

# REFERAT Hovedudvalget d. 28-06-2012

**Mødedato** Torsdag d. 28. juni 2012 kl. 13:00

**Mødested** Mødeværelse 4

## Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidst og generel information.....	3
Arbejds miljøredegørelsen.....	5
Orientering om den fremadrettede opfølgning på Arbejdstilsynets reaktioner i koncernperspektiv.....	7
Direktionens forslag til fokusområder og ambitionsniveau for arbejds miljøarbejdet.....	8
Arbejds miljøpolitik.....	9
Det sociale kapitel.....	11
Status på Sygefravær & Trivsel 2015.....	13
Den sundeste ledelse.....	16
Første økonomi- og aktivitetsrapportering.....	17
Økonomisk status - regnskab 2011, forventninger til 2012 og økonomiaftale for 2013.....	20
Økonomiaftalen for 2013 - udfordringer.....	23
Etablering af paraply-tilbud på socialområdet.....	24
Datacenterkonsolidering - konkurrenceudsættelse.....	26
Status på It drift.....	28
Status på sygehusbyggerierne i forhold til nybygning, udflytning og afvikling af eksisterende bygge	30
Balanceprojekt 2011-2012 - midtvejsevaluering.....	32
Arbejdsskadeafgift.....	33
Udmøntning af trepartsmidler til jobbytteinitiativer.....	34
Evt.....	35
Kommunikation fra mødet.....	36

# Punkt 1: Opsamling fra sidst og generel information

12/445

## Sagsfremstilling

### Lokale MED-udvalg under Hovedudvalget

Sekretariatet har bedt formændene for de lokale MED-udvalg direkte under Hovedudvalget om en samlet tilbagemelding fra formandskabet på, om deres nuværende tilknytning til Hovedudvalget er tilfredsstillende. Tilbage meldingen er, at formandskabet er enig i den tidligere tilbagemelding om, at de ikke har yderligere behov, så længe de bliver husket i forbindelse med høringer og øvrige relevante informationer.

### MTU - elektronisk svar

Sekretariatet har undersøgt muligheden for, at alle kan svare elektronisk på MTU'en. Teknisk set kræver det alene adgang til en computer, der er tilsluttet internettet. Der er således ikke krav om en citrix-adgang for at kunne svare elektronisk på MTU'en. Beslutningen om hvorvidt det skal være muligt at svare elektronisk, for dem der indtil nu har modtaget et spørgeskema i papirform, træffes lokalt på de enkelte enheder.

### Beskyttelse af medarbejdere ved chikane, injurier eller lignende ytringer

Forslag til holdningstilkendegivelse fra Hovedudvalget samt råd og vejledning er under udarbejdelse og vil blive præsenteret på Hovedudvalgets møde 6. september 2012.

### Kastaniely - fortolkning af rammeaftalen

Danske Regioner oplyser, at de forventer at have et svar vedrørende fortolkning af rammeaftalen klar i slutningen af juni. Hovedudvalget vil blive orienteret, så snart sekretariatet har modtaget svaret.

### Natarbejde og brystkræft

Danske Regioner har opfordret til, at den nye viden omkring natarbejde og brystkræft sættes på dagsordenen i MED-systemet i regionerne. Emnet har været drøftet i Det Overordentlige Råd i Region Syddanmark, som har bedt HR om at udarbejde forslag til mulige initiativer på området. Initiativerne behandles efterfølgende i Det Overordentlige Råd, inden emnet sættes på dagsordenen i Hovedudvalget.

### Referat fra Hovedudvalgets møde 3. maj 2012

Der har ikke været bemærkninger til referaterne fra mødet 3. maj 2012, og begge referater betragtes derfor som godkendt. Referaterne er vedlagt til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Formanden byder velkommen.

Danske Regioner, Nicolaj Krogh og Laura Thors Calaña, deltager som observatører på mødet.

### Orientering vedr. MEDs involvering i lukningen af Kastaniely

Sagen har været drøftet i Danske Regioner og KTO. Den 22. juni modtog Sekretariatet et svar, hvori de to parter tilkendegiver, at:

*I den konkrete sag var det den faldende efterspørgsel fra kommunernes side, som betød, at en videreførelse af Kastaniely efter regionens opfattelse ikke var realistisk. Den omstændighed, at det er kommunerne, der med deres faldende efterspørgsel skaber behov for en justering af regionens udbud, udelukker imidlertid ikke, at beslutningskompetencen reelt beror hos regionen.*

*Det er derfor parternes opfattelse, at således som sagen foreligger oplyst, skulle der være sket en inddragelse af medarbejdersiden på et tidligere tidspunkt i forløbet, inden regionen traf beslutning om at lukke institutionen.*

Ledelsen vil tage denne afgørelse til efterretning.

Den fulde afgørelse vedlægges referatet som bilag.

#### Generel drøftelse

Medarbejdersiden spørger ind til en sag, der har været i pressen vedr. OHU. Sagen drejer sig om, at der på OUH har været udarbejdet en folder til information omkring lukning af Svendborg Sygehus. Ved en fejl blev denne folder udleveret til medarbejderne inden, der havde været en endelig afgørelse i regionsrådet. Medarbejdersiden er derfor interesseret i at vide, hvornår MED-udvalgene principielt kan og skal øve indflydelse, hvis beslutningerne allerede er truffet, inden de bliver forelagt regionsrådet, som er den egentlige beslutningsudøver i sådanne sager.

Ledersiden svarer hertil, at institutionerne altid forbereder sig bedst muligt for at informere medarbejderne på bedst tænkelige måde. Det var en uheldig fejl, at denne folder kom ud før svaret fra regionsrådet. Dog er det også sådan, at har forretningsudvalget godkendt en sag, så forbereder man sig på, at regionsrådet også godkender. Hvis regionsrådet havde skiftet mening i forhold til informationen i folderen, ville folderen selvfølgelig have været blevet smidt ud.

Ledersiden informerer om, at ROS/Det Regionale Organisationssamarbejde har afgivet høringssvar og bedt om en dialog med regionen. Det har ledersiden sagt ja til. Ledersiden fastslår, at medarbejdersiden skal være helt trygge ved dette, da dialogen med medarbejderne i regionen er den primære. Men bliver der spurgt fra fagforbundene, om regionen vil i dialog, siger regionen af principielle årsager selvfølgelig ja.

Medarbejdersiden spørger til, hvem det Overordentlige Råd er.

Ledersiden fortæller, at det Overordentlige Råd blev nedsat i 2007. Det er et koordinerende forum mellem HR og sygehusene vedr. fx overenskomstmæssige opgaver. Rådet har ingen kompetencer, men kan aftale og tilkendegive holdninger og arbejde videre med det inden for deres organisation.

## **Bilag**

Afgørelse vedr. Kastaniely.pdf

## **Punkt 2: Arbejdsmiljøredøgørelsen**

12/8958

### **Sagsfremstilling**

Som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget fremlægger HR hermed arbejdsmiljøredøgørelsen for Region Syddanmark.

Det er i lokalaftalen beskrevet, at der skal være en årlig arbejdsmiljøredøgørelse for hele regionen på baggrund af FMU'ernes redegørelser.

Fremadrettet ønsker HR at systematisere og målrette indsamlingen af bidrag til arbejdsmiljøredøgørelsen, så den omfatter direktionens fokusområder og ambitionsniveau (jf. senere punkt på dagsordenen).

Arbejdsmiljøredøgørelsen gør status på arbejdsmiljøarbejdet. Denne redegørelse kan danne grundlag for en mere fremadrettet drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen i de efterfølgende punkter på dagsordenen.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden informerer.

Arbejdsmiljøredøgørelsen er en redegørelse over, hvordan det går på arbejdsmiljøområdet, herunder bl.a. en oversigt over arbejdsskader.

Medarbejdersiden bifalder HRs ønske om, at der fremadrettet skal ske en mere systematisk og målrettet indsamling af bidrag til arbejdsmiljøafgørelsen. På baggrund heraf undlader de at kritisere denne redegørelse.

