

REFERAT Hovedudvalget d. 24-06-2014

Mødedato Tirsdag d. 24. juni 2014 kl. 11:00

Mødested Mødeværelse 4

Mødedeltagere Edel Marie Laursen (Fravær), Flemming Jensen (Fravær), Thomas
Tønnes (Fravær), Kirsten Thøke (Fravær), Rene Gordon Larsen
(Fravær), Ullis Wagnholt Johansen (Fravær), Jesper Rønn (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel orientering.....	3
Strategisk selvedelse og kerneopgaven.....	7
Udmøntning af midler fra OK 13.....	10
Arbejds miljødrøftelse 2014.....	12
Opfølgning på sygefravær Region Syddanmark jan-marts 2014.....	15
Effektive møder - fortsat.....	19
Afrapporting vedr. personalepolitiske projekter OK 11.....	22
Arbejdsskade forsikringens dækningsområde i forbindelse med transport.....	24
Årsrapport 2013.....	26
Økonomiaftalen for 2015.....	28
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014.....	30
Udviklingen i arbejdskraftbehovet i Region Syddanmark.....	33
Nyansættelse sker som udgangspunkt på overenskomstvilkår.....	36
Opgaveflytning fra Syddanske Vaskerier til OUH.....	38
Implementering af COSMIC EPJ/PAS - revideret tidsplan.....	41
Kommunikation fra mødet.....	44
Evt.....	46

Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel orientering

14/99

Bilag

Referat fra Hovedudvalgets møde 8. april 2014

MTU 2014 - spørgsmål om krænkende adfærd

Opsamling fra sidste møde og generel orientering

Sagsfremstilling

Initiativer vedrørende informationssikkerhed i Region Syddanmark

Region Syddanmark har ansvaret for og drifter et stort antal it-systemer, der bl.a. indeholder en meget stor mængde af fortrolige og personfølsomme data, men som også er fundamentet for hele regionens daglige drift. Derfor er det af afgørende betydning, at it-sikkerhed vægtes højt.

Hovedudvalget blev i foråret 2013 orienteret om hændelsen, hvor en række CPR-numre var tilgængelige på regionens hjemmeside. Som opfølgning herpå har Region Syddanmark gennem ekstern audit kortlagt, hvor der er behov for en målrettet indsats for at sikre følgende tre hensyn:

- Tilgængelighed: Dvs. høj driftssikkerhed med høj opetid og minimeret risiko for større nedbrud og datatab
- Integritet: Dvs. korrekt funktion af systemerne med minimeret risiko for manipulation af og fejl i såvel data som systemer, herunder autencitet (identitetskontrol af brugere) og uafviselighed (dokumentation for foretagne handlinger).
- Fortrolighed: Dvs. opnå fortrolig behandling, transmission og opbevaring af data.

På baggrund heraf er der igangsat en række handleplaner, og der vil derudover blive etableret en IT-understøttelse af logningskontrollerne, således at kontrollen kan ske betydeligt mere målrettet. Den konkrete løsning, og betydningen heraf for medarbejderne, vil senere blive forelagt Hovedudvalget.

MTU 2014 – spørgsmål om krænkende adfærd

Spørgsmålene om krænkende adfærd i MTU 2014 er nu godkendt af direktionen. En arbejdsgruppe nedsat under Hovedudvalget har givet sparring på spørgsmålene omkring udviklingssamtaler, trusler om vold, fysisk vold samt mobning.

Spørgsmålene om krænkende adfærd er vedhæftet til information.

Frivillighedsstrategi – information om den planlagte proces

Frivillighedsstrategien har i løbet af april og maj været drøftet i Sundhedsudvalget og Psykiatri- og Socialudvalget. Der har sideløbende hermed været en proces med indhentning af erfaringer og bemærkninger fra de forskellige områder.

Fælles MED-udvalgene er blevet bedt om at drøfte inputs til frivillighedsstrategien – for sygehusenes vedkommende med frist inden sommerferien.

