

REFERAT Hovedudvalget d. 04-12-2014

Mødedato Torsdag d. 04. december 2014 kl. 09:00

Mødested Mødeværelse 4

Mødedeltagere Pernille Frøkjær Thomsen (Fravær), Jens Elkjær (Fravær), Helle
Adolfsen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opfølgning fra sidste møde og generel orientering.....	3
Resultater for MTU 2014.....	6
Årshjul for Hovedudvalget 2015.....	9
Bevillinger til personalepolitiske projekter (OK13).....	11
Garanti om et jobtilbud.....	13
Procesplan vedr. fremtidig organisering af den øverste ledelse.....	17
Ny MED-uddannelse: Principper for klippekort.....	19
Opfølgning på sygefravær i Region Syddanmark januar-september 2014.....	22
Sygefravær & Trivsel 2015 og sygedagpengereformen.....	24
Praksisændring vedrørende opslag af visse tidsbegrænsede stillinger.....	27
Evalueringsrapport af Arbejdsmiljøkonference 2014.....	30
Fælles praksis for registrering af arbejdsulykker.....	32
Rapport om Region Syddanmarks Ligestillingsredegørelse 2013.....	34
Region Syddanmarks sundhedsaftale 2015-18.....	36
3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014.....	39
Personalemæssige konsekvenser ved den nye økonomistyringsmodel for 2015.....	43
Overflytning af medarbejdere.....	45
Evt.....	47
Kommunikation fra mødet.....	49

Punkt 1: Opfølgning fra sidste møde og generel orientering

14/99

Bilag

Mødeplan 2015 - HU og KU

Ledersidens repræsentanter 2015-16

Hovedudvalget 30. oktober 2014 - referat

Udsnit af referat fra punkt 3

Opfølgning fra sidste møde og generel orientering

Sagsfremstilling

Mødeplan for Hovedudvalget 2015

Der er nu udarbejdet en mødeplan for Hovedudvalgets møder i 2015, se bilag. Mødeplanen indeholder Hovedudvalgets og Kontaktudvalgets møder. Mødeplanen vil blive lagt på HR Portalen og sendes til Fælles MED-udvalgenes sekretariater m.fl.

Udpegning til nyt Hovedudvalg 2015-16

Direktionen har udpeget nye ledelsesrepræsentanter til Hovedudvalget i perioden 2015-16. Repræsentanterne fremgår af den vedlagte oversigt.

Der er endnu ikke kommet tilbagemeldinger fra de faglige organisationer om udpegning af medarbejderrepræsentanter. Hovedudvalget vil blive orienteret skriftligt herom, når det sker.

Som besluttet på sidste møde i Hovedudvalget fortsætter de tre arbejdsmiljørepræsentanter frem til den nye lokalaftale foreligger, hvorefter der vil blive afholdt nyvalg til Hovedudvalget.

Besparelser i regionshuset – betydning for Hovedudvalget

I forbindelse med budgetforliget besluttede regionsrådet, at der skal ske administrative besparelser for 10 mio. kr. i regionshuset samt satellitter. Der er nu uarbejdet et spareforslag, der er godkendt af direktionen, og som skal behandles i regionsrådet 15. december 2014.

Et af forslagene lægger op til at der ved næste udmøntning sker en administrativ omlægning af fordelingen af de personalepolitiske midler, ligesom der er anført at sagsbehandlingstiden på oplæg til Hovedudvalget vil blive berørt.

Forslag til besparelser kan ses her: <http://intranet.regionsyddanmark.dk/wm457208>

Undersøgelse af mulig sammenlægning af Danske Regioner og KL

Formænd og næstformænd i Danske Regioner og KL mener, at en voksende centralisering og detailstyring skaber et behov for en interesseorganisation, der kan sikre det decentrale Danmark en endnu stærkere stemme. Derfor foreslår de, at mulighederne for en fusion af Danske Regioner og KL undersøges.

En fusioneret interesseorganisation skal have fokus på at understøtte sammenhængende velfærdstilbud til borgerne. Desuden skal den understøtte udviklingen af den offentlige sektor og sikre en mere effektiv forvaltning af kommuners og regioners midler til interessevaretagelse.

Pressemeddelelsen kan læses på følgende link, hvor der også kan findes en beskrivelse af fusionsplanen: <http://regioner.dk/aktuelt/nyheder/2014/november/kl+og+danske+regioner+undersoger+mulighederne+for+en+fusion>

Møde mellem Koncern HR og Arbejdstilsynet

Den 25. november 2014 har Koncern HR afholdt møde med Arbejdstilsynet. På mødet drøftede deltagerne samarbejdet og erfaringer fra den særlige indsats indenfor psykisk arbejdsmiljø på social- og sygehusområdet, som afsluttes ultimo 2014. Koncern HR blev endvidere informeret om Arbejdstilsynets fokusområder for 2015, der bl.a. omhandler forebyggelse af vold.

Oprettelse af Lokalt MED-udvalg for regionstandplejen

Regionstandplejens SAMBA-udvalg (samarbejdsudvalg) har udtrykt ønske om, at SAMBA-udvalget ændres til et lokalt MED-udvalg (LMU) pr. 1. januar 2015. Regionstandplejens lokale MED-udvalg vil høre under Regionshusets MED-udvalg, der er et MED-udvalg direkte under Hovedudvalget.

Det lokale MED-udvalg skal sikre en kvalificeret og vedkommende behandling af Regionstandplejens særegne arbejdsforhold og arbejdsopgaver, som adskiller sig væsentligt fra Regionshusets arbejdsforhold.

Regionstandplejen har således både klinikdrift og administration, ligesom personalet er fordelt på 4 forskellige matrikler og for en stor andel består af tilknyttede konsulentansatte. Det er derfor vurderet hensigtsmæssigt, at Regionstandplejen opretter sit eget lokale MED-udvalg.

Regionshusets MED-udvalg har 20. november 2014 godkendt oprettelsen af et lokalt MED-udvalg for Regionstandplejen.

Referat fra Hovedudvalgets møde 30. oktober 2014

Sekretariatet modtog et ønske fra Jens Elkjær om en rettelse til referatet af punkt 4 om MTU hvert andet år. Hovedudvalget blev orienteret om tilføjesen pr. mail og den blev indarbejdet i referatet, før det blev offentliggjort. Der er ikke modtaget yderligere bemærkninger, og referatet betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedlagt til orientering.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Besparelser i regionshuset – betydning for Hovedudvalget

Medarbejdersiden bemærkede, at de personalepolitiske midler er aftalt af de centrale parter, og medarbejdersiden ønsker at fastholde, at både udpegning af fokusområder og udvælgelse af projekter er forankret i Hovedudvalget.

Medarbejdersiden bemærkede derudover, at de finder det bekymrende, hvis sagsbehandlingstiden forlænges væsentligt, for Hovedudvalget skal nødig blive en flaskehals. Hovedudvalget er også ansvarlige for en ordentlig MED-uddannelse, selvom der skal spares. Endelig er der arbejdsmiljøkonferencen, som Hovedudvalget kan være stolt af, og det er ærgerligt, at der skal spares på denne.

Ledersiden bemærkede, at de betragter arbejdsmiljøet som et meget vigtigt fokusområde, og det ændres ikke med besparelserne. Det er klart, at når der spares, vil det medføre serviceforringelser, som vil kunne mærkes. Vi må tage drøftelserne hen ad vejen.

Hovedudvalget kan vælge at uddelegere opgaven med personalepolitiske midler. Næste gang, der måtte komme personalepolitiske midler, kan Hovedudvalget drøfte, hvordan det konkret skal håndteres. I forhold til arbejdsmiljøkonferencen må vi se på både form og indhold i konferencen. Det er vurderingen, at der ligger et potentiale i at ændre konceptet for konferencen, og det vil blive forelagt Hovedudvalget på et senere tidspunkt.

Punkt 2: Resultater for MTU 2014

14/43643

Bilag

MTU 2014 - Rapport for Region Syddanmark - fejlrettet.pdf

Resultater for MTU 2014

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har i perioden 17. september til 8. oktober gennemført sin årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). I alt har 22.820 ansatte haft mulighed for at deltage i målingen. Heraf har 17.799 ansatte valgt at deltage, hvilket giver en svarprocent på 78 pct. Dette er et fald på 2 pct. point i forhold til målingen i 2013.

Som noget nyt, har der i år været mulighed for at supplere koncernspørgerammen med enheds- og afdelingslokale spørgsmål. Alle enheder, med undtagelse af SVS, har valgt at tilføje enhedsspørgsmål til koncernspørgerammen. Desuden er der tilføjet over 1.200 afdelingslokale spørgsmål til målingen, fordelt på 81 afdelinger.