Medarbejdersiden påpeger, at der er tre forskellige systemer til at opgøre arbejdsskader i, hvilket kan skabe uoverskuelighed. For at fremtidssikre og følge med udviklingen henviser de til, at det vil være en god ide at undersøge muligheden for at finde og anvende kun ét system.

Ledersiden konstaterer, at det er der tidligere blevet kigget på.

Medarbejdersiden fastholder, at de gerne vil have genovervejet, om regionen skal finde et fælles system, samt hvad ledelsens holdning er hertil.

Ledersiden vil gerne vide, hvad det reelle formål er med sådan en undersøgelse.

Medarbejdersiden svarer hertil, at det er for, at tallene er sammenlignelige, og for at man på tværs af regionen kan diskutere tallene. Systemet skal også kunne registrere data vedr. arbejdsskader uden fravær. Medarbejdersiden vil således gerne have undersøgt, hvad det kræver for at få dataindtastningen under samme system. Samtidig er der også forskellige tærskler for, hvornår noget defineres som en arbejdsskade.

Ledersiden spørger ind til, om det så overhovedet drejer sig om systemet, eller om det ikke nærmere drejer sig om en vejledning i, hvordan man registrerer arbejdsskader.

Medarbejdersiden påpeger ønsket om et system med data, der siger det samme.

Ledersiden samler op: Medarbejdersiden ønsker således både en klar og fælles definition af, hvad der er en arbejdsskade, samt et fælles system, hvor man også kan indtaste arbejdsskader, der ikke fører til fravær. Medarbejdersiden er enig i denne opsamling.

Sekretariatet følger op.

## **Bilag**

Arbejds miljøredegørelse RSD 2011.pdf

## **Punkt 3: Orientering om den fremadrettede opfølgning på Arbejdstilsynets reaktioner i koncernperspektiv**

12/8958

### **Sagsfremstilling**

Aktuelt ses et stigende niveau af besøg og reaktioner fra Arbejdstilsynet.

Direktionen har drøftet emnet og er nået frem til en række indsatser, som skal kvalificere den fremadrettede opfølgning på Arbejdstilsynets reaktioner og danne baggrund for fælles læring og styrkelse af arbejdsmiljøet.

Direktionens initiativer vedlægges til information for Hovedudvalgets medlemmer.

### **Indstilling**

Til information.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden tilkendegiver, at regionen gerne vil bakke op om et godt samarbejde med Arbejdstilsynet. Derfor har direktionen udarbejdet ni punkter, som iværksættes for at få en god dialog med Arbejdstilsynet.

Medarbejdersiden kommenterer, at under pind 2 skal man også være opmærksom på LMUerne direkte under Hovedudvalget, således de også tænkes ind.

Under pind 6 spørger medarbejdersiden til, om direktionen har overvejet at invitere næstformændene med. Ledersiden svarer hertil, at det vil overvejes, men pointerer, at det er ledelsens ansvar. Medarbejdersiden vil blot tilkendegive, at de gerne vil samarbejde omkring det, idet et godt arbejdsmiljø er så vigtigt.

Det anerkender ledersiden.

### **Bilag**

Opfølgning på Arbejdstilsynets reaktioner.pdf

## **Punkt 4: Direktionens forslag til fokusområder og ambitionsniveau for arbejdsmiljøarbejdet**

12/8958

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljøområdet er et vigtigt strategisk fokusområde i forhold til at skabe attraktive og effektive arbejdspladser i Region Syddanmark. Det konkrete arbejdsmiljøarbejde foregår i høj grad på regionens enheder med HU og direktionen som vigtige rammesættende aktører.

Af lokalaftalen fremgår det som direktionens opgave at definere overordnede fokusområder og fastsætte ambitionsniveauet for arbejdsmiljøindsatsen.

Direktionen har drøftet emnet og fremlægger hermed et forslag til fokus og ambition på arbejdsmiljøområdet i et overordnet koncernperspektiv. Direktionen anbefaler, at Hovedudvalget drøfter materialet og den videre proces.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller at

- Hovedudvalget drøfter direktionens forslag til fokus og ambition på arbejdsmiljøområdet herunder målsætning om grøn smiley inden 2015 og tre udvalgte fokusområder
- Hovedudvalget drøfter den videre proces

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden fremlægger direktionens forslag til fokus og ambition på arbejdsmiljøområdet.

Ledersiden foreslår, at notatet kommer i høring på FMU-niveau, og derefter drøftes forslaget på et Hovedudvalgsmøde.

Medarbejdersiden bakker op om dette. De anerkender, at der er fokus på social kapital og er enige i de initiativer, der bliver foreslået.

Det beslattes således, at forslaget sendes i høring på FMU-niveau, hvorefter forslaget drøftes i Hovedudvalget.

Sekretariatet sørger for den videre proces.

### **Bilag**

Fokusområder og ambitionsniveau for arbejdsmiljøindsatsen.pdf

## **Punkt 5: Arbejdsmiljøpolitik**

12/8958

### **Sagsfremstilling**

Den nuværende arbejdsmiljøpolitik er forældet og skal enten revideres eller erstattes af noget andet.

Direktionen foreslår, at der igangsættes et arbejde i regi af Hovedudvalget med henblik på at fremtidssikre arbejdsmiljøpolitikken.

Direktionens holdning er, at den nye Arbejdsmiljøpolitik skal være mere overordnet, alene udstikke overordnede visioner på området og i øvrigt koble sig tættere til lokalaftalens mere konkrete formuleringer om opgaver og rollefordeling på området.

Direktionen ønsker i Hovedudvalget en drøftelse af, hvordan opgaven med opdatering af Arbejdsmiljøpolitikken gribes an. Herefter vil HR på baggrund af Hovedudvalgets drøftelse tilrettelægge det videre arbejde.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller til Hovedudvalget:

- at Hovedudvalget drøfter og igangsætter arbejdet.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden orienterer.

Direktionen har besluttet, at den nuværende Arbejdsmiljøpolitik skal revideres eller erstattes af noget andet. Direktionen ligger op til, at den nye Arbejdsmiljøpolitik generelt skal være mere overordnet, have en helt overordnet vision samt skal lægge sig tættere op ad lokalaftalen.

Ledersiden opfordrer til, at medarbejdersiden kommer med forslag til, hvordan man kan gribe sådan en revideringsopgave an.

Medarbejdersiden foreslår at tage læringen med fra sidste døgnsseminar og bruge en time i inspirationskammeret på næste Hovedudvalgsmøde. Det materiale, man får ud af denne time, kan derefter tilgå en lille arbejdsgruppe under Hovedudvalget, som så kan arbejde videre med det.

Ledersiden bakker op om dette forslag.

Sekretariatet sætter denne proces i gang på næste Hovedudvalgsmøde.

Medarbejdersiden foreslår, at målet er, at der er en ny politik ved årets udgang. Medarbejdersiden opfordrer også til, at Sekretariatet gerne må komme med lidt inspiration og provokerende spørgsmål i dagsordensoplægget, som kan være omdrejningspunkt for arbejdet.

Ledersiden synes, det vil være et positivt indslag og kan allerede selv stille spørgsmål, som der kan arbejdes med, fx hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter der skal være.

Medarbejdersiden mener i den sammenhæng, at det også kan være relevant at tale om, hvor mange arbejdsmiljøgrupper, der er behov for.

Medarbejdersiden foreslår også, at der på den kommende Arbejdsmiljøkonference 27. september kan hentes input til den nye Arbejdsmiljøpolitik.

Sekretariatet undersøger, hvorvidt det kan lade sig gøre at arbejde med den nye Arbejdsmiljøpolitik på Arbejdsmiljøkonferencen 27. september.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøpolitik for Region Syddanmark.PDF

Lokalaftalens afsnit - Særligt vedrørende arbejdsmiljøområdet.pdf

## **Punkt 6: Det sociale kapitel**

12/445

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget skal ifølge rammeaftalen have en årlig drøftelse vedrørende det sociale kapitel. Region Syddanmarks sociale kapitel blev revideret i december 2010.