På baggrund af de forskellige inputs udarbejdes et udkast til en frivillighedsstrategi. Dette vil blive forelagt brugerorganisationer og politiske udvalg til drøftelse i løbet af september, ligesom Hovedudvalget får udkastet til behandling på mødet 4. september 2014.

Regionsrådet forelægges høringsudkast i oktober, og der forventes bred høring i november og endelig vedtagelse af strategien i januar 2015.

Smart velfærd

Smart velfærd er et nyt strategisk projekt i Region Syddanmark, der skal løbe over en et-årig periode. Formålet er at vise, hvordan Region Syddanmark kan gå foran og sætte en dagsorden om at udvikle velfærdssamfundet med konkrete forslag, som indeholder mål og indsatsområder. Vi skal vise, at det er muligt at levere endnu mere effektive velfærdsydelser for de ressourcer, der forbruges i den offentlige sektor. Det skal vi gøre, ved at udfordre den måde, som vi arbejder på i dag. Helt konkret skal Region Syddanmark gå forrest – og levere smart velfærd.

Mikkel Hemmingsen orienterer herom.

Nye medlemmer af Hovedudvalget

Birgitte Valeur er indtrådt som nyt medlem af Hovedudvalget pr. 10. april 2014 i stedet for Maia Esmann.

Christian Schacht-Magnussen er indtrådt som nyt medlem af Hovedudvalget pr. 1 juni 2014 i stedet for Jens Jørn Bøvling.

Referat fra Hovedudvalgets møde 8. april 2014

Sekretariatet modtog et ønske fra Lone Rasmussen om en tilføjelse i referatet af punkt 6 fra Hovedudvalgets møde 8. april. Hovedudvalget blev orienteret om tilføjelsen 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 24-06-2014

Initiativer vedrørende informationssikkerhed i Region Syddanmark

Det blev aftalt, at Hovedudvalget på det kommende møde 4. september 2014 præsenteres for initiativerne vedrørende informationssikkerhed.

MTU 2014 – spørgsmål om krænkende adfærd

Mikkel Hemmingsen orienterede kort. Arbejdsgruppen under Hovedudvalget har været med til at formulere et nyt sæt spørgsmål vedrørende krænkende adfærd. De nye spørgsmål skal være med til at sikre, at man ikke får stillet kolleger eller en leder til regnskab for noget, man måske ikke mente.

Aktindsigt i MTU

Medarbejdersiden bemærkede, at man flere steder er bekymret for anonymiteten, når fx medierne anmoder om aktindsigt i MTU'en.

Der var enighed om, at det skal kommunikeres ud, at der ikke er grund til bekymring i forbindelse med anmodning om aktindsigt i MTU'en, da anonymiteten bevares.

Frivillighedsstrategi

Medarbejdersiden bemærkede, at de ønsker, at Hovedudvalget får mulighed for at behandle udkastet til frivillighedsstrategi *før* det forelægges brugerorganisationer og politiske udvalg, således at Hovedudvalgets bemærkninger kommer med hertil.

Sekretariatet undersøger, hvordan Hovedudvalget kan afgive bemærkninger så tidligt som muligt i processen.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at de ønsker, at der udarbejdes et sæt retningslinjer for brugen af frivillig arbejdskraft.

Smart Velfærd

Mikkel Hemmingsen orienterede. Smart velfærd er et strategisk projekt, der fokuserer på tre overordnede områder:

1. Hvor vi har en udfordring, vi ønsker at få løst
2. Hvor andre har gjort noget godt, som vi ønsker at lære af
3. Hvor vi har gjort noget godt, som vi gerne vil dele med andre.

Der igangsættes en politisk proces, og regionsrådet har en første drøftelse af Smart velfærd i august.

Eksempler på Smart velfærd kan være: e-læring, kundebestyrelser, uddannelsesruter og telepsykiatri.