På mødet vil Rambøll gennemgå de overordnede MTU resultater for Region Syddanmark, som fremgår af den vedlagte totalrapport. Gennemgangen tager udgangspunkt i de tværgående regionsresultater, herunder områderne Trivsel og Social Kapital, der indgår i det strategiske arbejdsmiljøarbejde.

MTU fremadrettet

På baggrund af drøftelsen i Hovedudvalget den 30. oktober 2014, har direktionen besluttet at fastholde den årlige MTU. I ulige årstal vil der dog være mulighed for at enheder/afdelinger kan afvige, hvis der er enighed om det. I lige årstal gennemføres MTU for alle ansatte i regionen. Eventuelle ønsker om at afvige fra den årlige MTU afklares som udgangspunkt på FMU-niveau, men de enkelte FMU'er kan ligge beslutningen ned i de enkelte LMU'er.

Direktionen ønsker desuden at fastholde en spørgeramme bestående af fælles koncernspørgsmål, samt muligheden for at tilføje enheds- og afdelingslokale spørgsmål.

Koncern HR kontakter de lokale enheder med henblik på at afklare MTU 2015 deltagelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter MTU-resultaterne på baggrund af Rambølls præsentation.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Thomas Lehmann fra Rambøll præsenterede hovedresultaterne fra MTU 2014.

Krænkende adfærd

Når man ser på tallene for, hvorvidt man har fortalt om oplevelser om krænkende adfærd og opfølgning herpå, så skal man forstå den kontekst, hvori der svares. Der kan være forskellige grunde til, at man ikke fortæller om en oplevelse, uden at det i sig selv er alarmerende. Derfor kan det være svært at finde en grænse for, hvor mange medarbejdere, der skal henvende sig, for der er medarbejdere der takler det på en anden måde, end ved at henvende sig til kolleger eller leder.

Medarbejdersiden bemærkede, at det kan være interessant at se på kultur i afdelingerne. Er der nogle steder, hvor der er en kultur for, at man deler sådanne ting med hinanden, og andre steder, hvor man ikke gør. Hvis der i en afdeling er mange tilkendegivelser om oplevelse af krænkende adfærd, men samtidig en tendens til, at man ikke henvender sig omkring det, kan det være et indsatsområde i den pågældende afdeling.

Ledersiden var enige i, at man må se på det afdelingsspecifikt og drøfte det lokalt, hvor der er behov for det.

Der var enighed om, at det er positivt, at der er blevet lagt de ekstra spørgsmål ind om krænkende adfærd, for det giver en meget bedre nuancering. Det bliver interessant at følge.

Aktindsigt og anonymitet

Medarbejdersiden bemærkede, at det hos nogle har givet anledning til mistillid omkring anonymiteten, at der trækkes baggrundsoplysninger om køn, alder osv. Det kan være en god ide, at oplyse om i spørgeskemaet, at disse oplysninger trækkes, og at det ikke kompromitterer anonymiteten.

Derudover giver det anledning til usikkerhed, når der er så mange aktindsigtsanmodninger. Der er ingen medarbejdere, der er interesserede i at læse deres egne kommentarer i medierne.

Ledersiden understregede, at der er fuldstændig anonymitet i MTU'en, både hvad angår svar på spørgsmål og i forhold til de baggrundsoplysninger, der trækkes. Vedrørende aktindsigt, så er alle anmodninger koordineret på tværs, og alle kommentarer er rensset for oplysninger, der kan henføres til personer. Vi laver ikke MTU af hensyn til pressen, men som et internt udviklingsredskab, og vi er opmærksomme på at beskytte vores medarbejdere.

MUS

Thomas Lehmann fra Rambøll understregede, at det er vigtigt at være opmærksom på, at der i MTU'en spørges meget specifikt til MUS, og det er i den kontekst, svarene skal læses.

Medarbejdersiden bemærkede, at man nogle steder oplever, at MUS afholdes af ledere, der ikke har kompetence til at lave en udviklingsplan for medarbejderne, i hvert fald ikke når det koster penge. Det er vigtigt, at den leder, der afholder MUS, har kompetence til evt. at afsætte penge, hvis det er nødvendigt. Nogle gange opleves samtalerne som en "sludder for en sladder", og at medarbejderne ikke får noget ud af det.

Ledersiden svarede, at ikke al kompetenceudvikling koster penge. Hvis MUS nogle steder opleves som tom snak, er det selvfølgelig et problem. Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at kompetenceudvikling sker af hensyn til virksomhedens behov. Eksempelvis har man på Socialområdet lavet en overordnet kompetenceudviklingsplan, hvor der sættes penge af til strategisk kompetenceudvikling, men det er ikke nødvendigvis det, som er medarbejdernes egne personlige udviklingsønsker.

Social kapital

Medarbejdersiden bemærkede, at Hovedudvalget tidligere har besluttet at sætte fokus på social kapital, og i den henseende er det ærgerligt, at tallene ikke ser mere positive ud. Samtidig er vi gået lidt tilbage på trivsel. Når vi skal have nedbragt sygefraværet er det netop vigtigt, at vi har fokus på at højne trivslen.

Ledersiden svarede hertil, at de er enige i, at det er vigtigt at have fokus på høj social kapital. Spørgsmålene omkring social kapital er meget anderledes med den nye MTU-model og der er flere spørgsmål vedrørende dette end tidligere, så derfor kan det være svært at følge udviklingen fra sidste år til i år. Man kan heller ikke sammenligne social kapital-indekset fra 2013 og 2014, men skal i stedet ind og se på de enkelte spørgsmål hver for sig.

Medarbejdersiden tilføjede, at det kan være interessant at have fokus på den brobyggende sociale kapital i 2015. Tallene er steget lidt siden sidste år, men der er stadig noget at arbejde med.

Punkt 3: Årshjul for Hovedudvalget 2015

14/99

Bilag

Skematisk oversigt - HU 2015

Politikker mv. vedtaget i HU 2007-2014

Årshjul for Hovedudvalget 2015

Sagsfremstilling

I forbindelse med udarbejdelsen af Hovedudvalgets årshjul for 2015 ønskes Hovedudvalgets stillingtagen til arbejdet i det kommende år.

Af det vedlagte skema fremgår opgaver ifølge MED-aftalen, lokalaftalen samt aftalte drøftelser. Opgaverne er for overskuelighedens skyld inddelt i kategorierne "Arbejds miljø", "Personale- og organisationsforhold" samt "Økonomi".

På baggrund af drøftelserne på dagens møde udarbejder sekretariatet et årshjul for Hovedudvalgets arbejde i 2015.

INDSTILLING

Til drøftelse.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at de ønsker, at styregruppen bag Sygefravær og Trivsel 2015 genetableres med henblik på, at der sættes større fokus på trivsel - også i forlængelse af resultaterne fra MTU 2014. Det er tidligere blevet aftalt, at der som en del af Sygefravær og Trivsel 2015 netop også skal ses på trivselsinitiativer, og medarbejdersiden har tidligere udarbejdet forslag til trivselsinitiativer, som ikke er blevet behandlet.

Ledersiden svarede, at styregruppen kan genetableres, og at det vil blive aftalt nærmere med HR efter mødet. Samtidig bemærkede ledersiden, at vi ikke er nået i mål med sygefraværstallene endnu, som det også fremgår af punktet. Derfor må man som ledelse også forholde sig til, om der er andet, vi kan være nødt til at gøre, ud over at se på trivsel.

Derudover var der fra medarbejdersiden ønske om at få dagsordensat følgende i 2015:

- Drøftelse af, hvordan vi i højere grad kan forebygge arbejdsbetinget stress
- Seniorindsatser
- Personalepolitikken
- Håndtering af krisehjælp – er det kendt i hele organisationen?
- Brobyggende social kapital
- OK-forhandlinger – fokus på kompetenceudvikling
- Ny lokalaf tale – generelt og i forhold til politik om udlicitering

Som tema for Hovedudvalgets døgnsseminar i 2015 foreslog medarbejdersiden tillidsreformen samt brobyggende social kapital.

Sekretariatet udarbejder på baggrund af ønsker og forslag et årshjul for Hovedudvalget, som forelægges Hovedudvalget 30. januar 2015.