Af rammeaftalen for det sociale kapitel fremgår, at den årlige drøftelse sker med henblik på at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjer for beskæftigelse af bl.a. ledige mv. Det fremgår endvidere, at såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse på særlige vilkår, er det hensigtsmæssigt at ledere og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.

Løntilskudsjob har været drøftet i Hovedudvalget 20. juni og 6. september 2011. Det blev her besluttet, at Region Syddanmark har en samlet kvote og forpligtelse til at tage et vist antal personer i løntilskud, men at regionen ikke aktivt skal ud at tilbyde sig. Det er desuden besluttet, at en eventuel ansættelse skal aftales i samarbejde mellem ansøger, jobcenter, arbejdsgiver og en tillidsrepræsentant inden for fagområdet.

Der har i en periode i 1. kvartal 2012 været en stigning i henvendelser fra jobcentrene, herunder henvendelser på AB 280, som kan udløse bod. Det har betydet større opmærksomhed på, hvordan vi i fællesskab kan give de nødvendige tilbud, så alle bidrager. Der er besluttet en ny administration, se vedlagte bilag. Med den nye administration af området er det HR's vurdering, at der ikke er behov for yderligere tiltag for at sikre, at regionen lever op til de forpligtelse, der påhviler os som arbejdsplads.

Medarbejdersiden har foreslået, at hovedudvalget drøfter, hvorvidt der er behov for retningslinjer på området.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden fastslår, at regionen selvfølgelig skal overholde love og regler, og derfor skal regionen også tage folk i løntilskudsjob. Det er således ikke det, der er til drøftelse.

Ledersiden konstaterer derfor, at hvis medarbejdersiden mener, at der er et behov for en drøftelse af retningslinjer på området, opfordres medarbejdersiden til at komme med nogle konkrete forslag til retningslinjer.

Medarbejdersiden påpeger, at de har 14 punkter, som afleveres til Sekretariatet, som er nogle simple retningslinjer, man kan forholde sig til.

Ledersiden anerkender dette og foreslår, at der på et kommende møde tages en drøftelse af disse retningslinjer.

Sekretariatet sørger for, at der sker en drøftelse af retningslinjerne på et kommende møde.

Medarbejdersiden ønsker desuden, at der i Hovedudvalget skal være en drøftelse af jobrotationsstillinger. Disse stillingsbetegnelser bliver brugt meget og ikke kun, når der er medarbejdere, der sendes på uddannelse, som det oprindeligt er tænkt til. Formålet med jobrotationsstillinger er således, at der sættes en ledig i stillingen, når en fastansat kommer på uddannelse.

Ledersiden spørger ind til, hvad problemet mere præcist drejer sig om.

Medarbejdersiden svarer hertil, at der flere steder opleves, at man ansætter en ledig i en jobrotationsstilling, selvom den fastansatte ikke er på uddannelse, men fx er blevet placeret i en anden afdeling. Det er i strid med aftalen, idet der så er tale om en opnormering.

Ledersiden beder medarbejdersiden om at afklare problemet og orientere Sekretariatet.

## **Bilag**

Bilag løntilskud.pdf

## **Punkt 7: Status på Sygefravær & Trivsel 2015**

11/12952

### **Sagsfremstilling**

Hermed statusorientering om sygefraværet for Region Syddanmark som led i opfølgning til Hovedudvalget på Sygefravær & Trivsel 2015.

I december 2011 godkendte Hovedudvalget og direktionen Sygefravær & Trivsel 2015 og der blev opstillet måltal for indsatsen.

#### **Måltal for indsatsen**

Sygefraværet i Region Syddanmark var i 2009 5,1%. Dette skal nedbringes til 4,1%, hvilket svarer til et fald på 20%.

I 2011 udgjorde sygefraværet 4,69%, svarende til gennemsnitligt 12,2 dage pr. fuldtidsstilling pr. år, hvilket var et fald i forhold til sygefraværet i 2009. Sammenlagt svarede sygefraværet i 2011 til 1.555 fuldtidsstillinger.

For at nedbringe sygefraværet har regionen fastlagt måltal for sygefraværet i 2012 og 2013. Måltallet er opdelt på de overordnede enheder. Målsætningen for 2012 er, at 75 % af den samlede målsætning er nået. Målsætningen for 2013 er, at det endelige mål om nedbringelse med 20% er nået, hvorefter det lave niveau skal fastholdes.

#### **Status på sygefraværstal**

Sygefraværet i Region Syddanmark var i januar-april 2011 på 5,3 % og i januar-april 2012 på 4,9 %.

Ved hjælp af en prognosemodel er det muligt at følge op på måltal for sygefraværet for 2012. Som det fremgår af bilaget kan prognosen præcisere udsigterne til, om de fastlagte måltal kan nås. Prognosemodellen vil tage højde bl.a. for de normale årstidsvariationer i sygefraværet. Der arbejdes i øjeblikket på at indarbejde prognosemodellen i HR nøgletal.

Med de forbehold, der er for prognosemodellen, ser det ud til, at Region Syddanmark samlet set kan nå måltallet for 2012.

#### **Formidling af viden**

På Region Syddanmarks HR-portal ([www.regionyddanmark.dk/sygefravær](http://www.regionyddanmark.dk/sygefravær)) har HR samlet oplysninger om Sygefravær & Trivsel 2015. Indholdet er blandt andet vejledninger, der kan bruges som inspiration af enhederne efter behov, hoveddokumenter om Sygefravær & Trivsel 2015 samt måltal og oplysninger om to større undersøgelser. Siden vil løbende blive videreudviklet med gode historier og erfaringer med at nedbringe sygefraværet og styrke trivsel.

#### **Undersøgelse af de 10 % mest syge medarbejdere**

Region Syddanmark har indgået et samarbejde med det eksterne konsulentfirma CABI (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats) om en undersøgelse af de 10% af medarbejderne, der var mest syge i 2011. Undersøgelsen

fokuserer på, hvad medarbejderne fejlede, hvad der blev gjort for at få dem tilbage i job, og hvad der kunne have hjulpet dem hurtigere eller bedre tilbage i arbejde.

CABI har gennemført tre anonyme spørgeskemaundersøgelser med hhv. tillidsrepræsentanter, personaleledere og de 10 % mest syge medarbejdere. Svarprocenten på spørgeskemaundersøgelserne er: tillidsrepræsentanter (48%), personaleledere (46%) og de 10% mest syge medarbejdere (52%).

Formandskaberne for Fælles MED-udvalgene og styregruppen for Sygefravær & Trivsel 2015 har haft spørgeskemaerne og følgebreve til kommentering inden de blev sendt ud.

I juni afvikles fokusgruppeinterview med hhv. personaleledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter for at validere data fra spørgeskemaundersøgelserne. Processen i undersøgelsen kan følges på HR portalen på <http://www.regionsyddanmark.dk/wm386553>.

Den endelige afrapportering om undersøgelsen sker i ultimo september 2012.

### **”Den Sundeste Ledelse”**

Herudover er der lavet en nærmere undersøgelse af hvilke særlige kompetencer der er til stede hos ledere, der lykkes med at have såvel høj medarbejdertilfredshed som høj andel af medarbejdere, der intet sygefravær har. Undersøgelsen - kaldet ”Den Sundeste Ledelse” - vil udkomme som en publikation i sommeren 2012 og vil blandt andet blive brugt til at inspirere Region Syddanmarks mere end 1100 ledere. Rapporten behandles som et selvstændigt punkt på denne dagsorden.

Som led i Region Syddanmarks fremtidige arbejde med at nedbringe sygefraværet og styrke trivslen, vil der være fokus på de medarbejdere, der kun har få dage eller intet sygefravær. De sidstnævnte kaldes også ”langtidsfriske” og i 2011 udgjorde de 24,5% af de ansatte i Region Syddanmark. Det vil være værdifuldt at finde ud af, hvad der er medvirkende til, at de aldrig er syge, så andelen af medarbejdere uden sygefravær vokser.

