet), Michael Møller Dalsgaard (SOSU, FOA, RH Randers), Pernille Eriksen (fysioterapeut, Danske Fysioterapeuter, AUH), Helle Larson (civilingeniør, IDA, Regional Udvikling), Laura Sophie Gjedde (suppleant, YL)

Øvrige deltagere

Mette Flemming, personalejurist, Koncern HR Stab, deltager under punktet om retningslinjer for befordringsgodtgørelse og punktet om pseudonymisering, Henriette Spanggaard Petersen, kontorchef, Koncern HR, Marianne Hohwy, chefkonsulent, Koncern HR, Anne Dorthe Birch Jensen, Projektleder for Arbejdsplanlægning, Regionshospitalet Randers, og Lotte Frandsen, oversygeplejerske Kvindesygdomme og fødsler, Regionshospitalet Randers deltog under punktet om nyt system til arbejdsplanlægning.

Afbud før mødet

Morten Krogh Christiansen (reservelæge, YL, Regionshospitalet Horsens - suppleant Laura Sophie Gjedde deltager i stedet), Ann-Britt Wette (socialdirektør, Socialområdet), Tina Ebler (hospitalsdirektør, Psykiatrien, suppl. Jakob Paludan deltager), Kim Kofod Hansen (udviklingsdirektør, Regional Udvikling), Rene Lodal Christensen (Granbakken, SL), Ulla Gram (formand, FOA Silkeborg),

1-01-72-25-23

2. Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 12.00-12.05 - 5 min)

Resumé

Dagsorden til mødet godkendes, og det afklares, om der er emner til eventuelt. Referat af RMU-mødet 11. december 2023 godkendes.

Det indstilles,

- at dagsordenen godkendes og
- at referat af RMU-mødet 11. december 2023 godkendes.

Sagsfremstilling

Dagsorden til mødet godkendes, og det afklares, om der er emner til eventuelt. Referat af RMU-mødet 11. december 2023 godkendes (vedlagt).

Beslutning

Dagsorden og referat af møde 11. december 2023 blev godkendt.

Bilag

- Referat af RMU-møde 11. december 2023
- Politiske udvalg februar 24 - powerpoint

1-01-72-25-23

3. Status vedrørende økonomi og besparelser inkl. personaleressourcer (kl. 12.05-12.55 - 50 min)

Resumé

Der orienteres om status for henholdsvis plan for inddragelse af MED-systemet i budgetprocessen 2025, implementering af besparelserne på hospitalerne, hvor både leder- og medarbejderrepræsentanter kan byde ind samt status vedrørende personaleprocesser - med mulighed for spørgsmål og dialog.

Det indstilles,

- at** RMU orienteres om budgetproces for Budget 2025 med mulighed for spørgsmål og bemærkninger,
- at** hospitalerne orienterer om status vedrørende økonomi og besparelser med mulighed for spørgsmål og bemærkninger og
- at** RMU orienteres om og drøfter status vedrørende personaleprocesser mv.

Sagsfremstilling

Budgetproces for Budget 2025

Planen for processen for Budget 2025 behandles af forretningsudvalget og regionsrådet på møderne i februar 2024. Derfor er planen for inddragelse af MED-systemet med forbehold for politisk beslutning.

Af vedlagte bilag fremgår planen for budgetprocessen, hvor det foreslås, at MED-systemet i lighed med tidligere år skal inddrages i budgetprocessen.

Sideløbende med den politiske behandling af Budget 2025 vil regionens ledelse være i dialog med medarbejderne via MED-systemet. Det fastholdes, at RMU/RMU-formandsskabet får mulighed for at afgive et høringssvar, efter at de har haft lejlighed til at se HMU-høringssvarene. Der er derfor en særskilt frist for høringssvar fra RMU, der er sat nogle dage efter fristen for høringssvar fra HMU og øvrige høringsparter.

Fristerne for høringssvar er tilrettelagt således, at høringssvarene fra HMU og RMU kan indgå som input i budgetforligsdrøftelserne.

Hvis ovenstående plan for budgetlægningen 2025 og inddragelse af HMU/RMU ændres, vil der hurtigst muligt blive udmeldt en opdateret plan for inddragelse af MED-systemet med henblik på at sikre deres inddragelse i processen.

Status fra hospitalerne vedrørende økonomi og besparelser

Hospitalerne arbejder med at implementere de besparelser, der blev udmøntet d. 20. december 2023. Derudover arbejdes der fortsat centralt med at afklare fordeling af de besparelser, der af forskellige årsager endnu ikke er udmøntet.

Der lægges op til en kort status fra hvert hospital vedrørende implementering af besparelserne, hvor både leder- og medarbejderrepræsentanter kan byde ind, herunder om besparelsernes omfang og status for arbejdet med at realisere besparelserne.

Status vedrørende personaleressourcer og besparelser

Der vil også blive orienteret om og være mulighed for fortsat dialog om status vedrørende personaleprocesser. Det forventes, at Koncern HR på mødet vil kunne give en orientering omkring konsekvenser for personalet, herunder en foreløbig status for omfanget af de varslede omplaceringer/opsigelser og fordeling på faggrupper mv.

Beslutning

Jonas Dahl redegjorde for status vedr. økonomi og besparelser og henviste til, at der er pressemeddelelse på vej om regnskabsresultatet for 2023 og status vedr. den økonomiske situation. Pressemeddelelsen er udsendt fredag 9. februar 2024 (vedlagt referatet). Herefter redegjorde hospitalerne og områderne for status på lokalt niveau.

Opsummering af bemærkninger og spørgsmål fra mødedeltagerne:

- Direktionen udtrykt ros til medarbejdere og organisationen for den konstruktive måde der arbejdes med at finde løsninger på de økonomiske udfordringer og for at have håndteret den nødvendige økonomiske opbremsning så flot selvom det har været svært. Denne anerkendelse må alle gerne tage med hjem.
- Fra medarbejdersiden blev det fremhævet, at det er vigtigt at tale om bl.a. konsekvenserne for arbejdsmiljøet og arbejdspresset ved den økonomiske opbremsning og spareplanen. Hver gang der afskediges trækkes tæppet væk under medarbejderne og deres familie, og der opleves pres på de tilbageværende. Mange udgifter er udskudt så opbremsningen må forventes at få betydelige effekter i 2024 og frem.
- Jonas Dahl anerkendte, at situationen er svær og foreslog i den forbindelse, at transformation tages på som et tema til et kommende møde. I de forgangne år har der været en overordnet stigning i antal medarbejdere, men det er forventningen at beslutningerne på baggrund af bl.a. Sundhedsstrukturkommissionens anbefaling vil ændre dette i fremtiden. Tiltag som faglige fravalg og 'vælg klogt' blev fremhævet som vigtige greb.