Punkt 4: Bevillinger til personalepolitiske projekter (OK13)

14/19802

Bilag

Pers pol prio dagsordensudvalg.pdf

AlleansøgningerOK13 dagsordensudvalget

Bevillinger til personalepolitiske projekter (OK13)

Sagsfremstilling

I forbindelse med OK13 er der afsat midler til personalepolitiske projekter i regionerne. De lokale midler i Region Syddanmark udgør i overenskomstperioden ca. 1,246 mio. kr.

Årets tema er "Sæt fælles mål og træf selv de rigtige beslutninger". Ansøgningsrunden er nu afsluttet. Det var muligt at søge på de to underordnede temaer: "Nye medarbejdere" og "Samarbejde på tværs". 9 ansøgninger handlede om projekter med "Nye medarbejdere". De resterende 37 drejede sig om "Samarbejde på tværs".

Der er i alt 46 indkommet ansøgninger, heraf 7 fra Psykiatrien, 2 fra socialområdet, 12 fra Sygehus Lillebælt, 20 fra Odense Universitetshospital og 5 fra Sygehus Sønderjylland.

Der er søgt om i alt 6.026.115 kr. kroner til de 46 projekter.

Dagsordensudvalget har vurderet ansøgningerne, som er blevet prioriteret af Fælles MED-udvalgene på de enkelte enheder. Dagsordensudvalget indstiller, at i alt 9 projekter bevilliges midler, med fordelingen 1 fra Psykiatrien, 1 fra socialområdet, 2 fra Sygehus Lillebælt, 4 fra Odense Universitetshospital og 1 fra Sygehus Sønderjylland.

Udvalgets indstilling fremgår af bilag 1. Samtlige ansøgninger findes på HR-portalens: <http://www.regionsyddanmark.dk/wm457147>

Tidsplanen for de personalepolitiske projekter er følgende:

- Ansøgerne vil blive underrettet om bevilling eller afslag på ansøgning i uge 50.
- Projekterne skal igangsættes senest 1. maj 2015 og afsluttes senest den 31. december 2015.
- Der skal indsendes regnskab og en kortfattet beskrivelse af projektets forløb senest 1. april 2016.
- Der afrapporteres til Hovedudvalget på Hovedudvalgets møde i juni 2016.

INDSTILLING

HR indstiller, at dagsordensudvalgets indstilling følges.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Hovedudvalget besluttede, at følge dagsordensudvalgets indstilling. De 9 projekter, der får bevilliget midler, får direkte besked herom.

Punkt 5: Garanti om et jobtilbud

14/99

Bilag

Arbejdsgruppens oplæg til HU - endelig tilrettet version 011214 _2_ .pdf

Garanti om et jobtilbud

Sagsfremstilling

Med budget 2015 er vedtaget ændrede styringsparadigmer for sygehusvæsenet i Region Syddanmark. Det er forventningen, at de ændrede styringsparadigmer både i 2015 og årene fremover vil indebære meget stramme økonomiske betingelser for sygehusene, og at der vil blive behov for både regionale og decentrale prioriteringer.

På den baggrund har sygehusenes FMU'er givet udtryk for bekymring for garanti om et jobtilbud i ordningens nuværende form.

Hovedudvalget nedsatte derfor i september 2014 en arbejdsgruppe med henblik på en drøftelse af garanti om et jobtilbud.

Psykiatrien i Region Syddanmark har efterfølgende tilkendegivet, at de ønsker at tilslutte sig dét, som arbejdsgruppen måtte beslutte ift. ophævelse af garanti om jobtilbud, eller andre tiltag ifm. personalereduktioner.

Arbejdsgruppen planlagde tre møder til afholdelse i november måned og har gennem hele forløbet arbejdet med et oplæg til Hovedudvalget indeholdende følgende tre løsningsmodeller:

- 1. Fastholde garanti om et jobtilbud**
- 2. Ophæve garanti om et jobtilbud**
- 3. En ændring af garanti om et jobtilbud til ”Jobtilbudsordningen”**

Efter det tredje og sidste møde var medlemmerne af arbejdsgruppen af den opfattelse, at der var enighed om at anbefale Hovedudvalget en ændring af garanti om et jobtilbud til Jobtilbudsordningen, jfr. løsningsmodel 3. Det viste sig efterfølgende nødvendigt med afholdelse af et ekstraordinært møde den 1. december 2014, da drøftelser omkring anvendelse af tidsbegrænsede stillinger som en del af løsningsmodel 3 viste, at medarbejderside og ledelsesside havde hver deres forståelse af aftalerne herom.

Anbefaling

Det ekstraordinære møde i arbejdsgruppen resulterede i, at en enig arbejdsgruppe anbefaler Hovedudvalget en ophævelse af garanti om et jobtilbud.

Medarbejdersiden anbefaler fortsat løsningsmodel 1, hvor garanti om et jobtilbud bevares. Men da det ikke har været muligt for arbejdsgruppen at opnå enighed om de tidsbegrænsede stillinger, er det en enig arbejdsgruppe der derfor anbefaler Hovedudvalget, at tilslutte sig en ophævelse af garanti om et jobtilbud.

Drøftelserne om de enkelte løsningsmodeller er uddybet i det vedhæftede bilag, hvor også uenigheder vedrørende tidsbegrænsede stillinger er nærmere beskrevet.

Medarbejderne på sygehusene vil efter en ophævelse blive omfattet af den almindelige del i ”Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger”, på samme vis som regionens øvrige medarbejdere, og en enig arbejdsgruppe bemærker, at vilkårene heldigvis giver gode muligheder for omplacering.

Arbejdsgruppens arbejde har desuden synliggjort uklarheder i den nuværende pjece om ”Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger”. En enig arbejdsgruppe anbefaler derfor også, at Hovedudvalget nedsætter en ny arbejdsgruppe, der får til opgave at revidere pjecen vedr. ”Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger”. Formålet med en gennemskrivning er at minimere eventuelle fortolkningsmæssige og administrationsmæssige uklarheder, samt at rettigheder og pligter for både medarbejder og leder tydeliggøres i højere grad.

Arbejdsgruppen sekretariatsbetjenes af Koncern HR, og der anbefales en bred sammensætning af arbejdsgruppen.

Den videre proces

Hvis Hovedudvalget tilslutter sig arbejdsgruppens anbefaling, ser den videre proces således ud:

- 17. december 2014 Hovedudvalgets behandling drøftes i direktionen
- 14. januar 2015 behandling i forretningsudvalget
- 26. januar 2015 behandling i regionsrådet.

Da der er tale om ophævelse af en retningslinje i henhold til § 8, stk. 3 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne", vil garanti om et jobtilbud skulle ophæves med 3 måneders varsel og de ændrede vilkår vil således kunne træde i kraft pr. 1. maj 2015.

Arbejdsgruppen anbefaler, at arbejdet med en præcisering og gennemskrivning af den almindelige del i "Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger" igangsættes hurtigst muligt, således at en revidering kan træde i kraft samtidig med ophævelse af garanti om et jobtilbud 1. maj 2015.

INDSTILLING

Arbejdsgruppen indstiller at:

- Hovedudvalget tilslutter sig arbejdsgruppens anbefaling om ophævelse af garanti om et jobtilbud samt den videre proces.
- Hovedudvalget tilslutter sig, at der nedsættes en ny arbejdsgruppe til revidering af pjecen vedr. "Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger".
- Hvis Hovedudvalget tilslutter sig ovenstående, udpeges medlemmer til arbejdsgruppen.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Jane Kraglund orienterede om arbejdsgruppens drøftelser og baggrunden for indstillingen om at ophæve garanti om et jobtilbud. Indstillingen er lagt op i konsekvens af, at man ikke kunne blive enige. Det betyder, at man går tilbage til OK-bestemmelserne herom, og at side 9 i pjecen slettes.

Medarbejdersiden bemærkede, at de er kede af, at man i arbejdsgruppen nåede så langt frem i processen, før det blev klart, at man ikke var enige. Medarbejdersiden er ligeledes kede af, at ordningen om et jobtilbud nu vil blive opsagt, idet det har været et rigtigt godt personalepolitisk signal at have ordningen. De er enige i, at der er principielle holdningsforskelle, som har betydet, at man ikke kunne nå frem til en anden løsning end at ophæve garantien.

Arbejdsgruppen blev undervejs opmærksom på, at der forskellige steder i organisationen har været forskellige fortolkninger af pjecen "Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger". Derfor anbefales det, at pjecen gennemgås generelt, især med henblik på at indskrive eksempler, så man fremadrettet kan undgå forskellige fortolkninger.