Netop undersøgelsen ”Den Sundeste Ledelse” er et eksempel på, hvordan Region Syddanmark målrettet arbejder med at blive klogere på, hvordan trivsel blandt medarbejdere, ledelse og sygefravær spiller positivt sammen.

Til dette møde i Hovedudvalget er der vedlagt et bilag om status på sygefraværet i Region Syddanmark i januar-april 2012 – opdelt på kort sygefravær og langt sygefravær og sammenlignet med sygefraværet i 2011 samt holdt op imod måltal for 2012.

## **Indstilling**

Til information.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Punkt 8 - Den sundeste ledelse - indgår under punkt 7.

Ledersiden informerer.

Sygefraværet i regionen er ifølge prognosen faldende.

Hvad der har fået sygefraværet ned, er svært at sige præcist, men bl.a. bare det, at sygefravær er blevet italesat kan være en vigtig faktor.

Hvis prognosen holder, når regionen målet med en reduktion på de 20 %.

Selv i Region Hovedstaden falder sygefraværet, og det kan tyde på, at det som plejer at være tendensen har ændret sig. Man skal dog også være opmærksom på, at der ikke har været en influenza epidemi, hvilket kan have stor betydning for, hvordan tallene ser ud, så derfor opfordres der også til at se situationen an.

Der har været en undersøgelse af de 10 % mest syge, med en svarprocent på ca. 50. Det er selvfølgelig ærgerligt, at den sidste andel ikke har svaret. Konklusionen på undersøgelsen er ikke offentliggjort endnu.

Medarbejdersiden påpeger også, at 52 % af de mest syge, der har svaret, måske ikke er så meget, men de syge har alligevel en højere svarprocent end lederne og tillidsrepræsentanterne, hvilket kan være lidt overraskende.

Ledersiden informerer også om rapporten ”Den sundeste ledelse”. Rapporten bidrager ikke med væsentligt nyt, men det er nogle nye begreber og definitioner om noget, man godt ved i forvejen. Det er godt endnu engang at få sat ord på.

Medarbejdersiden spørger til, om rapporten vil blive brugt som materiale på lederkurser.

Ledersiden svarer hertil, at man allerede siger det, som står i rapporten. Det ligger i mange af de ting, der i forvejen italesættes, men måske skal det bare gøres endnu tydeligere. Man kan bruge rapporten som inspiration til at gøre det bedre if. til egen refleksion som leder for at kigge på, om man kan gøre noget andet i forbindelse med sin ledergerning.

Medarbejdersiden konstaterer, at undersøgelsens resultater ikke kommer bag på dem, men spørger til, om man kan bruge dem i forbindelse med rekruttering af ledere, fx anvende disse fælles træk for sund ledelse, der står i rapporten, i tests af ledere.

Ledersiden pointerer, at det gør man i forvejen, men det er måske nogle andre ord, man bruger i rapporten.

Medarbejdersiden spørger til, om man har overvejet at inddrage disse fælles træk i omorganisering af socialområdet, og hvor meget de vil blive vægtet i processen.

Ledersiden fastslår, at de fælles træk i rapporten i høj grad vil blive inddraget og vægtet, men vi skal ikke ændres praksis markant, alene fordi der nu arbejdes med nye begreber.

Medarbejdersiden henviser til, at de fælles træk kan inddrages i test, også på mere jordnære stillinger, som fx afdelingssygeplejersker eller rekruttering af overlæger. Oplevelsen er i dag at det er mere tilfældigt, om kompetencerne er til stede.

Ledersiden svarer hertil, at der ikke bruges tests på disse stillinger. Under samtalen spørger man ind til de fælles træk på sund ledelse gennem interviewguiden, og så er man et godt stykke på vejen.

Medarbejdersiden opfordrer til, at undersøge om de fælles træk på sund ledelse kan tænkes ind i MTU'en, som et redskab til at sætte ord på denne form for ledelse.

Sekretariatet følger op på, hvor og i hvilke sammenhænge man kan anvende rapporten.

HR Personale Udvikling sender rapporten ud i MED-systemet efter sommerferien.

## **Bilag**

Status på Sygefraværet i Region Syddanmark (januar - april 2012).pdf

## **Punkt 8: Den sundeste ledelse**

11/12952

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med indsatsen for at nedbringe sygefraværet og øge trivslen er der gennemført en undersøgelse af, hvad der kendetegner de ledere der både har høj trivsel i MTU og en høj del af medarbejdere, der intet sygefravær har.

Undersøgelsen beskriver 5 fælles træk, som alle kendetegner mindst 15 af de 18 undersøgte ledere. I rapporten fremgår konkrete citater fra såvel ledere som medarbejdere, som konkretiserer og illustrerer undersøgelsens pointer.

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med erhvervspsykolog Peter Klange, der har stor erfaring med tilsvarende kvalitative undersøgelser.

Rapporten har været forelagt styringsgruppen om ”Sygefravær og Trivsel 2015”, der anbefaler, at rapporten gøres tilgængelig på intranettet på sygehusene og institutionerne med henblik på inspiration og lokal anvendelse i forbindelse med initiativerne omkring nedbringelse af sygefraværet og fremme af trivsel.

HR ønsker, at rapporten anvendes proaktivt i det videre arbejde med at styrke ledernes kompetencer, herunder at håndtere og nedbringe sygefraværet. Undersøgelsen vil blive medtaget som en del af grundlaget i den fremadrettede lederuddannelse i Region Syddanmark.

Rapporten indgår naturligt som en del af Region Syddanmarks materiale om, hvordan ledere kan arbejde proaktivt med begrebet Social Kapital.

Direktionen har drøftet rapporten og foreslår, at Hovedudvalget drøfter udsendelsen af rapporten i MED-systemet.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller:

At Hovedudvalget drøfter rapporten og anvendelsen heraf, som det skitseres på side 20-22.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Punkt 8. Den sundeste ledelse indgår under punkt 7.

### **Bilag**

Rapport - Den sundeste ledelse

## Punkt 9: Første økonomi- og aktivitetsrapportering

12/11759

### Sagsfremstilling

#### Indledning

Dette er den første af tre årlige rapporter vedrørende udviklingen i aktivitet, økonomi og kvalitetsmål mv. Økonomi- og aktivitetsrapporteringen indeholder et skøn over det forventede årsresultat 2012, opgjort på baggrund af årets foreløbige forbrug.

For Sundhed forventes et mindre forbrug på 97,0 mio. kr. (ekskl. medicin), samt aftaleoverholdelse.

For Social- og Specialundervisning ventes det akkumulerede underskud nedbragt med 13,2 mio. kr. mod budgettet 24,0 mio. kr.

For Regional Udvikling forventes regnskabsresultatet at ligge over oprindeligt budget, svarende til afvikling af en del af det akkumulerede mindre forbrug fra tidligere år som følge af tidsforskydninger m.v.

I notaterne vedrørende Sundhed, Socialområdet og Regional Udvikling er der redegjort for de pågældende områders forventning til udviklingen i 2012. Sammenfatningsnotatet indeholder en standardiseret økonomiopfølgning og en redegørelse for Fælles formål og administration og Renter, samt likviditet.

Nedenfor sammenfattes forventninger med hensyn til aktivitet og økonomi for de forskellige aktivitetsområder:

#### Sundhed

*Aktivitet:* Der er stor usikkerhed i prognoserne for afregning af meraktivitet, men umiddelbart lavere aktivitetsvækst end i 2011. Stor vækst i afregningen for særlig dyr medicin bringer dog afregningen på niveau med 2011.

*Økonomi:* Der forventes et mindre forbrug på 168 mio. kr., hvilket afspejler:

Somatik: Forventet balance for sygehusene under ét og et mindre forbrug for fællesområdet.

Psykiatri: Forventet balance.

Sygesikring: Forventet mindre forbrug, hvoraf 71 mio. kr. vedrører medicintilskud.