Referat fra Hovedudvalgets møde 8. april 2014

Til punkt 8 "Visitation til skadebehandling" spurgte medarbejdersiden ind til, om der er sket en afklaring af, hvordan medudgiften på 18 mio. kr. skal finansieres.

Jens Elkjær svarede, at der vil blive taget stilling hertil i efteråret, når man har nogle erfaringer med den nye skadevisitering og effekten heraf.

Suppleanter på dagens møde

Hanne Hansen deltog som suppleant for Flemming Jensen og Solveig Dein Kjeldgaard deltog som suppleant for Jesper Rønn.

Punkt 2: Strategisk selvledelse og kerneopgaven

14/21517

Bilag

Notat - selvledelse og kerneopgave

Strategisk selvledelse og kerneopgaven

Sagsfremstilling

På baggrund af Hovedudvalgets døgnsseminar 2014, hvor temaet var strategisk selvledelse og kerneopgaven, har HR udarbejdet et oplæg, hvor Hovedudvalget rammesætter temaet om strategisk selvledelse og kerneopgaven.

Der er lavet et bud på et notat, som kort rammesætter begreberne og tilgangen. Notatet skal tilrettes og godkendes på dette møde.

Det er vanskeligt med denne type tiltag. På den ene side vil Hovedudvalget og direktionen gerne sætte en retning for organisationen – på den anden side er det lige så vigtigt at bakke op om lokale initiativer, som sagtens kan ses som led i den overordnede retning.

Derfor er det oplægget, at Hovedudvalgets beslutninger omkring strategisk selvledelse og kerneopgaven ses som et udgangspunkt for nye initiativer. Samtidig kan notatet også ses som forankring og opbakning til eksisterende lokale indsatser på området.

Til orientering er der en sammenhæng til et andet punkt på denne dagsorden, hvor det foreslås, at personalepolitiske midler fra OK13 kanaliseres i samme retning.

INDSTILLING

Det indstilles, at notatet om strategisk selvledelse godkendes.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Mikkel Hemmingsen indledte. Som opfølgning på drøftelserne på Hovedudvalgets døgnsseminar er der udarbejdet et stykke papir, der kort beskriver, hvad strategisk selvledelse handler om, og som forklarer begreberne. Der må nødvendigvis være et rum til, at den enkelte medarbejder kan udføre sine opgaver. Det kan være sværere for nye medarbejdere, end for dem med erfaring, at agere i dette rum. Det kræver af lederen, at denne kan give sine medarbejdere nogle redskaber til at kunne prioritere opgaverne. Det kræver også, at vi kan arbejde sammen på tværs. Derfor skal vi – på tværs - være enige om, hvordan vi gør det og hvordan vi laver de rigtige prioriteringer.

Medarbejdersiden bemærkede, at papiret er en udmærket opsamling på døgnsseminaret. Der står blandt andet, at lederen fremadrettet skal være med til at udvikle og sætte de strategiske mål, og det er meget vigtigt. Vi skal have de samme mål oppefra (top-down), så vi ikke udvikler mål i øst og vest.

Fra ledersiden bemærkede nogle, at strategisk selvledelse ikke i sig selv er nyt. Vi skal passe på med ikke at blive ved med at rulle nye dagsordener ud hele tiden. I stedet skal det tænkes ind og integreres i det, vi gør i forvejen.

Hertil svarede andre, både fra medarbejder- og lederside, at de mener, at begreberne er gode og anvendelige. Især det store fokus på forståelse af kerneopgaven og dens betydning for arbejdet er vigtig.

Hovedudvalget aftalte at bede Fælles MED-udvalgene om at forholde sig til, om strategisk selvledelse kan være et værktøj, der dels kan skabe en forståelse for og dels kan være med til at løse nogle af vores udfordringer.