- Det blev bemærket, at de seneste 20 års stigning i aktivitet i procent er signifikant højere end stigningen i antal medarbejdere. Flere opfordrede til opmærksomhed på denne balance. Der blev også opfordret til mere fokus på, hvordan går det med ventelister og patienter, som henvises til privathospitaler og udtrykt ærgrelse over, at det ikke er muligt at følge udviklingen i vakante stillinger. Der blev opfordret til løbende at arbejde med at skabe balancer mellem personale og opgaver, og derfor er det også meget vigtigt at arbejde med faglige fravalg.
- Der var en opmærksomhed på, at tilvæksten i antal medarbejdere har medført et betydeligt behov for tid til oplæring af de nye medarbejdere, før de har mulighed for at bidrage med fuld effekt. Dette tager både tid og kræfter fra de erfarne kolleger.
- Der var spørgsmål til Region Midtjyllands budgetproces frem mod budget 2025. Næstformandsskabet efterspurgte en øget involvering i den planlagte proces.
- De praktiserende lægers rolle og rammer i sundhedsvæsenet blev drøftet, og der blev henvist til, at det er svært at forstå, hvordan merforbruget hos de praktiserende læger fortsat har konsekvenser for hospitalerne.
- Der blev henvist til at det er noget af det, som bl.a. Sundhedsstrukturkommissionen kigger på. I forhold til samarbejdet med de praktiserende læger blev der opfordret til at arbejde med at understøtte dem mere, så de har bedre betingelser for at ramme rigtigt første gang.
- Med henvisning til de administrative funktioner blev der konstateret tilfredshed med, at mange personalereduktioner er løst via naturlig afgang, men der er også udfordringer mange steder, idet der kommer flere nye opgavebestillinger end afbestillinger.
- Der blev efterspurgt en afklaring omkring fremtiden for ansættelsesstoppet. Direktionen oplyste, at man er i tænkeboks her.

Konklusion

RMU fik en orientering om og drøftede status vedr. den økonomiske opbremsning og de personalemæssige konsekvenser samt budgetprocessen for Budget 2025. Det blev aftalt, at næstformandsskabet inviteres til de kommende budgetseminarer, og RMU drøfter input til regionsrådets budgetseminar i juni på de forudgående RMU-møder i april og juni.

Arbejdet med transformation og herunder faglige prioriteringer sættes på dagsordenen til et kommende RMU-møde eller et RMU-seminar.

På grund af den nuværende situation med besparelser og ambitionerne for øget aktivitet, beskrev flere deltagere pressede situationer, hvilket påvirker dialogerne i RMU. Der er behov for at kunne tage tempo ud af nogle af drøftelserne på seminaret i august og skabe rum til relationsopbygning.

Bilag

- Inddragelse af RMU i budgetprocessen - med forbehold for godkendelse

-
- Pressemeddelelse økonomien i 2023 - Region Midtjylland

1-13-2-8-23

4. **Nyt system til arbejdsplanlægning (kl. 12.55-13.45 - 50 min)**

Resumé

På baggrund af drøftelsen om nyt arbejdsplanlægningssystem på sidste RMU-møde 11. december 2023 drøftes den videre implementering af systemet. Der gives endvidere en kort status om en række konkrete spørgsmål, som blev rejst på sidste møde.

Det indstilles,

at RMU drøfter den videre implementering af system til arbejdsplanlægning.

Sagsfremstilling

Region Midtjylland implementerer nyt system til arbejdsplanlægning, og RMU drøftede på seneste møde, hvorledes systemet bidrager til en planlægning præget af kvalitet, involvering og digitale arbejdsprocesser. På mødet drøftede RMU potentiale og udfordringer i implementering, og der var enighed om at fortsætte drøftelsen i udvalget.

På den baggrund gives der på mødet i RMU en introduktion til de muligheder for fleksibel planlægning, som systemet understøtter, hvilket er afgørende for rekruttering og tilknytning af medarbejdere. Dette vigtige fokusområde belyses gennem eksempler på fleksibel planlægning.

RMU rejste på mødet i december en række konkrete spørgsmål, som p.t. undersøges i projektet, og der vil på mødet blive givet en kort status.

Der lægges op til, at RMU kan drøfte eventuelle input til det videre arbejde med implementering af system til arbejdsplanlægning (eventuelt ved bordene med kort opsamling i plenum).

Anne Dorthe Birch, projektleder for arbejdsplanlægning på Regionshospitalet Randers, Lotte Frandsen oversygeplejerske Kvindesygdomme og fødsler på Regionshospitalet Randers, Henriette Spanggaard Petersen, kontorchef, Koncern HR og Marianne Hohwy, chefkonsulent, Koncern HR, deltager under drøftelsen.

Beslutning

Der blev taget godt imod præsentationen fra de fire deltagere.

IT-systemet MinPlan blev fremvist på mødet. MinPlan er den medarbejdervendte del af regionens arbejdsplanlægningssystem PDC Plan. Regionens arbejdsplanlægningssystem, som står overfor at blive implementeret på alle hospitaler og i socialområdet vil bidrage til digitalisering af arbejdsplanlægning for medarbejdere, planlæggere og ledere. Systemet gøres tilgængelige for alle og kan tages i brug allerede nu. Flere nye funktionaliteter udrulles løbende, f.eks. bliver det muligt for medarbejdere at bytte vagter i MinPlan, hvilket også vil kunne understøtte det generelle fokus på fleksibel arbejdsplanlægning og herunder de enkelte medarbejders muligheder for øget indflydelse og hensyntagen til ønsker og behov. Præsentationen er vedlagt referatet.

I forbindelse med præsentationen gav oversygeplejerske Lotte Frandsen et indblik i opgaven som leder og vagtplanlægger på et afsnit. Hun fortalte at MinPlan giver kolleger gode betingelser for at se, hvem de kan bytte med, og hvilke af deres vagter, der kan byttes med en given kollega(er). Hun berettede, at dette imødekommer nogle af de udfordringer, som medarbejderne tidligere har givet udtryk for ved vagtbytte. Til eksempel kan nævnes, at det her er muligt at se, hvad fremmødeprofilerne er og skal være.

Efter dialog med leverandøren kan det oplyse, at app'en ikke indsamler data til andre formål.