#### Social- og Specialundervisning

*Aktivitet:* Belægningen forventes 3,5 % lavere end budgettet.

*Økonomi:* Det akkumulerede underskud forventes afdraget med 13,2 mio. kr. mod budgettet 24,0 mio. kr.

## Regional Udvikling

*Aktivitet:* Der er tidsforskydning mellem bevilling og udbetaling af støtte til aktiviteter.

*Økonomi:* Forventet årsresultat ventes at ligge over det oprindelige budget. Det ajourførte budget indeholder overførsler og genbevillinger fra tidligere år, hvoraf hovedparten er disponeret bestemte puljer og projekter, som ventes bogført som forbrug i 2012.

## Fælles formål og administration, samt central administration

På nuværende tidspunkt forventes det, at budgettet samlet for fælles formål og administration overholdes.

Ud fra tidligere års erfaring, hvor der har været væsentlig mindre forbrug, og hvor it-staben i 2011 er blevet tilpasset, forventes det at budgettet samlet set går i nul.

Tilbagemeldingerne fra stabene viser dog et samlet merforbrug på 6 mio. kr. for Fælles formål og administration, som skyldes summen af følgende:

- At der mangler at blive udmøntet 3,3 mio. kr. vedr. effektiviseringskravene, som blev indarbejdet i forbindelse med budgetvedtagelsen for 2012.
- Et merforbrug på løn for it-stab, jf. kontrakt aftale med opsagt direktør på 1,2 mio. kr.
- Et forventet merforbrug på 2,5 mio. kr. vedr. Storage - området er under udredning, og i forbindelse med budgetforslag for 2013, skal der findes en løsningsmodel for området.
- Et merforbrug vedr. AD-projektet på 0,2 mio. kr. som skyldes, at projektet ikke blev afsluttet i 2011 - der mangler stadigvæk afklaring vedr. en licensudgift på max 0,2 mio. kr.
- Et forventet mindre forbrug vedr. trykkeri på 1,2 mio. kr. på grund af udgiften blev betalt i 2011.

Endvidere er overførslerne for 2011 endnu ikke indarbejdet i prognosen og ajourført budgettet, men jf. tidligere års erfaringer forventes tilsvarende mindre forbrug i 2012.

For central administration for Sundhed, Social- og Specialundervisning samt Regional Udvikling forventes der pt. et mindre forbrug på 3,8 mio. kr. Dette skyldes et forventet mindre forbrug på 1,9 mio. kr. vedr. somatik og 1,9 mio. kr. vedr. Regional Udvikling, ligesom overførslerne fra 2011 ikke er indarbejdet i prognosen.

## **Renter**

Der forventes balance, hvilket er indregnet i prognoserne for de tre hovedområder.

## **Indstilling**

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden orienterer.

På døgnsseminariet var der en god drøftelse af regionens mål. Dette punkt giver anledning til at 'dvæle' ved de mål regionen har, både i forhold til aktivitet og økonomi.

Oversigten anvender farverne rød, gul og grøn for at angive status i forhold til opfyldelse af målene.

På sundhedsområdet går det som det skal, selv om der dog også er gule områder. Tilsvarende gælder for psykiatrien. I Regional Udvikling går det også rigtig godt. På socialområdet er der ikke en grøn markering på økonomien, hvilket giver udfordringer på kort og lang sigt. Der er afvigelser i forhold til budgettet, og det skal være bedre. Der vil altså være udfordringer, men der arbejdes på disse. Billedet er dog ikke entydigt, da der er ved at være flere kunder til de sociale tilbud.

Medarbejdersiden anerkender det gode initiativ, at Økonomidirektøren på kontaktudvalgsmødet giver en grundig gennemgang af hele økonomidelen, hvor de bliver godt informeret inden Hovedudvalgsmødet. Medarbejdersiden ønsker, at dette fortsættes som et fast initiativ.

Medarbejdersiden påpeger, at aktiviteten på Sundhed viser stor usikkerhed ifølge prognosen. Ledersiden konstaterer, at det er en udfordring at udarbejde et opfølgningsgrundlag, da det er svært at forudsige, hvordan den nye model med CPR creep vil slå igennem. Derudover har der været en skævdelt vækst i 1. hhv. 2. halvår, som gør det svært at prognosticere væksten. Efter-registreringsarbejdet er stort, hvilket også har betydning. Det er dog relativt konstant og kan i et vist omfang indregnes.

Sundhedsområdet er generelt præget af flere fluktuationer, selvom volumen er stor.

Medarbejdersiden påpeger, at der fremadrettet i et offentligt tilgængeligt dokument ikke bør anføres udgifter til en opsagt medarbejder, i dette tilfælde en direktør.

## **Bilag**

Sammenfatning - 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2012 pdf.pdf

Hkt. 4 og central adm, Økonomioversigt 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2012 pdf.pdf

Sundhed - 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2012.pdf

Socialområdet - 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2012.pdf

Regional Udvikling - 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2012.pdf

## **Punkt 10: Økonomisk status - regnskab 2011, forventninger til 2012 og økonomiaftale for 2013**

12/12495

### **Sagsfremstilling**

Den 9. juni 2012 er indgået aftale om regionernes økonomi for 2013. I sammenhæng hermed gives en aktuel status for regionens økonomi.

### **Regnskab 2011**

Regionsrådet behandlede 29. maj 2012 årsrapport/regnskab 2011.

Samlet har 2011 været præget af høj aktivitet:

Somatik: Aktiviteten er steget med 4,8 % i forhold til 2010. For Region Syddanmark har den faktiske aktivitet 2007-2011 været væsentligt højere end forudsat - og finansieret - i de årlige økonomiaftaler.

Psykiatri: Også her er aktiviteten steget, ikke mindst den ambulante aktivitet. Siden 2007 er den samlede aktivitet steget med 7,3 %, især på børne- og ungeområdet.

Social- og Specialundervisning: Belægningen er noget lavere end budgetteret.

Regional Udvikling: Aktiviteten, målt i kroner, er stort set på niveau med 2010.

Meraktiviteten er præsteret uden at sætte regionens grundlæggende økonomiske balance over styr.

I lighed med de fire forudgående år har Region Syddanmark således også i 2011 samlet set opnået et positivt driftsresultat. Driftsresultatet i 2011 er på 362 mio. kr. og hvert af de tre områder - Sundhed, Social- og Specialundervisning samt Regional Udvikling - udviser positive driftsresultater. Med i en vurdering heraf hører, at der i driftsomkostningerne indgår en række beregnede omkostninger, som ikke her og nu indebærer et træk på likviditeten. Omvendt skal finansieringen fra staten og kommunerne ikke dække disse, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg, svarende til likviditetstrækket i året.

Samtidig er økonomiaftalen med regeringen overholdt, omkostningseffektiviteten forbedret, ligesom likviditeten er sund og den langfristede gæld nedbragt. Desuden har det positive driftsresultat muliggjort et højt investeringsomfang ud over det niveau, der følger af økonomiaftalen. Der er i 2011 samlet investeret 1.182 mio. kr. i bygninger og apparatur, it m.v.

Overordnet findes resultatet for 2011 derfor at være tilfredsstillende.

Regnskabet er afgivet til revisionen.

## 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2012

Jf. foregående punkt 9.

### Økonomiaftale 2013

Der er 9. juni 2012 indgået aftale om regionernes økonomi for 2013. Økonomiske hovedelementer heri er bl.a.:

- Lav realvækst på Sundhed, sammenlignet med tidligere år: 673 mio. kr. til meraktivitet og 74 mio. kr. til sygehusudgifter herudover, 200 mio. kr. til Psykiatri samt 75 mio. til Sygesikring, ekskl. medicintilskud, på landsplan.
- Udgangspunkt i budget 2012, dvs. 627 mio. kr. under aftalt niveau for 2012.
- Medicintilskud: 101 mio. kr. i forhold til revideret, lavere skøn for 2012.
- Uændret krav om forbedret produktivitet på 2 pct.
- Omprioritering af ressourcer til mere borgernær service: Mindre administration, jf. økonomiaftalen for 2012, lavere sygefravær samt effektivt indkøb.
- Anlægsloft i 2013 på 2.200 mio. kr. på landsplan. Hertil kommer forudsatte investeringer på 3.000 mio. kr. vedr. kvalitetsfundsstøttede projekter.
- Del af bloktilskud gjort betinget at overholdelse af driftslofter for Sundhed og Regional Udvikling samt anlægsloft for Sundhed.