Konkret bedes Fælles MED-udvalgene forholde sig til følgende 2 vinkler på strategisk selvledelse:

- **Kan strategisk selvledelse øge forståelsen af, hvorfor nye medarbejdere ofte bliver mere stressede end mere erfarne medarbejdere – og kan det at arbejde med strategisk selvledelse være med til at hjælpe disse medarbejdere, så de både arbejder effektivt og kommer til at trives hurtigere?**

- **Kan strategisk selvledelse bruges til at forstå og løse udfordringer med det tværgående samarbejde?**

På mødet i Hovedudvalget 24. oktober 2014 gives en opsamling på tilbakemeldingerne samt et forslag til den videre proces.

Punkt 3: Udmøntning af midler fra OK 13

14/19802

Bilag

Revideret tidsplan

Udmøntning af midler fra OK 13

Sagsfremstilling

Som grundlag for beslutning om tildeling af midler til personalepolitiske projekter fra OK13 skal der fastlægges indsatsområder eller temaer.

På Hovedudvalgsmødet den 23. januar 2014 godkendtes tidsplan for udmøntningen af midlerne. Heraf fremgår, at Hovedudvalget på dagens møde træffer beslutning om indsatsområder eller temaer, jf. punktet om afrapportering fra OK11.

Det foreslås, at udgangspunktet for tildeling af midler tages i temaet "strategisk selvledelse". Dette ligger i naturlig forlængelse af Hovedudvalgets døgnsseminar 2014.

Koncern HR foreslår, at opgaven med at udarbejde konkrete ansøgningsvilkår/kriterier for de personalepolitiske midler forankres i dagsordensudvalget, som også bruges til at sparre omkring det videre arbejde med strategisk selvledelse og kerneopgaven. HR betjener dagsordensudvalget i dette arbejde.

Koncern HR foreslår ligeledes, at tidsplanen revideres - se bilag.

INDSTILLING

Det indstilles, at:

- Hovedudvalget godkender, at temaet for tildeling af midler for OK13 bliver strategisk selvledelse
- arbejdet med at udarbejde konkrete ansøgningsvilkår/kriterier for de personalepolitiske midler forankres i dagsordensudvalget, som også bruges til at sparre omkring det videre arbejde med strategisk selvledelse og kerneopgaven
- Hovedudvalget godkender den reviderede tidsplan.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Hovedudvalget godkendte, at temaet for tildeling af midler fra OK13 skal være strategisk ledelse, herunder mere konkret følgende 2 vinkler, jf. punkt 2 på dagsordenen:

- **Kan strategisk selvledelse øge forståelsen af, hvorfor nye medarbejdere ofte bliver mere stressede end mere erfarne medarbejdere – og kan det at arbejde med strategisk selvledelse være med til at hjælpe disse medarbejdere, så de både arbejder effektivt og kommer til at trives hurtigere?**
- **Kan strategisk selvledelse bruges til at forstå og løse udfordringer med det tværgående samarbejde?**

Der arbejdes videre efter den reviderede tidsplan, og dagsordensudvalget inddrages i det videre arbejde.

Punkt 4: Arbejdsmiljødrøftelse 2014

13/24614

Bilag

Pjece om brugerinvolvering i byggeproccen

Arbejdsmiljøredegørelse 2013

Arbejdsmiljødrøftelse 2014

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøredegørelsen 2013 indeholder en overordnet beskrivelse af status indenfor arbejdsmiljøområdet i Region Syddanmark med udgangspunkt i direktionens og Hovedudvalgets fokusområder:

- Social kapital
- Sygefravær og trivsel, herunder monitorering af trivsel og arbejdsmiljødata
- Arbejdsmiljø i nye rammer

Formålet er at evaluere på det forrige års arbejdsmiljøarbejde samt drøfte evt. yderligere initiativer indenfor de tre fokusområder.

Status

For status i forhold til enhedernes indsats til understøttelse af direktionens og Hovedudvalgets fokusområder henvises til bilag 1 - 6 i arbejdsmiljøredegørelsen.

Generelt kan orienteres om, at Hovedudvalget i 2013 nedsatte en arbejdsgruppe, med det formål at udarbejde forslag til ny arbejdsmiljøpolitik.