Der var enighed om, at følge arbejdsgruppens anbefaling om at ophæve garanti om et jobtilbud og at nedsætte en arbejdsgruppe til at revidere pjecen "Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger". Arbejdsgruppen består af følgende medlemmer:

- **Charlotte Rosenkrantz Josefsen (formand)**
- **Lisbeth Jørgensen**
- **Lone Rasmussen**
- **Edel Marie Laursen**

- **Dorthe Ruge**
- **Jens Erik Spedtsbjerg**
- **Susanne Peyk**
- **Anne Busk**
- **Thorkild Christiansen**
- **Hanne Buje Jensen**
- **Bente Høyer**
- **Karen Nørgaard Andresen (sekretariatsbetjening)**
- **Katja Sommer Sjødin (sekretariatsbetjening)**

Hovedudvalget vil på mødet 30. januar 2015 blive præsenteret for et oplæg til en revideret pjece.

Punkt 6: Procesplan vedr. fremtidig organisering af den øverste ledelse

14/41270

Bilag

Revideret procesplan 14. november.DOC

Procesplan vedr. fremtidig organisering af den øverste ledelse

Sagsfremstilling

Mikkel Hemmingsen fratrådte sin stilling som regionsdirektør ved udgangen af oktober måned 2014.

Den 27. oktober 2014 blev det derfor besluttet, af regionsrådet, at konstituere Jacob Stengaard Madsen som regionsdirektør i en overgangsperiode mens det afklares, hvad der skal ske efterfølgende.

Derudover blev det, på mødet den 27. oktober, besluttet, at der skulle udarbejdes en procesplan for afklaring af den fremtidige organisering af den øverste ledelse samt ansættelsesproces. Denne procesplan er vedlagt som bilag.

I udarbejdelse af planen er der lagt meget vægt på at sikre løbende politisk forankring af processen og inddragelsen af MED-systemet, hvorfor procesplanen også strækker frem til ca. sommer/efterår 2015.

Vedlagte procesplan forelægges med henblik på Hovedudvalgets eventuelle bemærkninger, således at disse kan indgå i det videre forløb.

Den vedlagte procesplan blev godkendt på regionsrådsmødet den 24. november 2014. Det blev samtidig understreget, af regionsrådet, at processen gerne må køre endnu hurtigere, men at det er afgørende, at processen skal overholde regionens værdier om ordentlighed.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter procesplanen vedr. fremtidig organisering af den øverste ledelse og afgiver eventuelle bemærkninger til denne.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at de synes, det er en lang proces, der er lagt op til, men er samtidig klar over, at der er mange hensyn, der skal tages.

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger, der efter mødet videreformidles til behandlingen af punktet i forretningsudvalget samt regionsrådet:

"Medarbejdersiden vil gerne kvittere for, at der sker medinddragelse af Hovedudvalget i forbindelse med den fremtidige organisering af den øverste ledelse, i modsætning til sidste gang.

Fra medarbejdersiden håber man på, at det konsulentfirma, der vælges til opgaven, ser med nye øjne på, hvordan den øverste ledelse i regionen kan organiseres.

Medarbejdersiden har erkendelse af, at det er en politisk beslutning, hvordan den nye ledelse skal organiseres. Når der skal udarbejdes et kommissorium for analyseopgaven vil medarbejdersiden gerne tilbyde sin hjælp, til at komme med input og forslag til nuancer, der kan være med til at gøre analysen bedst mulig. Medarbejdersiden kan stå til rådighed med nogle få medlemmer, der inden for en kort tidsramme kan forholde sig til, om de kan komme med relevante input."

Punkt 7: Ny MED-uddannelse: Principper for klippekort

14/40056

Bilag

MED-uddannelse, faktaark.pdf

Ny MED-uddannelse: Principper for klippekort

Sagsfremstilling

Som led i OK13 aftalte de centrale parter i Rameaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse, at der den 1. januar 2015 skal søsættes et nyt koncept for MED-uddannelse i regionerne. Ifølge aftalen bliver det obligatorisk for alle MED-udvalgsmedlemmer at gennemføre grundmodulet, som har en varighed på 14,8 timer. Dette skal ske i løbet af deres første funktionsår.

I Region Syddanmark har denne forpligtelse dog været aftalt i Region Syddanmarks lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse siden 2007. Grunduddannelsen har ligeledes siden 2007 haft en varighed på 14,8 timer, som er kravet i den nye aftale. De centrale parter har aftalt indholdet af den nye grunduddannelse pr. 1. januar 2015.

Ifølge rammeaftalen skal der desuden tilbydes efteruddannelse i form af klippekortmoduler. Dette tilbud har også eksisteret i Region Syddanmark gennem en årrække, dog benævnt samarbejdsmoduler eller temadage. Udbuddet af disse har været styret af de aktuelle behov og ønsker i de enkelte MED-udvalg, som har kunnet rekvirere efteruddannelsesmoduler til egne MED-udvalg via Koncern HR. Koncern HR råder over koncernmidler, som finansierer disse tilbud.

Ifølge protokollatet skal Hovedudvalget fremover fastlægge principperne for anvendelsen af disse klippekortmoduler. Se bilag 1 angående ret til uddannelsesklip.

Principperne omfatter to former for efteruddannelse:

- Efteruddannelse, som udbydes fra Koncern-HR i samarbejde med Parternes Uddannelses Fællesskab (PUF) eller andre relevante undervisere. Denne type efteruddannelse finansieres via koncernmidler.
- Efteruddannelse, som udbydes lokalt på regionens forskellige enheder. Denne type efteruddannelse finansieres af enhedernes egne midler og omtales ikke yderligere i dette notat, men tæller med i sammentælling af klip.

Koncern HR anbefaler, at Hovedudvalget tilslutter sig nedenstående, enkle principper for anvendelse af klippekort i forbindelse med de koncernfinansierede efteruddannelsestilbud. Tilbuddene vil *primært* blive udbudt i samarbejde med PUF, i praksis ofte varetaget af PUF-certificerede undervisere fra Region Syddanmark.

Principper for anvendelse af klippekort

1. Det samlede udvalg kan deltage i et klippekortmodul, specielt for det pågældende udvalg. Klippekortmodulet rekvireres af og for det pågældende MED-udvalg via Koncern-HR. MED-udvalgene kan vælge moduler ud fra udbudslisten i Region Syddanmarks katalog over MED-uddannelse i Plan2Learn. Denne liste er i overensstemmelse med PUFs udbud af klippekortmoduler. Efter særlig aftale kan moduler skræddersys til det enkelte udvalg.
2. De enkelte MED-udvalgsmedlemmer kan via individuel tilmelding deltage i temadage, der udbydes bredt til alle MED-udvalgsmedlemmer via Koncern-HR. Disse temadage kan have temaer med strategisk sigte (f.eks. social kapital, strategisk selvledelse, kerneopgaven, tillidsreform m.m.) og/eller konkrete udfordringer af fælles interesse som f. eks MED og budget, MED og den årlige arbejdsmiljøredegørelse.

Se bilag 1 for supplerende beskrivelse af MED-uddannelse pr. 1. januar 2015.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter og tager beslutning om principperne for anvendelse af klippekort.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at der ikke er den store ændring i forhold til, hvordan vi hidtil har gennemført MED-uddannelsen i Region Syddanmark. I den nye MED-uddannelse er der lagt vægt på, at når varigheden af uddannelsen kortes ned, er det vigtigt at også lederne deltager i uddannelsen, så alle har samme uddannelsesniveau.

Der var enighed om at tilslutte sig de foreslåede principper for anvendelse af klippekort.

Punkt 8: Opfølgning på sygefravær i Region Syddanmark januar-september 2014

11/12952

Bilag

Oversigt over sygefravær i Region Syddanmark januar-september 2014

Opfølgning på sygefravær i Region Syddanmark januar-september 2014

Sagsfremstilling

Hermed opfølgning på sygefraværet i 2014 for Region Syddanmark, som led i opfølgning på Sygefravær & Trivsel 2015.

Sygefraværet i Region Syddanmark var i januar – september 2014 på 4,0 %, hvilket er et fald på 0,1 procentpoint i forhold til samme periode i 2013. Sygefraværet er steget på Sygehus Sønderjylland, Sydvestjysk Sygehus, i øvrig sundhed, Psykiatrien, regionshuset og de sociale centre sammenlignet med samme periode i 2013. Sygefraværet svarer til i gennemsnit 10,5 dage pr. fuldtidsansat.

Måltallet for sygefraværet i regionen er 4,1% i 2014. Prognosen for årsresultatet er på 4,2%, hvilket indikerer, at hvis sygefraværet fortsætter med samme tendens, vil der være problemer med at nå måltallet. Prognosen indikerer, at måltallet ikke nås i Psykiatrien, regionshuset og Sygehus Sønderjylland.