Opsummering af bemærkninger og spørgsmål fra mødedeltagerne:

- Det blev anbefalet, at man på hver afdeling laver "spilleregler" for vagter, så rammerne er klare for alle medarbejdere, planlæggere og ledere.
- Der var interesse for, hvordan planlæggerne oplæres i brugen af PDC Plan. Det er forskelligt, hvordan oplæringen foregår. Det blev oplyst, at man på Regionshospitalet Randers har sidemandsoplæring fra HR, da hospitalet har en størrelse, hvor det er svært at samle hold til fælles undervisning.
- Der var en opmærksomhed på, at notifikationer fra MinPlan kan dukke op på medarbejders telefoner udenfor arbejdstiden, hvis de man har installeret app'en. Det blev oplyst, at det er muligt at slå notifikationer fra, samt det også er muligt at tilgå MinPlan via Citrix, hvis man ikke ønsker en app på telefonen. Det er som udgangspunkt valgfrit, hvordan den enkelte medarbejder gør det.
- Det blev foreslået, at Hjælp-knappen gøres nemmere at finde.
- Der blev spurgt ind til FTR's muligheder i systemet, da der ofte er et godt og givtigt et samarbejde mellem TR og planlæggeren. Det blev oplyst, at der er lavet en lokal tilføjelse i systemet, hvor man kan se den publicerede plan versus den levede plan, så f.eks. en TR kan dykke ned i det. Der er dialog med leverandøren om et dashboard. Systemet understøtter en større transparens sammenlignet med mange af de nuværende løsninger.
- Der blev opfordret til at lægge op til et samarbejde, hvor man kan komme ud og fortælle om arbejdstidsaftaler, hvilket vil være positivt for alle parter.

Konklusion

RMU drøftede den videre implementering af arbejdsplanlægningssystemet. Jonas Dahl kvitterede for præsentationen og udtrykte forhåbning om, at de forandrede muligheder for arbejdsplanlægning vil gøre en positiv forskel for både medarbejdere, planlæggere, ledere og patienter.

Bilag

- RMU oplæg - fleksibel arbejdsplanlægning februar 2024

1-31-77-556-21

5. Præsentation af og dialog om projekt "Matterhorn" - resultater fra kortlægning af funktionslederes trivsel og psykiske arbejdsmiljø på hospitaler i Region Midtjylland (kl. 13.45-14.15 - 30 min)

Resumé

"Matterhorn – Ledelse af trivsel og psykisk arbejdsmiljø" er et forsknings- og ledelses-træningsprojekt i et samarbejde mellem Region Midtjylland, Koncern HR Udvikling og Aarhus Universitet, Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse og Psykologisk Institut. Som en del af projektet er der i forsommeren 2022 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 686 mellemledere med personaleansvar i Region Midtjylland.

Det indstilles,

at RMU orienteres om hovedbudskaber af undersøgelsen med mulighed for spørgsmål og dialog.

Sagsfremstilling

Punktet blev på mødet 11. december 2023 udsat til et kommende møde.

Ditte Hughes vil kort præsentere hovedbudskaber af undersøgelsen, og hvordan der er arbejdet med opfølgningen, hvorefter der lægges op til spørgsmål og dialog (eventuelt ved bordene med kort opsamling i plenum).

"Matterhorn – Ledelse af trivsel og psykisk arbejdsmiljø" er et forsknings- og ledelses-træningsprojekt, der gennemføres i perioden 2021 – 2024. Projektet foregår i et samarbejde mellem Region Midtjylland, Koncern HR Udvikling og Aarhus Universitet, Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse og Psykologisk Institut.

Det er en afgørende ledelseskompetence at have viden om og et handlingsrepertoire i forhold til ledelse af psykisk arbejdsmiljø og i forhold til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø for lederne selv.

Formålet med forskningssamarbejdet er at løfte de ledelsesmæssige kompetencer blandt funktionsledere med personaleansvar i sundhedsvæsenet i Region Midtjylland. Med udgangspunkt i eksisterende forskning på området undervises og trænes mellemledere fra Region Midtjyllands arbejdspladser i håndtering af deres egen og deres medarbejders trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Det undersøges, om det at træne ledere i viden og kompetencer rettet mod trivsel og psykisk arbejdsmiljø har en effekt på både lederes kompetencer og medarbejders psykiske arbejdsmiljø, og om træningen har en positiv

effekt på ledernes og deres medarbejders trivsel. Fremmende og hæmmende faktorer for implementeringen af træningen indgår også i undersøgelsen.

Det er desuden målet at skabe solid forskningsmæssig viden om effektiv ledelsestræning samt belyse kontekstuelle faktorer, der kan have betydning for succesfuld implementering af træningen. Projektet sigter mod at levere viden med stor relevans for både praksis og forskning.

I projektet deltager ca. 160 funktionsledere med personaleansvar, som er fordelt på henholdsvis en interventions- og en ventelistekontrolgruppe. Interventionsgruppen har i første halvår af 2023 været igennem et forløb med undervisning og træning. Forløbet er afsluttet juni 2023. Ventelistekontrolgruppen har haft mulighed for at deltage i et informationsmøde i forsommeren 2023 og gennemfører træningsforløb i første halvår af 2024.

Som en del af studiet er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 686 funktionsledere med personaleansvar i Region Midtjylland. Undersøgelsen opnåede 504 svar og dermed en svarprocent på 73,5% hvis alle besvarelser også delvise svar tages med. I alt svarede 460 ledere på hele spørgeskemaet (67,1%).

Udvalgte resultater fra "Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø på hospitaler i Region Midtjylland":

- Funktionslederne har hovedsagligt store ledelsesspænd med et gennemsnitligt spænd på 34,7 medarbejdere
- Region Midtjylland har generelt veluddannede funktionsledere og 71% har gennemført mindst én lederuddannelse
- Der stilles store krav i arbejdet som funktionsleder. Funktionslederne arbejder i gennemsnit knap 43 timer om ugen, og op til 70 timer i nogle tilfælde
- Funktionslederne føler sig godt klædt på til opgaven
- Funktionslederne giver overvejende en positiv vurdering af jobtilfredshed og psykologisk tryghed
- 21% af funktionsledere overvejer hyppigt at forlade deres stilling
- 70% af funktionslederne angiver, at de i et eller andet omfang har følt sig stressede
- 32% oplever klare symptomer på udbrændthed
- 37% vurderer, at deres samlede søvnkvalitet er dårlig eller mindre god
- 17,7 % oplever i lav grad, at deres nærmeste leder følger op på samtaler om problemer i arbejdet

For en uddybning henvises til side 6 og 7 i den samlede datarapport, hvor udvalgte resultater kort præsenteres.