I øvrigt henvises til efterfølgende punkt på dagsordenen.

### Indstilling

Til orientering samt drøftelse.

### Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012

Punkt 11 - Økonomiaftalen for 2013 - udfordringer - indgår under punkt 10.

Ledersiden informerer omkring Økonomiaftalen på de forskellige områder.

Psykiatrien: Økonomiaftalen er historisk. Psykiatrien er for alvor blevet tilgodeset. Styrkelsen af psykiatrien er hidtil sket via satspulje-midler og har været målrettet bestemte formål, men i 2013 indgår 200 mio. ekstra til psykiatrien i selve aftalen. Væksten er ganske vist i forhold til et lavere udgangspunkt end aftaleniveauet for 2012, men med dette fokus begynder man at sidestille psykiatrien med somatikken.

Kvaliteten på området undersøges, hvilket kan føre til yderligere effektivitet.

Der er endnu ikke sat en dato på, hvornår udredningsretten skal gælde for psykiatrien. Målet bliver, at konstatere hvad patienterne fejler og derefter igangsætte et behandlingsforløb, mod som nu at udredningen sker som led i behandlingsforløbet. Det er en stor udfordring, men den rette vej.

Samtidig skal der ske en oprustning af visse faggrupper. Der mangler på nuværende tidspunkt ca. 40 psykiatere, som skal til at rekrutteres. Endvidere vil man også satse på opgaveflytning, fx på psykologområdet, ligesom behandlersygeplejersker kan indgå. Regionen skal selvfølgelig passe på ikke at rekruttere fra andre regioner. Denne udfordring er rejst i Danske Regioner, så man har allerede været i dialog omkring denne problemstilling.

Medarbejdersiden tilføjer, at der er gode erfaringer på fx intensivområdet, som man kan trække på.

Sundhed: Med et udgangspunkt på 627 mio. kr. lavere end aftaleniveau 2012 er realvæksten i 2013 så at sige egne midler, der har været der i forvejen, og inden for disse rammer skal som nævnt også psykiatrien tilgodeses. Selv om garantien vedr. sygesikringsmedicin er bortfaldet fra 2012, har regionerne heller ikke fået lov til selv at beholde de forventede mindredgifter hertil i 2013.

Man skal være opmærksom på omkostniveauet, idet regionen ikke får flere penge, sammenlignet med 2012, men samtidig skal patienterne udredes inden en måned. Fokus flyttes til udredning til tiden, hvilket kan få konsekvenser for regionens finansieringsmodel.

Der er fokus på kvaliteten og processer / praksis i klinikken samt fokus på, at efterkontroller fylder godt op i ambulatorierne. Det skal undersøges, om det kan svare sig med kontroller, eller om man skal gøre det anderledes. Her spiller CPR creep modellen også ind. Der skal også kigges på, om regionen har placeret opgaverne de rigtige steder, eller om nogle opgaver fx kan flyttes til almen praksis.

For at komme gennem 2013 skal der tæres på råderummet. Det er derfor vigtigt, at blikket allerede nu rettes mod 2014, for at skabe det fornødne råderum fremadrettet.

Medarbejdersiden spørger til, om der er lagt op til sparerunder.

Ledersiden svarer, at det lægges der ikke op til i budgetvedtagelsen.

Ledersiden henviser til kvalitetsmålene if.t. 1. kontakt, hvor man har skærpet målet. Det er vigtigt at få behandlerne til at se udredningsarbejdet på en ny måde. Man har ikke været gode nok i systemet med udredningen.

Medarbejdersiden påpeger, at der er mange flaskehalse, og at der er mange ting, der skal rettes ind.

Ledersiden fastslår, at man har udvidet kapaciteten massivt, og man ikke nødvendigvis kan dimensionere sig ud af det.

## **Bilag**

Årsrapport 2011 - ledelses- og regnskabsberetning.pdf

Aftale om regionernes økonomi for 2013.pdf

Økonomiaftale 2013 - Hovedelementer.pdf

## **Punkt 11: Økonomiaftalen for 2013 - udfordringer**

12/12495

### **Sagsfremstilling**

I forlængelse af foregående punkt på dagsordenen vil der blive givet en første, foreløbig orientering om udfordringer for Region Syddanmark i relation til økonomiaftalen for 2013.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Punkt 11. Økonomiaftalen for 2013 - udfordringer - indgår under punkt 10.

## **Punkt 12: Etablering af paraply-tilbud på socialområdet**

12/7215

### **Sagsfremstilling**

Efter høring og behandling af foreslået etablering af paraply-tilbud på socialområdet i regionsrådet 25. juni 2012 vil psykiatri- og socialdirektør Jacob Stengaard Madsen mundtlig orientere Hovedudvalget om forelæggelsen for regionsrådet og resultatet heraf.

Dagsordenspunkt til regionsrådet, behandlet af forretningsudvalget, er vedlagt.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden orienterer.

Der har været en høring omkring den nye organisering på socialområdet. Forslaget til den nye organisering er blevet enstemmigt vedtaget i regionsrådet.

Der er blevet kvitteret for de mange høringssvar.

Der har været mange kommentarer om, hvorfor man ønsker større tilbud, når der bl.a. har været en sag vedr. Strandvænget. Dog er det sådan, at der ikke er tale om de samme fysiske rammer og det fastslås, at nærledelse tages alvorligt.

Det har været drøftet, om børn og ungeområdet skal laves om, da det er en meget bred målgruppe. Der er stadig meget opmærksomhed på det.

Medarbejdersiden tilkendegiver, at det er rart med en sammenfatning af det væsentligste i høringssvarene og kommentarerne hertil, og at det også vil være en fin praksis fremover.

Medarbejdersiden spørger til, om der er gjort nogle tanker om den nye struktur vedr. MED, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper.

Ledersiden svarer hertil, at det har været drøftet på et FMU-møde på det sociale område, men MED-strukturen skal de nye enheder først og fremmest selv være med til at fastlægge. Første skridt er, at de nye centerledere skal udpeges til de nyetablerede tilbud.

Medarbejdersiden spørger til processen for udpegelse af lederne for de nye tilbud.

Ledersiden orienterer om, at der inden udgangen af august skal ligge et forslag. Denne beslutning skal herefter i høring, og den endelige afgørelse skal være klar inden udgangen af september, hvor der vil være en workshop med bl.a. fokus på MED-strukturen. Dog er der en udfordring if. til, at strukturen først træder endeligt i kraft 1. januar 2013.

Medarbejderne pointerer at tidsplanen, under fase 3 if. til medarbejderne i regionshuset er udskudt.

Ledersiden fastslår, at der ikke er endelige navne på paraply-tilbuddene, ligesom det ikke skal blive ved med at hedde paraply-tilbud.

### **Bilag**

Dagsordenspunkt til regionsrådet 25-06-2012.PDF

RSDs initiativ til etablering af paraply-tilbud på socialområdet.PDF

Hørings svar - samlet - vedr. etablering af paraply-tilbud på socialområdet.PDF

Tids- og procesplan - paraply-tilbud 11-05-2012.PDF

Høringsbrev.PDF

Høringsliste.PDF

Fælles fokus på socialområdet - februar 2012end.PDF

## **Punkt 13: Datacenterkonsolidering - konkurrenceudsættelse**

12/445

### **Sagsfremstilling**

#### **Status på projektet**

Forberedelserne til konkurrenceudsættelsen af datacenterdriften nærmer sig afslutningen. Der er udarbejdet et omfangsrigt udbudsmateriale med det formål at gennemføre et udbud over de kommende måneder. Der er prækvalificeret i alt 5 tilbudsgivere, der opfordres til at afgive tilbud på drift af regionens server og storage platform. Det samlede udbudsmateriale vil blive præsenteret for de prækvalificerede tilbudsgivere 28. juni 2012.