Social kapital

Der har i 2013 været et særligt fokus på formidling af social kapital. Dette dels ved udsendelsen af hæfte med "Gode historier", dels ved udarbejdelsen af en kort animationsfilm om "Social Kapital i Region Syddanmark" og dels ved planlægningen af en temadag om "Tillid og innovation".

Sygefravær & Trivsel, herunder monitorering af trivsel og arbejdsmiljødata

Der arbejdes generelt målrettet med at reducere sygefraværet og øge trivslen gennem initiativerne i "Sygefravær & Trivsel 2015 i Region Syddanmark", se andet punkt på dagsorden herom.

Der er i 2013 gennemført en evaluering af "Fokuseret indsats på arbejdsmiljøområdet" med en tydeliggørelse af indsatsen via 6 initiativer. Der arbejdes fortsat målrettet med dialogen med Arbejdstilsynet, samt videndeling internt.

For arbejdsmiljødata henvises til bilag 7 i arbejdsmiljøredegørelsen.

Arbejdsmiljø i nye rammer

Der er arbejdet videre med udarbejdelsen af bilag til regionens byggehåndbog vedr. inddragelse af bl.a. arbejdsmiljøorganisationen i nye byggerier. Pjecen er vedlagt til orientering.

Koncern HR deltager løbende i tværregionale netværksmøde, med henblik på erfaringsudveksling og udvikling af nye tværregionale initiativer i forhold til nyt sygehusbyggeri.

Det fremadrettede fokus

Social kapital

Der er i 2014 planlagt at udarbejde endnu en animationsfilm om social kapital med fokus på relationer. I regi af MED-uddannelserne planlægges derudover mere fokus på social kapital i Region Syddanmark med afsæt i hæftet om de gode historier i regionen.

Sygefravær & Trivsel, herunder monitorering af trivsel og arbejdsmiljødata

I relation til "Sygefravær og Trivsel 2015 i Region Syddanmark" henvises til selvstændigt punkt på dagsorden.

Der vil i 2014 være fokus på indsamling af erfaringer til håndtering af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø. Dette sker blandt andet ved igangsættelse af to projekter, støttet af forebyggelsesfonden, omhandlende dels høje

følelsesmæssige krav og dels håndtering af registrering af vold i MTU.

Der er igangsat et projekt med det formål at skabe en fælles registreringspraksis i forhold til arbejdsulykker samt synliggøre best practise for analyse, med henblik på forebyggelse. Projektet gennemføres i samarbejde med enhederne.

Arbejds miljø i nye rammer

Der udbydes kurser til arbejds miljøgrupperne, med henblik på at klæde dem på til at indgå som en kvalificeret samarbejdspart i forhold til byggerier i regionen.

Der er derudover fokus på, hvordan der kan arbejdes med arbejds miljøet på byggepladserne, både for at undgå reaktioner fra Arbejdstilsynet og for at nedbringe antal af ulykker. Fokus her vil være både på egne medarbejder og "fremmede" håndværkere, samt på interaktionen mellem håndværkere og patienter/brugere m.v..

Dette sker dels via udarbejdelsen af undervisningsmateriale samt via Region Syddanmarks tovholderfunktion i forhold til udarbejdelsen af en fælles regional Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS). Sidstnævnte er forankret i regionens Bygningsafdeling.

Evaluering og udpegning af fokusområder fra 2015

De nuværende fokusområder for arbejds miljøarbejdet gælder frem til 2015 og tilbagemeldingerne fra enhederne giver ikke anledning til revidering af fastsatte fokusområder på nuværende tidspunkt.

Der skal i 2015 foretages en evaluering af fokusområderne 2012 - 2015, ligesom der skal fastlægges nye fokusområder for regionens strategiske arbejds miljøindsats.

Tilbagemeldingerne, f.eks. omkring Regeringens 2020-plan, indgår i den kommende evaluering og i den løbende dialog omkring udviklingen indenfor arbejds miljøområdet.