HR-forum er følgegruppe for projektet og vurderede på mødet 20. april 2023, at den samlede koncernledelse skulle præsenteres for resultaterne af kortlægningen af funktionsledernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø på hospitaler i Region Midtjylland.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blev forelagt Koncernledelsen på mødet 25. maj 2023 og HR-forum på mødet 1. juni 2023.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen-/rapporten er offentliggjort på Aarhus Universitets hjemmeside og blev sendt til Regionsrådet 23. juni 2023 og til RMU den 28. juni 2023.

Koncern HR, Udvikling har med afsæt i de identificerede behov i spørgeskemaundersøgelsen udarbejdet et oplæg til konkrete tiltag, der understøtter funktionslederne i Region Midtjylland.

Oplægget har været drøftet og kvalificeret på HR-/Personalechefmødet 23. august 2023 og blev efterfølgende forelagt HR-forum på mødet 14. september 2023.

Den samlede datarapport med resultater fra kortlægning af funktionsledernes psykiske arbejdsmiljø på hospitaler i Region Midtjylland er vedlagt.

Beslutning

Punktet blev udsat.

Bilag

- Datarapport med resultater

1-01-72-25-23

6. Pause (kl. 14.15-14.30 - 15 min)

1-13-1-93-23

7. Retningslinjer for befordringsgodtgørelse i Region Midtjylland (kl. 14.30-14.45 - 15 min)

Resumé

På baggrund af direktionens beslutning om, at merudgiftsprincippet fremover skal anvendes ved beregning af befordringsgodtgørelse og regionsrådets beslutning om, at alt tjenstlig kørsel skal ske til høj sats, fremlægges et udkast til Retningslinjer for befordringsgodtgørelse i Region Midtjylland.

Det indstilles,

at RMU drøfter udkastet til retningslinjer med mulighed for spørgsmål og eventuelle forslag til præciseringer.

Sagsfremstilling

Direktionen har besluttet, at befordringsgodtgørelse for benyttelse af privat bil på tjensterejser fra den 1. april 2024 beregnes med udgangspunkt i merudgiftsprincippet.

RMU er orienteret om denne beslutning på mødet den 11. december 2023.

Den 20. december 2023 besluttede regionsrådet herudover, at alt tjenstlig kørsel fra den 1. april 2024 skal være til høj sats.

På baggrund af begge beslutninger har Koncern HR, med udgangspunkt i tjensterejse-aftalen og beskrivelserne i Personale Administrativ Vejledning, udarbejdet et udkast til tilpassede retningslinjer for befordringsgodtgørelse i Region Midtjylland.

Udkastet til retningslinjerne forelægges til drøftelse med mulighed for spørgsmål og eventuelle forslag til præciseringer.

Mette Flemming, personalejurist, Koncern HR Stab, deltager under behandlingen af punktet.

Beslutning

Jonas Dahl henviste til de politiske beslutninger om emnet og forklarede kort hovedbudskaberne i det vedlagte udkast til retningslinjer for befordringsgodtgørelse i Region

Midtjylland. Vicedirektør Jørn Mørup og personalejurist Mette Flemming besvarede spørgsmål fra kredsen.

Opsummering af bemærkninger og spørgsmål fra mødedeltagerne:

- Der var flere spørgsmål omkring befordringsgodtgørelse til forskellige uddannelsesaktiviteter, herunder lægers videreuddannelse. Det blev fremført, at forventningen er, at alle faggrupper får samme betingelser.
- Der var bemærkninger om forskellige formuleringer i retningslinjen, der ikke blev oplevet mundrette f.eks. i forhold til efter- og videreuddannelse. Jørn Mørup forklarede, at der er tale om skattelovgivning, hvorfor man har brugt formuleringer fra SKAT. Han gjorde samtidig opmærksom på, at Danske regioner vurderer, at vi skal overgå til merudgiftsprincippet, og følge de statslige retningslinjer, hvilket er det, som retningslinjen afspejler.
- Der blev opfordret til at lave mere forklarende tekst til eksemplerne.
- Der blev opfordret til kommunikation om, hvor og hvordan man får fat i den kommende kørselsapp, herunder også for de medarbejdere der ikke har en arbejdstelefon.
- Der var en række spørgsmål til detaljer og fortolkningsspørgsmål.

Konklusion

RMU drøftede udkastet til retningslinjer.

- Jonas Dahl henviste til, at hvis der er flere spørgsmål eller bemærkninger kan de sendes til Koncern HR, og tilkendegav en forventning om, at den kommende kørsels-app vil kunne håndtere flere af spørgsmålene fra mødet, herunder korrekt beregning af befordringsgodtgørelsen.
- Det blev aftalt at Koncern HR, når retningslinjen kommer på internettet, udarbejder en FAQ. Koncern HR tilbød ligeledes muligheden for en "kaffesnak" med henblik på at håndtere uklarheder og fortolkninger.
- Spørgsmål kan sendes til Koncern HR (Jakob Olesen | Jakob.Olesen@STAB.RM.DK; Mette Flemming | METFLE@rm.dk). De skal fremsendes senest den 1. marts.

Bilag

- Retningslinjer for kørselsgodtgørelse i Region Midtjylland 31 januar

1-13-1-52-21

8. Status og dialog om arbejdet med sløring (kl. 14.45-15.05 - 20 min)

Resumé

Danske Regioners bestyrelse arbejder på retningslinjer og vejledninger til individuel og afdelingsspecifik sløring. Koncern HR orienterer om status for arbejdet. Hospitalernes tilbagemeldinger om hvilke afdelinger/afsnit, der ønskes sløret, fremlægges ligeledes med henblik på drøftelse.

Det indstilles,

- at** RMU orienteres om status for Danske Regioners arbejde med retningslinjer for individuel sløring og retningslinjer for afdelingsspecifik sløring og
- at** RMU drøfter hospitalernes tilbagemeldingerne om ønsker til afdelingsspecifik sløring.

Sagsfremstilling

RMU har ved mail af 22. november 2023 og ved mail af 18. december 2023 modtaget skriftlige orienteringer om sløring.

Status på arbejdet med individuel sløring

Muligheden for individuel sløring træder i kraft den 1. marts 2024.