Det korte sygefravær er faldet eller uændret for alle enheder på nær øvrig sundhed i perioden januar – september 2014 i forhold til samme periode i 2013.

Det lange sygefravær er steget på alle enheder på nær OUH og Sygehus Lillebælt i januar – september 2014 i forhold til samme periode i 2013.

Uddybende oplysninger om sygefraværet samt andre HR nøgletal kan ses i "HR nøgletal": <http://hrnoegletal.rsyd.net>

Aktiviteter i sygefravær og trivselsprojektet:

Det første kursus i "Den sundeste ledelse" afvikles fra den 12. november 2014.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Carsten Søgaard orienterede. Der sker en løbende opfølgning på sygefraværstallene. De steder, hvor målene ikke nås, går man fra Koncern HR's side i dialog med enhederne. Hidtil har Koncern HR har en konceptudviklende rolle, men får nu også en rolle som proceskonsulent de steder, hvor der er behov for det.

Punkt 9: Sygefravær & Trivsel 2015 og sygedagpengereformen

14/45910

Bilag

Ny sygedagpengereform pr. 1. juli 2014

Sygefravær & Trivsel 2015 og sygedagpengereformen

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har bedt om at få et punkt på Hovedudvalgets møde 4. december 2014 vedrørende Sygefravær & Trivsel 2015 og sygedagpengereformens betydning for de initiativer, Koncern HR har sat i gang.

Hovedelementerne i den nye reform fremgår af vedlagte bilag 1.

Heraf fremgår blandt andet, at det på et tidligere tidspunkt skal vurderes, hvorvidt den sygemeldte kan fortsætte på sygedagpenge eller eventuelt kan påbegynde et jobafklaringsforløb med en lavere ydelse og dermed også en lavere refusionstakst til regionen. Det er derfor vigtigt, at der fortsat systematisk sættes ind med fastholdelse af allerede udmeldte initiativer, og de seks nye initiativer bliver rullet ud og anvendt i regionen.

I viften af initiativer og værktøjer kan der fremhæves dem, som direkte understøtter behovet for en hurtig og målrettet indsats, når en medarbejder bliver sygemeldt.

1. 1-5-15 modellen, hvor lederen systematisk har kontakt med den sygemeldte medarbejder og hvor der skabes kontakt og aftaler allerede på førstedagen.
2. Løbende vurdering – senest ved 40 sygedage på et år – muligheder for at en sygemeldt medarbejder vender helt eller delvist tilbage til job.
3. Indgåelse af partnerskabsaftaler med kommuner som et redskab til at forkorte medarbejders længerevarende sygefravær via tværsektorielle løsninger.
4. "Kom godt tilbage"-modellen – samtale med medarbejdere, der har været sygemeldt i mere end 15 sammenhængende dage.

Hertil kommer en række andre initiativer som på den lidt længere bane skal være med til at forebygge sygefravær. Her kan fremhæves uddannelsesforløbet "Den Sundeste Ledelse" for ledere, forebyggelse af sygemeldinger hos gravide, større inddragelse af MED-udvalg samt IT understøttelse for lederen med automatisk besked om sygefraværs mønstre, som lederen bør reagere på.

Ovennævnte er ikke udtømmende. Koncern HR arbejder med en række andre projekter og fokusområder, som vil indgå i arbejdet med at nedbringe og fastholde de aftalte målsætninger.

Endelig skal det nævnes, at der gennem hele ledelsessystemet sker en målrettet opfølgning på de enkelte enheder, og at der ved afvigelser skal aftales konkrete tiltag for at nå målsætningerne.

Det er Koncern HR's vurdering, at vi med de nuværende samt nye planlagte initiativer, værktøjer og procedurer har et solidt grundlag for at agere proaktivt og professionelt også i forhold til den nye sygedagpengereform.

INDSTILLING

Til Information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at de synes det er et godt oplæg, det er kort og præcist. Nu må vi følge udviklingen og se hvilke konsekvenser reformen får, eksempelvis i forhold til, om vi begynder at afskedige tidligere.

Ledersiden var enige i, at udviklingen skal følges, da det er en markant ændring, der sker med sygedagpengereformen.

På linket <http://publisher.qbrick.com/Embed.aspx?mcid=BE00EB0C3F8A9350> kan man se et videoklip fra Odense Universitetshospital, med en introduktion til den nye sygedagpengereform.

Punkt 10: Praksisændring vedrørende opslag af visse tidsbegrænsede stillinger

14/1220

Bilag

Oplæg til praksisændring

Oplæg til praksisændring

Praksisændring vedrørende opslag af visse tidsbegrænsede stillinger

Sagsfremstilling

Baggrund

Alle ledige stillinger i regionen skal som udgangspunkt annonceres offentligt med henblik på at sikre stillingens besættelse med den bedst egnede kandidat, samt sikring af offentlighedens kendskab til stillingen.

Praksis i regionen har hidtil været, at eksternt opslag – efter en konkret vurdering – kan undlades ved vikariater, ferie afløsning eller anden kortvarig beskæftigelse, såfremt stillingens varighed ikke overstiger tre måneder.

Praksis i staten, jf. § 2, stk. 3 i cirkulære fra Moderniseringsstyrelsen (bilagt), er imidlertid, at eksternt opslag kan undlades, når der er tale om ferie afløsning, vikariater og anden kortvarig beskæftigelse, der ikke overstiger 1 år.

Danske Regioner har – på regionens forespørgsel – tilkendegivet at følge statens praksis.

Koncern HR har generelt oplevet en stigende efterspørgsel på en mere fleksibel tilgang til muligheden for besættelse af ledige stillinger. En praksisændring på området for opslag af visse tidsbegrænsede stillinger, vil derfor være et for administrationen længe ventet tiltag.

Fordelen ved en praksisændring af disse tidsbegrænsede stillinger vil være en lettelse i den administrative byrde, idet det kan virke som uforholdsmæssigt ressourceforbrug at slå visse stillinger op eksternt. Regionen bruger mange ressourcer og meget tid på at besætte stillinger, hvilket særligt i de tilfælde, hvor stillingens varighed er under 1 år, ikke altid forekommer proportionelt ud fra en cost-benefit betragtning (det administrative arbejde, der er forbundet med opslag af en stilling og selve ansættelsesproceduren set i forhold til stillingens art og varighed).

Ulempen vil være, at der kan være usikkerhed om, hvorvidt stillingen besættes med den bedst egnede kandidat, og der vil også skulle stilles skærpede krav til valget af kandidat til en ledig stilling, såfremt kandidaten har familiemæssige eller nære relationer til ledelsen.

Den foreslåede praksisændring vedrører alene en udvidet fortolkning af definitionen på "kortvarig beskæftigelse" (fra 1-3 måneder til 1 år).

Praksisændringen vil ikke ændre på, at der i hvert enkelt tilfælde skal foretages en konkret vurdering i forhold til om den tidsbegrænsede stilling efter sin art/sit indhold, er egnet til ikke at blive slået op offentligt. Eksempelvis skal basisstillinger som sygeplejersker, pædagoger, social- og sundhedshjælpere m.v. formentlig ikke slås op offentligt, såfremt der er tale om tidsbegrænsede stillinger på under 1 år. Andre typer af stillinger, som eksempelvis lederstillinger, stillinger med krav om særlige kvalifikationer/viden, projektstillinger m.v., vil fortsat skulle slås op, ud fra en betragtning om, at det vil være sværere at finde en egnet kandidat til sådanne stillinger, uden offentligt opslag. Ligeledes vil der altid være krav om offentligt opslag, såfremt en tidsbegrænset stilling ændres til en fast stilling.

En praksisændring vil heller ikke ændre på det eksisterende samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter, idet tillidsrepræsentanterne skal inddrages på præcist samme niveau som i dag.

Ved fremadrettet at følge retningslinjerne i cirkulæret, vil regionens praksis være i fuld overensstemmelse med både statens, Danske Regioners og Region Hovedstadens praksis på området.

Tids- og procesplan

Forslaget om ændring af praksis, således at eksterne stillingsopslag efter en konkret vurdering kan undlades, når der er tale om ferie afløsning, vikariater og anden kortvarig beskæftigelse, der ikke overstiger 1 år, blev 12. november 2014 godkendt af direktionen, der samtidig understregede:

"...at det er afgørende, at der ved stillingsbesættelser ikke kan stilles spørgsmålstejn ved processens uvildighed. I situationer uden stillingsopslag bør man være særligt opmærksom på habilitetsreglerne, og hvis der er den

mindste anledning til formelt eller reelt at stille spørgsmålstegn ved lederens habilitet, bør denne gå til sin overordnede.”