Evaluering af fokusområderne funderes i arbejds miljødrøftelsen for 2015.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter det foregående års arbejds miljøarbejde og det fremadrettede fokus for 2015.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Mikkel Hemmingsen orienterede kort om det foregående års arbejde på arbejds miljøområdet og det fremadrettede fokus.

Medarbejdersiden henviste til den vedlagte pjeces "Brugerinvolvering i byggeprocessen" og bemærkede, at de ønsker, at der i opsummeringen på side 13 tilføjes en bemærkning om, at man i nybyggerier skal bruge erfaringer fra tidligere byggerier.

Sekretariatet videregiver bemærkningen til Koncern HR.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at det er vigtigt, at der ikke kommer yderligere fokuspunkter for arbejds miljøarbejdet nu, for så risikerer man, at arbejdet bliver ufokuseret.

Derudover roste medarbejdersiden, at der nu er taget initiativ til, at der skabes en fælles registreringspraksis i forhold til arbejdsulykker.

Punkt 5: Opfølgning på sygefravær Region Syddanmark jan-marts 2014

11/12952

Bilag

Oversigt over sygfravær Region Syddanmark - jan.-marts 2014.docx

Opfølgning på sygefravær Region Syddanmark jan-marts 2014

Sagsfremstilling

Dette er status på sygefravær i januar – marts 2014 for Region Syddanmark, som led i opfølgning på Sygefravær & Trivsel 2015.

Sygefraværet i Region Syddanmark var i januar – marts 2014 på 4,9 %, hvilket er et fald på 0,4 procentpoint i forhold til samme periode i 2013. Sygefraværet svarer til 12,8 sygefraværdsdage i gennemsnit.

Det korte sygefravær er faldet for alle enheder for perioden januar – marts 2014 i forhold til samme periode i 2013. En forklaring på dette er højst sandsynligt influenza epidemien i denne periode i 2013.

Det lange sygefravær er faldet i januar – marts 2014 på Odense Universitetshospital, Sygehus Lillebælt og i Øvrig sundhed, mens det er steget på Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Sønderjylland, Psykiatrien, regionshuset og Sociale centre i forhold til samme periode i 2013.

HR har kontaktet enhederne for at få bud på stigningen i det lange sygefravær. Deres bud er: Sociale centre: En del steder er der forventning om at være 100 % rask, før en sygemeldt kommer tilbage, hvilket forlænger fraværperioden. Psykiatrien: Manglende fokus fra administrationens side. Derudover anvendes 1-5-15-modellen ikke systematisk alle steder, hvilket smitter af på opfølgningen på sigt. Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Sønderjylland og regionshuset kan ikke pege på en forklaring på stigningen.

Prognosemodellen viser, at Region Syddanmark samlet set vil nå måltallet for sygefravær i 2014 på 4,1%.

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

Region Syddanmark har det laveste sygefravær af regionerne

Selvom Region Syddanmark manglede 0,1 procentpoint i at nå måltallet for sygefraværet i 2013 (måltallet var 4,1%), var resultatet bedre end i de øvrige regioner. Siden 2008 har Region Syddanmark haft det tredje laveste sygefravær, men i 2013 havde Region Syddanmark det laveste gennemsnit. Læs mere på:

http://www.fldnet.dk/nyheder/news_files/614/1_Nyhedsbrevet.pdf

HR vurderer, at resultatet formentligt fremkommer som en kombination af:

- tydelig ledelseskommunikation om strategisk prioritering, så ingen ledere har været i tvivl om, at dette var noget alle skulle (opsatte måltal, der er blevet fulgt op på)
- tålmodighed med det lange seje træk med at ændre en kultur – ændringen er kommet fordi mange ledere tager opgaven på sig (bl.a. gennem bevidst italesættelse: "sygdom" er en privat sag, men "sygefravær" noget vi taler om, da det påvirker kolleger og afdelingens muligheder for at yde service for patienter og borgere)
- systematik brug af et konkret værktøj (1-5-15 model) – tæt dialog og samspil mellem medarbejdere og leder
- Dialog med og opbakning fra MED-systemet

Supplerende initiativer for at nedbringe sygefravær

For at understøtte Region Syddanmarks arbejde med at nå og fastholde måltallet for sygefravær på 4,1%, arbejder Koncern HR med 6 nye supplerende initiativer. Initiativerne skal styrke forebyggelse og TTA (tilbage til arbejde efter en længere sygemelding).