Fra samme dato er der ligeledes krav om, at patienter gives adgang til en overskuelig og letforståelig oversigt over logoplysninger jf. logningsbekendtgørelsen

Individuel sløring kan ske, hvis en patient agerer voldeligt, truende eller chikanerende, eller der er begrundet frygt for dette.

Sløringen aktiveres af en medarbejder, men snarest muligt og indenfor 7 hverdage efter aktiveringen skal der tages stilling til sløringen på ledelsesniveau. I Region Midtjylland er det besluttet, at stillingtagen til sløring og behandling af eventuelle klager og aktindsigtsanmodninger, som udløber heraf, håndteres i Regionssekretariatet.

En sløring indebærer, at alle medarbejdere indenfor den givne region i visninger på Sundhed.dk og MinSundhed i en periode på 90 dage vil fremtræde slørede for den konkrete patient.

Retningslinjerne for individuel sløring fastsættes af Danske Regioners bestyrelse. Sene-
ste udgave af retningslinjerne vedlægges. Retningslinjen er godkendt af Danske Regio-
ners bestyrelse, men der er fortsat mulighed for korrektioner af redaktionel eller teknisk
karakter. Herudover mangler der fortsat afklaring på orienteringen af patienten om slø-
ring.

Danske Regioner har meddelt, at retningslinjerne er drøftet med personaleorganisatio-
nerne centralt.

Danske Regioner vil ligeledes udarbejde en vejledning til ledere og til medarbejderne om
sløring. Denne er endnu ikke modtaget.

Status på arbejdet med afdelingsspecifik sløring

Muligheden for sløring på afdelingsniveau træder i kraft i 1. halvår 2024. Nærmere dato
kendes ikke på nuværende tidspunkt.

Danske Regioners Bestyrelse vil i forhold til denne mulighed ligeledes fastsætte retnings-
linjer med tilhørende vejledninger.

Danske Regioner har anmodet om, at alle regioner med udgangspunkt i regionernes SOR
registrer udpeger de afdelinger, som de ønsker skal sløres.

Koncern HR har på den baggrund bedt alle hospitaler melde tilbage, hvilke af-
snit/afdelinger der ønskes sløret. Koncern HR har opfordret til, at udpegningen drøftes i
formandskaberne i HMU'erne.

Det fremgår af vedlagte, hvilke afsnit/afdelinger hospitalerne har meldt ind.

Det indstilles, at indmeldingerne drøftes.

På baggrund af drøftelserne vil Koncern HR i samarbejde med de enkelte HR-
personalechefer vurdere, om drøftelserne giver anledning til justeringer.

Endelig tilbagemelding vil blive fremsendt til Danske Regioner medio februar.

Særligt vedr. socialområdet

Danske Regioner har meddelt, at de ligeledes vil begynde at arbejde med beskyttelse af
medarbejderidentitet på de sociale institutioner.

Koncern HR følger dette arbejde.

Øvrigt

Koncern HR gør opmærksom på, at muligheden for at undtage sit efternavn fra sit ID
kort stadig gælder jf. drøftelserne på RMU mødet den 19. januar 2023 og direktionens
efterfølgende beslutning om, at medarbejderen kan undlade at have efternavn på med-
arbejderkortet, hvis medarbejderen føler sig utryk ved, at efternavnet er synligt.

Der har været en samlet henvendelse til Danske Regioner fra repræsentanter for medar-
bejdersiden i de fem regioner vedrørende sløring. Henvendelsen samt Danske Regioners
svar vedlægges til orientering.

Mette Flemming, personalejurist, Koncern HR Stab, deltager under behandlingen af
punktet.

Beslutning

Jonas Dahl orienterede kort om status for Danske Regioners arbejde med retningslinjer for individuel sløring og retningslinjer for afdelingsspecifik sløring samt hospitalernes tilbagemeldinger om ønsker til afdelingsspecifik sløring. To afsnit forventes omfattet.

Der blev gjort opmærksom på, at beslutningen om sløring i sidste ende vil være en politisk beslutning, hvorfor udfaldet endnu ikke er sikkert. Det er forventningen Danske Regioners bestyrelse godkender retningslinjen for individuel og for afdelingsspecifik sløring den 7. marts 2024. Der er lagt vægt på en relativt ens implementering af retningslinjen på tværs af regionerne. I Region Midtjylland, indstiller en enig direktion, at kun de retspsykiatrisk sengeafsnit i Aarhus og Viborg undtages. Alle medarbejdere kan iværksætte individuel sløring i relation til patienter, der agerer voldeligt eller truende, eller hvor der er begrundet risiko for, at de vil gøre det. Den individuelle sløring træder i kraft med det samme, den er iværksat. Efter iværksættelsen vil der indenfor 7 hverdage blive taget stilling til, om den iværksatte sløring skal godkendes eller afvises. I Region Midtjylland sker det administrativt i en enhed i Regionssekretariatet. Godkendes sløringen vil det indebære, at den pågældende patient ikke vil kunne se navne i logs på de borgervendte portaler i en periode på 90 dage. Muligheden for sløring omfatter alle medarbejdere i Region Midtjylland.

Opsummering af bemærkninger og spørgsmål fra mødedeltagerne:

- Der blev stillet spørgsmål om, hvorvidt flere afdelingerne burde omfattes, f.eks. baseret på data om vold, trusler og arbejdsskader. Jonas Dahl svarede, at det er en svær diskussion, og at det f.eks. har været drøftet om akutafdelingerne også kunne have været omfattet. Direktionen har lagt vægt på, at sløring udtrykker en lukkethed overfor borgere og patienter. Dertil kommer mulighederne for individuel sløring i 90 dage. Der blev samtidig erindret om, at medarbejdere har mulighed for at undtage efternavn på ID-kort.
- Det blev tilkendegivet, at muligheden for at fjerne efternavne var positivt. Dog var formålet med lovgivningen, at medarbejdere skulle beskyttes bedre. Der var en oplevelse blandt nogle deltagere af, at implementeringen med fordel kunne være mere vidtrækkende.
- Det blev bemærket, at begrebet "sløring" ikke er hensigtsmæssigt.
- Det blev anbefalet, at LMU'erne fremadrettet blev involveret i sådanne drøftelser, da de har stort kendskab til patientkategorierne.

Konklusion

RMU fik en orientering om status for Danske Regioners arbejde med retningslinjer for individuel sløring og afdelingsspecifik sløring og drøftede tilbagemeldingerne fra hospitaler om deres ønsker til afdelingsspecifik sløring.

- Jonas Dahl anerkendte, at der var svære afvejninger forbundet med retningslinjen, og at det er vigtigt, at regionerne implementerer sløring nogenlunde ens.
- Individuel sløring i Region Midtjylland træder i kraft den 12. marts.