Forslaget har ligeledes været til skriftlig behandling i HR-lederforum.

Hovedudvalget informeres om ændringen 4. december 2014, og den behandles i Regionshusets MED-udvalg 11. december 2014 og i Socialområdets Fælles MED-udvalg 18. december 2014.

FMU'erne på sygehusene samt i psykiatrien er blevet anmodet om at sikre den lokale behandling af praksisændringen inden udgangen af 2014.

Det er således forventningen, at praksisændringen vil kunne effektueres fra den 1. januar 2015.

INDSTILLING

Til information og med mulighed for afgivelse af eventuelle bemærkninger.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at de er indstillede på at være fleksible, men at de ønsker et sæt spilleregler for, hvordan det kommer til at foregå. Eksempelvis i forhold til, om der skal laves interne stillingsopslag, om der skal nedsættes ansættelsesudvalg, og i forhold til hvordan man skal forholde sig, hvis en tidsbegrænset stilling skal forlænges ud over et år. Det er vigtigt, at det sikres, at de medarbejdere, der ansættes på denne måde, også passer ind i afdelingen.

På baggrund af et forslag fra medarbejdersiden blev Hovedudvalget enige om, at to medlemmer fra medarbejdersiden bistår Koncern HR med at udarbejde et forslag til et sæt spilleregler for de tilfælde, hvor eksterne opslag undlades. HR på enhederne inddrages i dette arbejde. Forslaget forelægges på Hovedudvalgets møde 30. januar 2015.

Punkt 11: Evaluering af Arbejdsmiljøkonference 2014

13/24614

Evaluering af Arbejdsmiljøkonference 2014

Sagsfremstilling

Baggrund

Arbejdsmiljøkonferencen 2014 blev afholdt den 25. september 2014 med deltagelse af 850 medarbejdere og ledere. Konferencen tog udgangspunkt i aktuelle temaer indenfor ledelse og forandringer, social kapital samt trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Evaluering

Umiddelbart efter konferencen blev deltagerne bedt om at evaluere konferencen. Deltagerne blev bedt om at forholde sig til 8 forskellige udsagn, på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er meget enig og 1 er meget uenig.

HR har modtaget evalueringer fra 2/3 af konferencedeltagerne.

Nedenunder er scoren angivet i parentes på de udsagn, som deltagerne har svaret på:

- Overordnet set var arbejdsmiljøkonferencen udbytterig (4,3)
- Arbejdsmiljøkonferencen tegnede et billede af de aktuelle udfordringer i arbejdsmiljøet (4,13)
- Arbejdsmiljøkonferencen gav inspiration til den videre indsats med arbejdsmiljøarbejdet (4,12)
- Arbejdsmiljøkonferencens temaer: Ledelse og forandringer, social kapital samt sygefravær og trivsel var relevante (4,33)
- Arbejdsmiljøkonferencen gav inspiration til at udveksle viden og idéer med andre (3,99)
- Oplægsholderne i plenum leverede gode præsentationer (4,23)
- Konference App`en var nem af anvende (2,64)
- Konference App`en gav overblik over dagen (2,79)

Ca. 1/3 af de personer, som har udfyldt evalueringen har givet forslag til, hvad der kan gøres bedre til næste arbejdsmiljøkonference. Langt størstedelen af tilkendegivelserne vedrører tekniske problemer med brugen af konference App`en til afstemninger, men samtidig bliver der også givet udtryk for, at selve idéen med afstemninger var god. Flere har tilkendegivet, at programmet var komprimeret og efterlyser mere tid til erfaringsudveksling.

Koncern HR arbejder løbende i samarbejde med Hovedudvalget på at optimere konceptet for arbejdsmiljøkonferencen og det ønskede udbytte. Desuden tages evalueringresultaterne med videre i planlægningen af arrangementer af lignende karakter.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden understregede, at de mener, at Arbejdsmiljøkonferencen er en rigtig god investering, og det er noget, der tales om på tværs af organisationen. Evalueringen taler sit eget sprog. Det er ærgerligt, hvis Arbejdsmiljøkonferencen fremadrettet forringes, og det er vigtigt, at der lægges vægt på kvalitet i konferencen, frem for hvor billigt det kan gøres.

HR bemærkede, at man fortsat ville lægge vægt på høj kvalitet, men samtidig kan konferencen gøres mindre omkostningstung. Eksempelvis ved at se på, om vi i højere grad kan bruge interne oplægsholdere.

Punkt 12: Fælles praksis for registrering af arbejdsulykker

14/5657

Bilag

Sammenfatning af COWI Notat Registreringspraksis for ulykkesdata i Regio....pdf

Fælles praksis for registrering af arbejdsulykker

Sagsfremstilling

Baggrund

Direktionen og Hovedudvalgets har besluttet, at Region Syddanmark skal arbejde systematisk og strategisk med brugen af arbejdsmiljødata. Baggrunden for beslutningen er bl.a. at skabe et bedre grundlag for forebyggelsen af arbejdsulykker.

Koncern HR har iværksat et projekt med det formål, at skabe en fælles praksis for registrering af arbejdsulykker i Region Syddanmark. COWI har indsamlet data for registreringspraksis fra Region Syddanmarks enheder og har på baggrund af bl.a. workshop med arbejdsmiljønetværket i regionen udarbejdet rapporten "Registreringspraksis for ulykkesdata i Region Syddanmark". Sammenfatning af rapporten fremgår af bilag.

I rapporten anbefales, at enhederne i Region Syddanmark anvender samme definitioner og registreringspraksis for arbejdsulykker.

Det betyder, at følgende retningslinjer gennemføres fra 1. januar 2015:

- arbejdsulykker med fravær anmeldes til Arbejdstilsynet og regionens forsikring indenfor 9 dage
- arbejdsulykker uden fravær anmeldes til Arbejdstilsynet og regionens forsikring indenfor 9 dage
- nærved-ulykker anmeldes ikke til regionens forsikring men registreres og analyseres decentralt. Koncern HR stiller ikke krav til, hvordan registreringen skal foretages og hvilke parametre, der skal indgå i analysen af nærved-ulykker
- enhederne benytter årsagskategorier fra Danske Regioner som overskrift i ulykkesanmeldelsen.

Høring om fælles praksis for registrering

Koncern HR har sendt rapporten "Registreringspraksis for ulykkesdata i Region Syddanmark" i høring til driftsenhederne i Region Syddanmark. Af høringssvarene fremgår det, at driftsenhederne tilslutter sig anbefalingerne. Enhedernes opmærksomhedspunkter omkring registrering af nærved-ulykker og ulykkesanalyse, bliver inddraget i det videre arbejde.

Fælles system til registrering

For øjeblikket har enhederne forskellige registreringssystemer. Mulighederne i et fælles system undersøges. Koncern HR arbejder derfor videre med beskrivelsen af et fælles registreringssystem herunder økonomi og ressourceforbrug m.v.. Driftsenhederne bliver involveret i beslutningsprocessen om et fælles system til registrering. I den videre proces vil der også blive taget stilling til COWI's anbefaling af yderligere indikatorer.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at der længe har været ønske om en fælles praksis for registrering af arbejdsulykker, så man kan sammenligne sig på tværs af organisationen. Derfor er det positivt, at der arbejdes på det nu.

Punkt 13: Rapport om Region Syddanmarks Ligestillingsredegørelse 2013

14/99

Bilag

Rapport om Ligestillingsredegørelsen 2013 - endelig.pdf

Rapport om Region Syddanmarks Ligestillingsredegørelse 2013

Sagsfremstilling

Region Syddanmark indberettede 1. november 2013 en ligestillingsredegørelse for perioden september 2011 – august 2013 til Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Heri redegøres for Region Syddanmarks arbejde med kønsmæssig ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i forhold til kerneydelserne.

På baggrund af ligestillingsredegørelsen har Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold udarbejdet en rapport, der er offentliggjort 29. oktober 2014.

I rapporten vurderes dels Region Syddanmarks arbejde med ligestilling ud fra et ligestillingsindeks, ligesom Region Syddanmarks placering på ligestillingsindekset sammenlignes med de øvrige regioners placering på ligestillingsindekset.

Ligestillingsindekset består af 5 niveauer med pointgivning fra 0-100:

Point	Vurdering
81-100	Regionen arbejder i meget høj grad med ligestilling.
61-80	Regionen arbejder i høj grad med ligestilling.
41-60	Regionen arbejder i nogen grad med ligestilling.
21-40	Regionen arbejder i begrænset omfang med ligestilling.
0-20	Regionen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling.