Samtidig pågår arbejdet med referenceberegning til brug for den senere beslutningsproces.

#### **Medarbejderprocessen**

Konkurrenceudsættelsen kan resultere i en outsourcing af Region Syddanmarks datacenterdrift. En konsekvens heraf vil være, at berørte arbejdsfunktioner overgår fra regionen til en ekstern driftsleverandør, og at de derved berørte medarbejdere virksomhedsoverdrages.

I projektet har der været stor fokus på åbenhed, tydelig og proaktiv information samt korrekt håndtering af processen i forbindelse med en eventuel virksomhedsoverdragelse.

Der har været gennemført flere informationsrunder til lokationerne i Esbjerg, Odense og Vejle, hvor medarbejderne er blevet informeret om status og har haft lejlighed til at stille spørgsmål hertil.

Der er desuden oprettet et informationsområde i it-værktøjet Sharepoint, hvortil alle it-medarbejdere har adgang, og hvor alle relevante dokumenter vedr. projektet placeres.

Udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der påtænkes virksomhedsoverdraget til en eventuel ekstern leverandør, er sket på baggrund af kriterier fremlagt for regionshusets MED-udvalg.

Kriterierne har været:

- Hovedtilknytning. Herved forstås medarbejdere, der i størstedelen af deres arbejdstid er beskæftiget med at udføre de berørte arbejdsopgaver.
- Frivillighed. Dette skal forstås således, at en medarbejder kan tilkendegive, at han/hun ønsker at overgå til ansættelse ved en eventuel ekstern leverandør, selvom medarbejderen kun i begrænset omfang er beskæftiget med

de berørte opgaver, såfremt medarbejderen efter ledelsens vurdering dokumenterbart har de relevante faglige kompetencer, eksempelvis fra tidligere ansættelse eller arbejdsområde.

På baggrund af ovenstående kriterier har it-ledelsen foretaget en udvælgelse af de medarbejdere, der skal virksomhedsoverdrages til en eventuel ekstern leverandør. Der har ikke været medarbejdere, der har tilkendegivet ønske om overgang til en eventuel ekstern leverandør.

Til brug for medarbejderprocessen har HR udarbejdet en tidsplan for kommunikation og afholdelse af møder med medarbejdere, der berøres af en eventuel virksomhedsoverdragelse. Der er endvidere udarbejdet informationsmateriale til medarbejderne om virksomhedsoverdragelse samt konkurrenceudsættelse, der er tilgængeligt på HR Portalen.

Ud over den medarbejderbeskyttelse, der indeholdes i virksomhedsoverdragelsesloven, har Styregruppen for Datacenterkonsolidering efter indstilling fra it-ledelsen og HR besluttet at stille yderligere krav til en eventuel ekstern leverandør, hvilket skal sikre den bedst mulige beskyttelse af de medarbejdere, der eventuelt skal virksomhedsoverdrages. Kravene fremgår af vedlagte bilag og er indarbejdet i det samlede udbudsmateriale.

### **Det videre forløb i konkurrenceudsættelsen**

- Udbudsfasen afsluttes med modtagelse af tilbud fredag den 7. september 2012.
- Referenceberegning gennemføres parallelt med udbudsfasen.
- Fasen med gennemgang af indkomne tilbud, indstilling vedr. intern eller ekstern drift, høring samt beslutning er planlagt til at foregå i perioden 10. september - 22. oktober 2012.
- Herefter kommer en evt. kontraktafklaring og indgåelse, såfremt der besluttet ekstern drift.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden orienterer kort om processen.

Medarbejdersiden påpeger, at denne proces er på dagsordenen, da det er besluttet, at der er andre områder, bl.a. vaskerierne og køkkenfunktionerne, som skal gennem samme proces. Punktet er således på dagsordenen som vidensdeling. Erfaringerne er bl.a., at det er en god ide at have medarbejderrepræsentanter i styregruppen, for bl.a. at undgå ekstraordinære møder og for at afmystificere rygter mv.

### **Bilag**

Datacenterkonsolidering - konkurrenceudsættelse, medarbejderforhold.pdf

# Punkt 14: Status på It drift

12/445

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Der har igennem de seneste 12 måneder været ekstra fokus på at stabilisere it-driften i Region Syddanmark. Efter en række driftshændelser og nedbrud af forskellig karakter, har Regional It igangsat initiativer, som på både kort og langt sigt skal sikre stabil drift.

Som led i stabiliseringen er der igangsat et program for driftsforbedringer, som har til formål at sikre at infrastrukturen, netværk og programmer stabiliseres og dermed afvikles korrekt til gavn for brugerne.

Desuden er der igangsat konkurrenceudsættelse af it-infrastrukturen, således at vi sikrer at regionens it også fremadrettet står mål med markedets priser og serviceniveauer.

### Status overordnet:

It-driften i Region Syddanmark er som følge af ovenstående initiativer stabiliseret og har generelt set været yderst stabil over de seneste 8-10 måneder, dog med undtagelse af enkelte systemer.

- Der er indført faste processer og procedurer således at support og fejl håndteres ens og i tæt samarbejde mellem Lokal It og Regional It.
- Der er indsat særlige task forces (akut ekspert team) på udvalgte systemer, herunder EPJ, PAS og RIS/PACS (Røntgen), som med succes har opnået stabilisering samt markante forbedringer på svartider.
- Der er iværksat driftsovervågning.
- Der er etableret it-vagtordning (efter kl. 16).
- Der er etableret døgnrapportering og daglige morgenmøder mellem Regional It og alle it chefer som fast procedure.

### For de primære kliniske systemer er status:

- EPJ (Elektronisk Patient Journal) har kørt stabilt siden marts måned, men har i uge 24 været ramt af 2 nedbrud, dels 12. juni (ca. 60 min.) og dels 13. juni (15 min.). EPJ systemet har været tilgængeligt ved begge nedbrud, hvor nødprocedurer er anvendt, som led i det normale beredskab.
- Svartider på EPJ er stabile og i overensstemmelse med de kontraktuelle servicemål.
- PAS (Patient Administrativt System) kører stabilt.
- LIMS (Laboratoriesystem) kører stabilt.

### For de øvrige systemer er status:

Alle systemer kører stabilt, og der er kun enkelte systemer, som har haft begrænset ”nedetid”. Med begrænset ”nedetid” forstås, at systemet for enkelte brugere ikke har været tilgængeligt i en kortere periode.

## Indstilling

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ledersiden tilkendegiver, at det er vigtigt at få styr på it-området.

Medarbejdersiden spørger til systemet Bostedet i processen.

Ledersiden svarer, at Bostedet er et eksternt hostet system, så derfor har it-drift ikke noget med det at gøre. Det samme gælder for journaliseringssystemet Acadre.

Medarbejdersiden pointerer, at det er meget uhensigtsmæssigt, at it-opdateringer sker mandag morgen kl. 8-10, og fx ikke om natten.

Ledersiden påpeger, at opdateringer laves efter aftale med de lokal ansvarlige. Der er dog taget hånd om den pågældende sag, og man er ved at finde ud af, hvorfor aftalen var lavet på det tidspunkt.

Medarbejdersiden spørger til den videre udrulning af EPJ.

Ledersiden orienterer om, at EPJ rulles ud, lige så hurtigt det kan lade sig gøre på Sydvestjysk Sygehus.

På nuværende tidspunkt kigges der også på et nyt fælles operativsystem i stedet for XP, så der er mange ting, der skal løses.

## **Bilag**

Status It-drift.pdf

# **Punkt 15: Status på sygehusbyggerierne i forhold til nybygning, udflytning og afvikling af eksisterende byggerier**

12/12708

## **Sagsfremstilling**

Der er givet tilsagn om medfinansiering fra den statslige kvalitetsfond til tre somatiske sygehusbyggerier – Nyt OUH, Aabenraa og Kolding. Det 4. element i den fremtidige akutstruktur, som er Sydvestjysk Sygehus i Esbjerg (SVS), har ikke opnået tilskud fra kvalitetsfonden og finansieres af regionens egne midler.