- Der vil blive kommunikeret ud i organisationen om mulighed for sløring
- Når Danske Regioners retningslinje er endeligt godkendt, orienteres RMU herom.

Bilag

- Proces og retningslinjer i forbindelse med individuel pseudonymisering
- Orientering om pseudonymisering
- Skriftlig orientering til RMU status vedr. pseudonymisering
- Afdelingsspecifik sløring
- Åbent brev til Danske Regioner angående pseudonymisering
- Beskyttelse af medarbejdernes identitet

1-30-72-55-23

9. Status på implementering af Lægevagtens natberedskab (Region Midtjyllands akutte natordning) (kl. 15.05-15.15 - 10 min)

Resumé

RMU orienteres om status på fremdrift og udfordringer i forhold til implementeringen af Lægevagtens natberedskab (tidligere benævnt Region Midtjyllands akutte natordning). Ordningen træder i kraft den 1. marts 2024.

Det indstilles,

at RMU orienteres om status med mulighed for spørgsmål og kommentarer.

Sagsfremstilling

Regionsrådet godkendte i januar 2023 en ny lægevagtsaftale, og som følge heraf skal Region Midtjylland overtage opgaven med at sikre borgere i regionen med akut ikke-livstruende sygdom eller skade, der ikke kan vente til næstkommende dag, adgang til relevant rådgivning og hjælp i nattetimerne (kl. 23.00-08.00).

Formålet med dagsordenspunktet er at give en status på projektet og implementeringen samt give et indblik i, hvad fokus er på i den sidste tid inden opstarten.

Den valgte model

Den 24. maj 2023 traf regionsrådet beslutning om model for Region Midtjyllands akutte natordning (som nu kaldes Lægevagtens natberedskab), hvilket betyder, at løsningen om natten kommer til at indeholde:

- at telefon- og videokonsultationer fortsat skal være omdrejningspunktet for natordningen. Samtidig er det første prioritet, at speciallæger i almen medicin og så i fremtiden tager imod opkald og varetager visitationsopgaven om natten
- at der kommer et yderligere konsultationssted på Regionshospitalet Gødstrup i tidsrummet kl. 23.00-08.00, foruden det eksisterende på Aarhus Universitetshospital
- at sygebesøg i hjemmet vil blive udført af paramedicinere, erfarent ambulancepersonale eller erfarne sygeplejersker.

Direktionen har udpeget Præhospitalet til at stå for opbygning og organisering af ordningen efter den vedtagne model. Præhospitalet har dermed fået ansvaret for at rekruttere personale til den nye ordning, at sikre den relevante uddannelse af personalet, samt at anskaffe det nødvendige materiel mv., så ordningen er klar til ikrafttrædelse 1. marts 2024. Opgaven udføres i tæt samarbejde med regionens øvrige hospitaler og administra-

tion, og følges løbende af Styregruppe for Lægevagtens natberedskab med repræsentation af direktion og hospitalsledelsesrepræsentanter.

Status og fokus den sidste tid inden opstarten

Præhospitalets ledelse vil på mødet give en orientering om status på arbejdet med implementering og særligt status på følgende områder:

- Rekruttering og sammensætning af personalekompetencer i visitationen og konsultationen og tilpasninger i forhold til den valgte model
- Forberedelse og gennemførelse af uddannelsesforløb for de forskellige personalegrupper og implementering af arbejdsgange og retningslinjer
- Forberedelse af de fysiske rammer
- Involvering af de udnævnte medarbejderrepræsentanterne i form af dialogmøder
- Kommunikation om ordningen
- Taskforce ifm opstarten

Beslutning

Palle Juelsgaard orienterede kort om status på fremdrift og udfordringer i forhold til implementeringen af Lægevagtens natberedskab.

Præsentationen er vedlagt referatet.

Opsummering af bemærkninger og spørgsmål fra mødedeltagerne:

- Der var bl.a. spørgsmål om den fremadrettede praksis for lægernes muligheder for at konstatere at en borger er død samt spørgsmål om håndtering af kritiske situationer med psykiatriske patienter i de tilfælde, hvor mandskabet kører ud alene.

Konklusion

RMU fik en orientering om status på fremdrift og udfordringer i forhold til implementeringen af Lægevagtens natberedskab.

Bilag

- Lægevagtens natberedskab - plancher

1-15-0-70-1-24

10. Tilslutning til Solsikkeprogrammet (kl. 15.15-15.30 - 15 min)

Resumé

Regionsrådet har godkendt, at Region Midtjylland tilsluttes "Solsikkeprogrammet". Ved at bære en solsikkesor (nøglesnor/keyholder) viser borgerne personalet, at de har et usynligt handicap og derfor måske har brug for lidt ekstra støtte eller tålmodighed. Det er frivilligt for de enkelte arbejdspladser i Region Midtjylland, hvordan man vælger at implementere Solsikkeprogrammet. Der udarbejdes i den nærmeste fremtid en informations- og kendskabskampagne for, hvordan relevante arbejdspladser i Region Midtjylland kan benytte Solsikkeprogrammet.

Der afsættes centrale midler fra puljen "nye initiativer til øget lighed i sundhed" til finansiering af Region Midtjyllands samlede medlemskab af Solsikkeprogrammet.

Det indstilles,

- at** RMU orienteres om, at Region Midtjylland tilsluttes Solsikkeprogrammet,
- at** der vil være mulighed for spørgsmål, input og dialog om det videre arbejde med Solsikkeprogrammet og
- at** det aftales, at der efterfølgende orienteres bredere i MED-systemet om tilslutningen til Solsikkeprogrammet.

Sagsfremstilling

Regionsrådet har godkendt at Region Midtjylland tilsluttes "Solsikkeprogrammet". Aftalen kommer på baggrund af en politisk henvendelse til Psykiatri- og socialudvalget.

Region Hovedstaden og Region Nordjylland har været med i programmet siden 2021. Det er her op til de enkelte arbejdspladser, om de tilslutter sig/gør brug af Solsikkeprogrammet. Programmet benyttes her særligt i akutmodtagelsen og i de psykiatriske centre. Eksempelvis kan patienterne låne/få udleveret en solsikkesor, hvis de ikke selv har en. Det skal i den forbindelse nævnes, at man som borger selv kan købe en solsikkesor, ligesom der er flere virksomheder, der udleverer solsikkesoren gratis, eksempelvis i Salling Group.