Af nedenstående tabel fremgår Region Syddanmarks ligestillingsindeks sammenlignet med regionerne som helhed:

	Region Syddanmark	Regionerne som helhed
Samlet resultat	53	44
Resultat på personaleområdet	51	49
Resultat på kerneydelser	56	39

Ligestillingsindekset viser dels, at Region Syddanmark arbejder med ligestilling ”i nogen grad” og dels at Region Syddanmark er den af regionerne, der har fået det bedste resultat overordnet set.

Ligestillingsudvalget vil på deres møde 16. februar 2015 behandle rapporten mere indgående og drøfte mulige anbefalinger til Regionsrådet i forhold til det fortsatte arbejde med kønsmæssig ligestilling i Region Syddanmark.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 14: Region Syddanmarks sundhedsaftale 2015-18

14/99

Region Syddanmarks sundhedsaftale 2015-18

Sagsfremstilling

Sundhedsaftalen er en lovbestemt aftale mellem region og kommuner om samarbejde om patientforløb på tværs af sektorgrænser. Sundhedsaftalen skal sikre sammenhæng mellem indsatser på sygehuse, i kommuner og praksissektoren.

Den nye sundhedsaftale adskiller sig primært fra de nuværende på et væsentligt punkt. I dag har vi 22 aftaler, én med hver af regionens kommuner. Fra 2015 findes der kun én aftale, der er gældende for alle sygehuse og kommuner. Generelt betyder det, at der er ens aftaler om udvikling og samarbejde på tværs af hele regionen. Dog er der stadig mulighed for, at sygehuse sammen med en eller flere kommuner kan indgå udviklingsaftaler inden for 7 politisk fastsatte temaer. Udviklingsaftalerne skal sikre, at der stadig er mulighed for, at kommuner og sygehuse, der ønsker at gå videre end de aftaler og udviklingsprojekter, alle er enige om i den samlede sundhedsaftale, kan gøre det.

Generelt er der i den kommende sundhedsaftale sket ændringer på især følgende områder, som også ændrer rammerne for samarbejdet omkring patientforløb.

- Stærkere politisk forankring. Sundhedskoordinationsudvalget følger udviklingen af de enkelte initiativer og reviderer årligt sundhedsaftalen. Mere fokus på opfølgning og monitorering af indsatser og effekter.
- Somatik og psykiatri sidestilles. Blandt ved udvikling af Sam:Bo for psykiatrien, patienters ret til genoptræning ved udskrivning fra psykiatrisk sygehus, forebyggelse af psykiske lidelser, fokus på somatiske lidelser hos psykiatriske patienter.
- Nyt paradigme for samabrejdet: Den rehabiliterende tilgang – udgangspunkt i borgerens hverdagsliv, tættere inddragelse af patienter og pårørende både i den overordnede tilrettelæggelse af sundhedsvæsenet og i tilrettelæggelse af de individuelle patientforløb.
- Samtidige forløb – opgør med stafetmetoden. Dog stadig fokus på overgange i de konkrete patientforløb. Understøttes blandt andet gennem udvikling af telemedicin og velfærdsteknologi samt ved aftaler, som også inddrager andre kommunale forvaltninger som f.eks. beskæftigelsesområdet og socialområdet.
- Aftale om opgaveoverdragelse – større fokus på at sikre planlagte og tilrettelagte processer for overdragelse af opgaver, primært fra sygehus til kommuner. Generelt fokus på at understøtte en løbende udvikling af sundhedsvæsenet, styrke det nære sundhedsvæsen og at sikre kvalitet og patientsikkerhed uanset i hvilken sektor, sundhedsopgaver udføres. Sygehusene må forvente at skulle indgå aktivt i arbejdet med at sikre planlagt opgaveoverdragelse – herunder deltage i kompetenceudviklingsinitiativer, f.eks. ved undervisning og oplæring.
- Fokus på anvendelse af velfærdsteknologi og telemedicin, både for at effektivisere sundhedsvæsenet, at styrke patienternes evne til at håndtere eget sygdomsforløb ved inddragelse i tilrettelæggelse af det samlede forløb og udarbejdelse af handlingsplaner og at sikre at flere patienter kan behandles i hjemmet, samt for at undgå indlæggelser og forebyggelige genindlæggelser.

Sundhedsaftalen har også fokus på at styrke samarbejdet ved at sikre at sundhedspersonale på tværs af sektorer kender til og respekterer hinanden. Det kræver øget kendskab til rammer for arbejdet i andre sektorer, samarbejde om udvikling af kompetencer og metoder, samt en anerkendelse af, at mange patienter har samtidige forløb i forskellige sektorer, som har indflydelse på hvordan et veltilrettelagt forløb kræver dialog både med patienter og pårørende og med kolleger i andre sektorer.

Der er med den kommende aftale øget fokus på implementering, bl.a. ved at sikre hensigtsmæssig organisering, udvikling af effekt- og kvalitetsmål og ved at sikre en mere struktureret opfølgning på projekter og indsatser.

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Ledersiden bemærkede, at selvom der nu kun laves én sundhedsaftale, så laves der delaftaler med de 22 kommuner, for kommunerne er forskellige.

Punkt 15: 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014

14/20569

Bilag

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-3 (Sundhed).pdf

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-3 (Social og specialundervisning)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-3 (Regional Udvikling)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-3 (Tværgående)

Målopfølgning 2014-3 (Driftsområder)

3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014

Sagsfremstilling

Årets 3. økonomi- og aktivitetsrapportering forelægges, hvori der redegøres for forventninger og udvikling i forhold til økonomi, aktivitet og kvalitet mv.

Se bilag for yderligere redegørelse, prognoser og opgørelser for alle områderne vedr. økonomi, aktivitet og kvalitet, samt opfølgning på mål.

Sundhed:

Økonomi:

Den overordnede økonomiske strategi for sundhedsområdet er at bringe væksten i økonomi og aktivitet ned på det aftalte og finansierede niveau i økonomiaftalerne med regeringen.

Med henblik på at sikre balance i regionens økonomi for 2015 er der i budgettet for 2015 indarbejdet konkrete besparelser for ca. 120 mio.kr. indenfor somatikken, inkl. praksisområdet, samt indført rammestyring på sygehusene med henblik på at begrænse afregningen for meraktivitet.

Samlet forventes balance i forhold til budgetterne for 2014 samt overholdelse af udgiftsloftet i økonomiaftalen.

Prognoserne for 2014 viser fortsat en vækst i økonomi og aktivitet, der ligger udover det forventede niveau ved årets begyndelse. Væksten kan i 2014 håndteres uden budgetoverskridelser for 2014, bl.a. som en følge af midlertidige mindreforbrug under praksisområdet samt indførelsen af loft for afregningen i 2014.

For de somatiske sygehuse forventes en overskridelse på samlet 29 mio. kr. Overskridelserne er fordelt på Sygehus Sønderjylland og Odense Universitetshospital. For Sygehus Sønderjylland skyldes merforbruget primært den forsinkede afvikling af Haderslev Sygehus, og at de handleplaner der skulle sikre balance, endnu ikke har haft den nødvendige virkning. Overskridelsen på Odense Universitetshospital har sammenhæng med, at et fald i aktiviteten ikke har haft tilstrækkelig effekt på udgiftsniveauet.

For fællesområdet forventes der fortsat et samlet merforbrug på 66 mio. kr.

Der er under fællesområdet indregnet, at der ultimo året – indenfor årets udgiftsramme - kan foretages en nedbringelse af den leasingforpligtigelse, regionen har oparbejdet i 2014.

Samlet konstateres et betydeligt udgiftspres under fællesområdet. Dette skyldes dels prognoser for fremmede sygehuse. Dels konstateres en væsentlig nedgang i indtægterne fra Sjællandsaftalen. Dels konstateres stigende udgifter til behandling af Region Syddanmarks borgere på basis- og højt specialiseret niveau i andre regioner.

For praksisområdet forventes et lidt lavere mindreforbrug på i alt 115 mio., i forhold til 2. økonomi- og aktivitetsrapportering.

Der er i økonomiaftalen for 2015 forudsat et udgiftsfald på ca. 100 mio.kr. for udgifter til medicintilskud. Prognoserne for 2014 viser ikke umiddelbart tegn på fald, og området vil således blive fulgt tæt i 2015.

Aktivitet:

Sygehusene forventer en vækst på ca. 2 pct. i 2014.