For de tre kvalitetsfundsprojekter og for SVS bliver der kvartalsvis rapporteret til regionsrådet om tid, økonomi og kvalitet i projekterne. Seneste rapportering er vedlagt.

Derudover sker der en kvartalsvis rapportering til innovationsudvalget om somatiske byggeprojekter over 15 mio. kr., der ikke er omfattet af kvalitetsfundsrapporteringen til regionsrådet. Seneste rapportering er vedlagt.

For de matrikler, der skal udgå af den fremtidige sygehusstruktur, er der i regi af Regional Udvikling igangsat et arbejde med at få afhændet disse ejendomme, så de kan blive udviklet til andre formål. En status for dette arbejde er vedlagt.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Medarbejdersiden starter med at spørge ind til, hvornår Strandvænget er blevet til et sygehus.

Ledersiden svarer, at bygningen har en størrelse, der gør, at Strandvænget kommer i samme pulje, som de øvrige sygehuse, der skal afvikles.

Medarbejdersiden påpeger, at de nævnte datoer for lukning af sygehusene ikke stemmer overens med tidligere udmeldte datoer, hvilket skaber en del forvirring.

Ledersiden beklager dette, da disse datoer selvfølgelig skal være de samme.

Sekretariatet følger op på de rigtige datoer.

Medarbejdersiden ønsker, at Hovedudvalget orienteres om status på dette punkt en gang om året.

Efter mødet har Sekretariatet fået oplyst, at regionsrådet endnu ikke har truffet endelig afgørelse i sagen om Fredericia Sygehus, men det forventes pt. at sygehuset lukker i 2016.

De tilrettede bilag vedlægges referatet.

## **Bilag**

Rapportering for kvalitetsfundsprojekterne.PDF

Rapportering - Udbygning af Esbjerg sygehus.PDF

Status - salg af sygehuse juni 2012 til Hovedudvalget.PDF

Oversigt over overskydende sygehuskapacitet i Region Syddanmark juni 2012.PDF

Status salg af sygehuse juni. 2012 til Hovedudvalget.pdf

Oversigt over afhændelse af sygehuse i Region Syddanmark - juni 2014.pdf

## **Punkt 16: Balanceprojekt 2011-2012 - midtvejsevaluering**

11/32599

### **Sagsfremstilling**

#### **Midtvejsevaluering**

I forbindelse med budgetforliget i 2011 blev der øremærket 50 kr. pr. medarbejder i Region Syddanmark svarende til 1,3 mio. kr. til initiativer til forbedringer af balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Direktionen godkendte i efteråret 2011 finansiering af balanceprojekter på socialområdet, Sygehus Lillebælt, OUH og regionshuset. Ifølge tidsplanen for den overordnede indsats skal der udarbejdes en midtvejsevaluering af de enkelte projekter, der skal foreligges direktionen og Hovedudvalget i juni 2012.

#### **Sammenfattende midtvejsevaluering af alle projekterne**

De enkelte projekter følger som planlagt tidsplanen, og arbejdet er således fint i gang ved alle projekterne.

I projektet under socialområdet er der dog en forsinkelse if. til tidsplanen. Dette skyldes en længere opstartsperiode med at finde deltagere til projektet. Der vil dog i forbindelse med et styregruppemøde i juni blive fulgt op på projektet og tidsplanen.

Under hvert projekt sker der løbende evalueringer, og der er således kun positive tilbagemeldinger fra medarbejdere og deltagere i projekterne.

På hvert projekt arbejdes der med, hvordan projektets initiativer kan forankres i den pågældende organisationen, således de gode erfaringer kan komme flere medarbejdere til gode.

Alle projekter forventes at blive afsluttet inden eller til efteråret 2012, hvor der foretages en slutevaluering samt regnskabsopgørelse på det enkelte projekt.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ingen bemærkninger.

### **Bilag**

Balanceprojekt 2011-2012, midtvejsevaluering.pdf

## **Punkt 17: Arbejdsskadeafgift**

12/445

### **Sagsfremstilling**

6. februar 2012 fremsatte Skatteministeriet et forslag til lov om arbejdsskadeafgift på 13 %.

Afgiften beregnes på baggrund af de af Arbejdsskadestyrelsen tilkendte erstatninger og godtgørelser efter lov om arbejdsskadeforsikring. Det foreslås, at de afgiftspligtige bliver de forsikringsselskaber, som udbyder arbejdsskadeforsikringer, og de selvforsikrede arbejdsgivere, som udbetaler erstatninger vedrørende arbejdsskader. Desuden foreslås, at Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES), som udbetaler erstatninger vedrørende erhvervssygdomme, bliver afgiftspligtig. Afgiften bliver dermed betalt af arbejdsgiverne og gennem forhøjelse af bidraget til AES. Afgiften skal give et øget økonomisk incitament til at forebygge arbejdsskader i fremtiden.

Lovforslaget har været i høring fra i perioden 6. februar til 4. marts 2012. Den 11. maj 2012 besluttede regeringen, at udsætte fremsættelsen af lovforslaget til næste folketingssamling, idet DA og LO har afleveret alternative modeller for indretningen af afgiften, der skal give økonomisk incitament til at forebygge arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

Hvis lovforslaget bliver vedtaget, udarbejder HR et notat om betydningen for Region Syddanmark.

### **Indstilling**

Til information.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 18: Udmøntning af trepartsmidler til jobbytteinitiativer**

12/445

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget godkendte på sit møde 26. oktober 2010 at trepartsmidler til jobbytteinitiativer skulle bruges til projektet "Talentudvikling - pilotprojekt hvor medarbejdere uden ledelseserfaring afprøver ledelse i praksis i form af jobbytte/mesterlæreprincippet".

Projektet havde til formål at finde og udvikle medarbejdere, som har potentiale for ledelse. Desuden skulle forløbet bidrage til, at Region Syddanmark sikrer et ledelsesmæssigt rekrutteringsgrundlag og en fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser med udviklingsmuligheder for de ansatte.

Projektet blev indarbejdet i to af Ledelsesakademiets lederaspirantforløb i foråret 2011 og efteråret 2011, hvor deltagerne fik mulighed for at afprøve ledelse i praksis. I den forbindelse blev der fundet og uddannet en række mentorer, der efterfølgende skulle være mentor for lederaspiranten i en kortere periode. Formålet med mentorforløbet var at lederaspiranten sammen med mentoren – gennem samtaler, sparring og evt. "on the job" træning – skulle samarbejde om, at opdage, afklare og udvikle lederaspirantens kompetencer i forhold til ledelse som profession.

Af de lederaspiranter som valgte at få en mentor, har mentorperioden for største part en høj grad været udbytterig. Nogle lederaspiranter har lavet aftaler med deres mentor om at fortsætte perioden uden for kursets regi. De generelle tilbagemeldinger om mødet med mentor har været lærerigt, spændende og udviklende. For Region Syddanmark har det bidraget til, at deltagerne i højere grad er blevet afklarede og udviklede omkring deres personlige ledelseskompetencer.

Erfaringerne og tilbagemeldingerne har generelt været så gode, at mentorordningen fastholdes i de efterfølgende Lederaspirantforløb udbudt af Regions Syddanmark. Dog i en version, hvor mentee selv finder sin mentor til forløbet af hensyn til det ressource- og tidsmæssige perspektiv.

### **Indstilling**

Til information.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ingen bemærkninger.

### **Bilag**

Beskrivelse af jobbytteinitiativ - afslutning.pdf

## **Punkt 19: Evt.**

12/445

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 20: Kommunikation fra mødet**

12/445

### **Beslutning i Hovedudvalget den 28-06-2012**

Arbejdsmiljøpolitikken.

Rapporten Den Sundeste Ledelse.