Midttrafik har tidligere tegnet medlemskab af Solsikkeprogrammet. Midttrafik har trænet chauffører, kontrollører og kundecenterpersonale, så de ved, hvad et usynligt handicap er, og hvad Solsikken signalerer. Midttrafik har overvejende positive tilbagemeldinger fra chaufførerne.

Det er frivilligt for de enkelte arbejdspladser i Region Midtjylland, hvordan man vælger at implementere Solsikkeprogrammet.

Det er administrationens vurdering, at en tilslutning til Solsikkeprogrammet vil understøtte arbejdet med lighed i sundhed, og at det vil være et godt tilbud til borgere, pårørende og medarbejdere i Region Midtjylland.

Kort om Solsikkeprogrammet:

Solsikkeprogrammet er en kampagne, der skal sikre øget tilgængelighed og opmærksomhed for mennesker med usynlige handicap/særlige behov fx i forbindelse med ordblindhed, psykiske sygdomme, autisme, ADHD, demenssygdomme, hjerneskade, talehandicap, synsnedsettelse eller hørehandicap. Kampagnen er oprindeligt udviklet til brug i lufthavne, men omfatter nu mange forskellige brancher, herunder sundhedsområdet.

Solsikkeprogrammet består grundlæggende af to dele. For det første en synlig markør, "solsikkesnoren", som viser, at en borger kan have behov for et særligt hensyn og for det andet - information/træning af medarbejdere i, hvordan man møder borgere, der bærer solsikkesnoren.

Som medlem af Solsikkeprogrammet betaler virksomheden et beløb årligt alt efter størrelse, og hvilke serviceydelser man ønsker fra programmet.

Den konkrete udgift for Region Midtjylland vil være 15.000 kr. årligt. For medlemsgebyret får man adgang til træningsvideoer til medarbejderne samt et antal solsikkesnore mm., der kan udleveres til brugere og medarbejdere.

Der er afsat 30.000 kr. årligt til medlemskab af Solsikkeprogrammet samt køb af supplerende materialer. Beløbet finansieret af puljen til "nye initiativer til øget lighed i sundhed" i 2024 og 2025, mens der fra 2026 skal anvises anden finansiering.

Mere info om Solsikkeprogrammet kan findes her:
<https://hdsunflower.com/dk/>

Link til kampagnen i Region Nordjylland:
<https://rn.dk/service/nyhedsbase-rn/2022/12/region-nordjylland-bakker-op-om-solsikkeprogrammet>

Det videre arbejde med Solsikkeprogrammet:

Det er vigtigt at fremhæve, at deltagelse i Solsikkeprogrammet ikke skal ses som en ekstraopgave for personalet. Formålet er, at borgerne føler sig trygge, og de ansatte kender til Solsikkesnorens betydning og dermed har bedre mulighed for at møde borgerne og patienterne. Erfaringer med Solsikkeprogrammet fra andre organisationer har vist, at det kan være en hjælp for personalet, at det via Solsikkesnoren gøres synligt, at der er tale om en borger med usynlige handicap/særlige behov.

Administrationen udarbejder i den nærmeste fremtid en informations- og kendskabskampagne for, hvordan relevante arbejdspladser i Region Midtjylland kan benytte Solsikkeprogrammet.

Der vil endvidere blive kommunikeret på relevante hjemmesider til borgerne/patienterne.

Beslutning

Konklusion

Jakob Olesen orienterede indledningsvist om Solsikkeprogrammet og Region Midtjyllands tilslutning. Det blev aftalt, at der skal orienteres bredere i MED-systemet og via Midtnyt om tilslutningen til Solsikkeprogrammet.

1-30-77-55-23

11. Status på Arbejdsmiljøkonference 2024 (kl. 15.30-15.40 - 10 min)

Resumé

RMU besluttede den 12. december 2022, at Arbejdsmiljøkonferencen for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen skulle afholdes hvert 2. år, for at give plads til lokale arrangementer i ulige år, første gang i 2023.

Direktionen har på sit møde den 5. december 2023 besluttet at gennemføre den planlagte Arbejdsmiljøkonference for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen den 28. august 2024.

Det indstilles,

at RMU orienteres om Arbejdsmiljøkonference 2024, herunder forslag til ramme og overordnet fokus, med mulighed for spørgsmål og eventuelle input.

Sagsfremstilling

På baggrund af drøftelser på RMU-mødet den 12. december 2022 blev det besluttet at Arbejdsmiljøkonferencen for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen skulle afholdes hvert 2. år, for at give plads til lokale arrangementer i ulige år, første gang i 2023.

Direktionen har på sit møde den 5. december 2023 besluttet at gennemføre den planlagte Arbejdsmiljøkonference for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen den 28. august 2024.

På baggrund af den aktuelle situation med oplevet pres på arbejdsmiljøet i Region Midtjylland foreslås det, at der især fokuseres på forebyggelse og udvikling i arbejdsmiljøarbejdet, samt at det overordnede tema for konferencen tager afsæt i Region Midtjyllands arbejdsmiljøfokus 2024:

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd – med vægt på psykologisk sikkerhed/tryghed, sikkerhedskultur, fremme af mening, fællesskab og samarbejde.

Koncern HR anbefaler, at fokus fra 2030-målene vedrørende arbejdsmiljø i Bæredygtighedsstrategien og de 4 nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen danner rammen for Arbejdsmiljøkonferencen 2024, og at der sættes fokus på, hvordan MED- og Arbejdsmiljøorganisationen kan arbejde med at bidrage til at indfri målene.

HR-/Personalechefkredsen er på sit møde den 25. januar 2024 blevet orienteret om Arbejdsmiljøkonferencen 2024 for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen, herunder forslag til ramme og overordnet fokus.

Arbejdsmiljøkonferencen betragtes som den lovpligtige supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvorfor deltagerne modtager kursusbevis efterfølgende.

Beslutning

Jonas Dahl og Ditte Hughes orienterede kort om, at direktionen har besluttet, at der gennemføres en Arbejdsmiljøkonference for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen den 28. august 2024. Det foreslås det, at der især fokuseres på forebyggelse og udvikling i arbejdsmiljøarbejdet, og at det overordnede tema for konferencen tager afsæt i Region Midtjyllands arbejdsmiljøfokus 2024.

Opsummering af bemærkninger og spørgsmål fra mødedeltagerne:

- Der var spørgsmål om antallet af deltagere, samt hvorvidt der kunne gives fri til dette. Jonas Dahl svarede, at beslutningen om uddannelsesstoppet udløber den 31. juli, og at man har valgt at prioritere arbejdsmiljøkonferencen. Ditte Hughes supplerede med, at deltagelse registreres som en dag, der regnes med i forhold til de lovpligtige halvanden dages arbejdsmiljøuddannelse pr. år.