Dette medfører en aktivitetsafregning til sygehusene der er lidt lavere end ved forrige rapportering, på i alt 64 mio. kr.

Udover aktivitetsafregning forventes en afregning til særlig dyr medicin og materialer på ca. 151 mio. kr., svarende til den forventede udgiftsstigning ved seneste økonomi- og aktivitetsopfølgning.

Psykiatri:

Økonomi:

Idet overførslerne ud af 2014 fastholdes på niveau med overførslerne ind i 2014, styrer psykiatriområdet som helhed efter sin andel af udgiftsloftet samt budgetoverholdelse.

Psykiatrisygehuset forventer et mindreforbrug på ca. 12 mio. kr., primært pga. forskydninger på interne forskningskonti, hvor der centralt vil blive foretaget dispositioner i samme omfang, som fremadrettet konsoliderer driften.

Aktivitet:

Psykiatrisygehusets samlede aktivitet for 2014 forventes på nuværende tidspunkt at blive lavere end baseline.

Social og Specialundervisning

Økonomi:

Forventningen efter tredje kvartal viser fortsat, samlet set et tilfredsstillende resultat.

Der er budgetteret med et akkumuleret overskud for 2014 på 6,9 mio. kr.

Dette overskud er i henhold til styringsprincipperne reserveret til 2015, hvor der indregnes tilbagebetaling i taksterne på i alt 1,9 mio. kr. og hvor centrene kan disponere over i alt 5,0 mio. kr.

Der forventes en samlet akkumulerede underskud på 0,9 mio. kr., hvilket er 7,9 mio. kr. mindre end det budgetterede, svarende til en budgetafvigelse på 1,0 %.

Det samlede billede er, at effekten af de senere års takstreduktioner inkl. reduktionen i 2014-taksterne generelt set er implementeret i omkostningsniveauet. Den positive udvikling er en konsekvens af det kontinuerlige fokus på styring.

Aktivitet:

Der forventes fortsat en lidt lavere belægning.

Ved denne 3. rapportering er den forventede belægningsprocent 3 procent lavere end budgetteret.

Regional Udvikling

Økonomi:

Årets forbrug forventes at ligge inden for det oprindelige budget, dvs. udgiftsloftet for Region Syddanmark isoleret set, jf. budgetloven af juni 2012.

Det forventede årsregnskab for 2014 er på i alt 528,9 mio. kr., med et ajourført budget på 531,9 mio. kr. Forbrug pr. 31. oktober 2014 er opgjort til i alt 299,8 mio. kr.

På baggrund af forbruget i årets første syv måneder forventes fortsat aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomiske styring vil blive taget de nødvendige skridt i den resterende del af året for at sikre dette. Fx via tilpasning af aktivitetsniveauet.

Aktivitet:

Se bilag for Regional Udvikling for en opfølgning på udvalgte aktiviteter vedr.:

Erhvervsudvikling, RUP (Den Regionale Udviklingsplan 2012-2015), Kultur, Uddannelse, Miljø og jordforurening, Kollektiv trafik samt diverse øvrige aktiviteter.

Fælles formål

Området omfatter dels stabe og politiske organisation, samt tjenestemandspension.

For området forventes fortsat balance i forhold til budgettet.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at det er ved at være noget tid siden, Hovedudvalget første gang blev præsenteret for målbilleder. Dengang havde medarbejdersiden kommentarer til de tværgående målbilleder, men det blev aftalt, at der først skulle være tid til at vænne sig til at operere med målbilleder både politisk og organisatorisk. Medarbejdersiden vil gerne være med til at kvalificere de målbilleder, der arbejdes med, fx i forhold til hvad en god arbejdsplads er. Her kan medarbejdersiden komme med input, som måske ikke er tænkt ind i forvejen, eksempelvis trivsel.

Ledersiden kvitterede positivt over for forslaget. Det vil være et godt tidspunkt at tage fat på en sådan proces, når en ny organisering af den øverste ledelse er på plads. Herefter vil der blive lavet et forslag til, hvordan Hovedudvalget kan inddrages.

Punkt 16: Personalemæssige konsekvenser ved den nye økonomistyringsmodel for 2015

14/99

Personalemæssige konsekvenser ved den nye økonomistyringsmodel for 2015

Sagsfremstilling

Med den nye takststyringsmodel for 2015 lægges der en dæmper på incitamenterne til aktivitetsvækst. Dog påføres sygehusene et produktivitetskrav, der betyder, at de skal levere en aktivitetsvækst på 2 pct for at opretholde det bevilgede budget. På garantiafdelingerne vil der være mulighed for at opnå meraktivitetsafregning og dermed øget budget ved øget aktivitet.

Den nye takststyringsmodel forventes ikke umiddelbart at få personalemæssige konsekvenser, dog kan der blive behov for udvidelse af kapaciteten på garantiafdelingerne, såfremt der kommer øget aktivitetspres på disse afdelinger.

Set i forhold til en situation, hvor regionen var fortsat med den nuværende takststyringsmodel men uden at have finansieringsgrundlag for den, ville der have været risiko for, at aktiviteten var fortsat med at stige mere end økonomien kunne bære. En øget aktivitet medfører øgede driftsudgifter, hvilket man ville have været nødt til at dække af økonomisk. Dette ville presse den samlede økonomiske ramme, og man ville derfor kunne blive nødt til at reducere i personaleomkostningerne for at kunne dække de stigende øvrige driftsudgifter af.

Med den nye takststyringsmodel for 2015 forventes der således at være større personalemæssig sikkerhed i forhold til jobsituationen, end hvis regionen var fortsat med den nuværende model.

Jens Elkjær orienterer yderligere på mødet.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Punktet blev udsat til det førstkommande møde i 2015, da Jens Elkjær havde afbud til dagens møde.

Medarbejdersiden bemærkede, at de ønsker et mere detaljeret oplæg, så drøftelsen i Hovedudvalget kan kvalificeres.

Sekretariatet videregiver medarbejdersidens bemærkninger.

Punkt 17: Overflytning af medarbejdere

14/99

Overflytning af medarbejdere

Sagsfremstilling

I forbindelse med psykiatrisygehusets indflytning i henholdsvis Aabenraa og Esbjerg, gennemfører Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding – Augustenborg, Psykiatrisk Afdeling Haderslev – Augustenborg, Serviceafdelingen og Psykiatrisk Afdeling Esbjerg – Hviding, personaleprocesser i oktober og november måned 2014.

Psykiatriens FMU er orienteret 27. oktober 2014, efter at alle involverede lokale MED-udvalg har behandlet tids- og handleplaner for deres respektive afdelinger.

Personaleprocesserne håndteres i overensstemmelse med "Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger".

Orienteringen til Hovedudvalget sker, fordi der blandt andet sker overdragelse af personale mellem to sygehuse og virksomhedsoverdragelse af personale til ekstern samarbejdspartner på serviceområdet.

I Aabenraa etableres en fælles servicefunktion og i den forbindelse er det gjort muligt, at Psykiatrien i Region Syddanmark overdrager 6,4 fuldtidsstilling til Sygehus Sønderjylland efter forud aftalte stillingskategorier og kriterier. Der sker ikke overdragelse af budget.

På rengøringsområdet i Aabenraa har Sygehus Sønderjylland entreret med et eksternt firma – EliteMiljø A/S, og her vil psykiatrisygehuset virksomhedsoverdrage personale svarende til den opgave, der skal udføres.

Psykiatrisk Afdeling Haderslev – Augustenborg flytter til Aabenraa og kan tilbyde alle medarbejdere en stilling i Aabenraa.

Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling Kolding – Augustenborg flytter til Aabenraa og det vil være et fåtal, der ikke kan tilbydes fortsat ansættelse i Aabenraa. Personaleprocessen håndteres i overensstemmelse med "Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger".

INDSTILLING

Til information og evt. afgivelse af bemærkninger.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Jacob Stengaard Madsen orienterede. Overflytningen har været planlagt længe, og forløber som forventet. Af sagsfremstillingen fremgår, at der ikke sker overdragelse af budget. Det skyldes, at der er aftalt en finansiering med Psykiatrien, hvorefter Psykiatrien betaler for ydelser efter regning.

Punkt 18: Evt.

14/99

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 19: Kommunikation fra mødet

14/99

Kommunikation fra mødet

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2014

Det blev aftalt, at der skal kommunikeres om følgende fra dagens møde:

- MTU - anonymitet og aktindsigt
- Personalepolitiske projekter
- Ophævelse af garanti om et jobtilbud
- Sygefravær og Trivsel 2015 og sygedagpengereformen
- Arbejdsmiljøkonferencen