Konklusion

RMU fik en kort orientering om Arbejdsmiljøkonference 2024. Der var tilslutning til forslaget om, at der især fokuseres på forebyggelse og udvikling i arbejdsmiljøarbejdet, og at det overordnede tema for konferencen tager afsæt i Region Midtjyllands arbejdsmiljøfokus 2024.

1-01-72-25-23

12. Kommunikation fra mødet og planlægning af kommende møder (kl. 15.40-15.50 - 10 min)

Resumé

Mødeafviklingen drøftes med henblik på videreformidling af relevante informationer fra mødet til HMU'erne.

Det indstilles,

- at** mødeafviklingen drøftes med henblik på videreformidling af relevante informationer til HMU'erne og
- at** de foreløbige punkter til kommende RMU-møder tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Det drøftes, hvilke informationer fra mødet RMU ønsker at videreformidle til HMU'erne, MidtNyt mv.

Der foreligger foreløbigt følgende "bruttoliste" med forslag til emner/dagsordenspunkter til de kommende RMU-møder:

- Besparelser - fortsat
- Digitalisering
- Sundhedsklynger
- Rekruttering og tilknytning (løbende med fokus på forskellige perspektiver)
- Orientering om arbejdet i følge- og dialoggruppen om personale og mangfoldige arbejdspladser nedsat af RMU (løbende)
- Status vedrørende udviklingsplan for AUH
- Følge og evt. give input til arbejdet med strukturreformen

Beslutning

Der kommunikeres om følgende fra dagens møde:

- RMU drøftede status vedrørende økonomien og konsekvenserne af de store omstillinger og besparelser. Der blev udtrykt stor anerkendelse fra direktionen for at have navigeret igennem et så svært 2023 og for den konstruktive måde, der arbejdes med at finde løsninger. Der blev henvist til en pressemeddelelse om regnskabsresultatet for 2023 og status vedrørende den økonomiske situation (vedlagt som bilag til referatet)
- RMU fik præsenteret og drøftede det nye arbejdsplanlægningssystem, som er ved at blive implementeret på hospitaler mv. Det blev i den forbindelse foreslået, at der også lokalt drøftes arbejdstidsplanlægning med fokus på mulighederne i og anvendelsen af det nye system.
- Det blev aftalt, at RMU drøfter input til budget 2025 på møderne i april og juni. Den overordnede budgetproces blev godkendt, og HMU'erne informeres herom (vedlagt oversigt med tidsplan for budgetprocessen af inddragelse af HMU'er og RMU).
- Nye retningslinjer for befordringsgodtgørelse på vej. Træder i kraft pr. 1. april 2024. De nye retningslinjer vil senere blive lagt på Koncern HR's hjemmeside, hvor der også vil blive lavet en Q&A. Der informeres bl.a. via MidtNyt i marts.
- RMU drøftede seneste status vedrørende arbejdet nationalt og regionalt omkring mulighederne for sløring af medarbejderidentitet. Emnet tages op igen på næste møde, og der vil forinden blive kommunikeret om de politiske beslutninger.
- Den nye ordning vedrørende Lægevagtens natberedskab træder i kraft den 1. marts 2024. RMU blev orienteret om og drøftede status vedrørende arbejdet med organiseringen og forberedelserne.
- Region Midtjylland har tilsluttet sig Solsikkeprogrammet, og der vil senere blive kommunikeret nærmere om dette via MidtNyt og MED-systemet.
- Direktionen har besluttet, at der gennemføres en Arbejdsmiljøkonference for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen den 28. august 2024. RMU bakkede op om, at der især fokuseres på forebyggelse og udvikling i arbejdsmiljøarbejdet, og at det overordnede tema for konferencen tager afsæt i Region Midtjyllands arbejdsmiljøfokus 2024: "Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd – med vægt på psykologisk sikkerhed/tryghed, sikkerhedskultur, fremme af mening, fællesskab og samarbejde." Nærmere info følger.

Der blev foreslået følgende punkter til kommende møder

- En temadrøftelse om transformation – formodentlig i forbindelse med RMU-seminaret.
- De nye krav til tidsregistrering.

1-01-72-25-23

13. Gensidig orientering, eventuelt og evaluering af møde(kl. 15.50-16.00 - 10 min)

Sagsfremstilling

Tilpasset politik om vold og krænkende handlinger

På RMU-mødet den 11. december 2023 blev udkast til politik om vold og krænkende handlinger drøftet. Det blev aftalt, at Koncern HR skulle udarbejde forslag til ændringer og fremsende dem til formandskabet til endelig godkendelse. Forslagene til ændringer er godkendt af formandskabet, som desuden ønskede tydeliggjort, at der bør være en dialog om eventuel udeladelse af politianmeldelse mellem leder og medarbejder i de særlige tilfælde, hvor volden er begået af institutionsanbragte mod plejepersonale, når der er generelle behandlingsmæssige og/eller behandlingsmæssige hensyn, der taler imod politianmeldelse. Dette tydeliggøres i politikken.

Materialet vil blive gjort tilgængeligt på medarbejderportalen.

Beslutning

Orienteringen om de aftalte ændringer i den tilpassede politik om vold og krænkende handlinger blev taget til efterretning.

Der blev kort evalueret på mødet og samarbejdet generelt. Hovedbudskaberne var:

- Behov for at tage tempo ud af drøftelserne på seminaret i august.
- Mere tid til drøftelser af udvalgte emner på de ordinære møder. Det er vigtigt, at der er ordentlig tid til at komme i dybden. Tag gerne en time ud af dagsordenerne/programmer til at drøfte emner.
- Der blev sagsbehandlet under punktet om kørselsgodtgørelse. Dette kunne måske være undgået ved forudgående Q&A, forudgående dialoger med Koncern HR eller tid til spørgsmål på formødet.

Der blev henvist til, at der - efter ønske fra medarbejderside - som sidste år sendes en reminder om reglerne vedrørende 1. maj og grundlovsdag. (Der er sendt en mail herom til HMU-formandskaberne den 27. februar 2024)

Oversigten over hvad der gælder omkring særlige fridage i de respektive overenskomster kan ses via dette link:

<https://www.hr.rm.dk/lon--og-personaleforhold/retningslinjer/frihed-pa-sarlige-dage/>