De 6 initiativer er:

1. "Kom-godt-tilbage"-model (systematisk dialog mellem leder og medarbejder på dag 1, efter 1 uge og efter 1 måned ved længere sygefravær)
2. MED-udvalg mere i spil i forhold til "Sygefravær & Trivsel 2015"
3. Forebyggelse af sygdommeldinger hos gravide
4. Indgåelse af partnerskabsaftale med kommuner i Region Syddanmark om samarbejde ved langtidssygemeldte medarbejdere
5. Styrket erfaringsudveksling på tværs af organisationen
6. Mening og mål i arbejdet (afprøve pilotprojekt)

Eksempel på nyt initiativ: Dialog med gravide for at forebygge sygefravær

Cirka hver anden gravide medarbejder i Region Syddanmark bliver sygemeldt (i gennemsnit i 38 dage), inden barselsorloven påbegyndes. Som et bidrag til at forebygge graviditetsbetinget sygefravær, er Koncern HR i gang med at udarbejde en vejledning.

Vejledningen indeholder forslag til, hvordan lederen kan snakke med den gravide medarbejder. Formålet er at drøfte, hvordan den gravide medarbejder kan fortsætte i jobbet, indtil barselsorloven påbegyndes. Vejledningen udarbejdes til regionshuset, men bliver stillet til rådighed for øvrige enheder til inspiration.

Derudover udbydes et nyt lederkursus med afsæt i Region Syddanmarks lederundersøgelse "Den sundeste ledelse" (fra 4. kvartal).

IT-understøttelse letter opfølgning på sygefravær

Som et element under Region Syddanmarks indsats for at nedbringe sygefravær, har regionen indkøbt et it-modul til lønsystemet fra Silkeborg Data. IT-modulet kaldes "fraværspolitikker" og går kort fortalt ud på, at en personaleleder automatisk fra lønsystemet kan modtage mails med besked, når en medarbejder har et sygefraværs mønster, som lederen bør reagere på.

IT-systemet hjælper således efter nogle opsatte "fraværspolitikker" (f.eks. besked ved 15 sammenhængende sygefraværsdage) den enkelte leder med at fastholde systematisk opfølgning på sygemeldte medarbejdere, hvilket kan bidrage til at begrænse sygefraværet.

Alle enheder ønsker at bruge "fraværspolitikker". I takt med at den enkelte enhed er parat med den administrative opsætning, kan systemet tages i anvendelse. Daglig indregistrering af sygefravær giver mest tidstro oplysninger.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter, hvordan MED-systemet bedst muligt – lokalt og centralt – kan understøtte Region Syddanmark i at nå måltallet i 2014 for sygefravær på 4,1%

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Mikkel Hemmingsen indledte. Vi har nu det laveste sygefravær blandt regionerne, men vi er ikke helt i mål endnu. Derfor skal vi have en drøftelse af, hvordan vi kan komme i mål.

Medarbejdersiden bemærkede, at der er sket en markant stigning i langtidssygefraværet nogle steder, mens det stadig falder andre steder. Medarbejdersiden efterspurgte en forklaring herpå. Samtidig undrede nogle sig over udmeldingen på socialområdet, hvor det fremgår, at det forventes, at man er 100 pct. rask, før man vender tilbage til arbejdet.

Torben Bøge Mikkelsen svarede, at han ikke kan genkende billedet fra socialområdet, da man arbejder på at få medarbejderne delvist tilbage, hvis de kan klare det. Der er en konkret vurdering hver gang, og der laves forløb for medarbejdernes tilbagevenden, hvor det giver mening.

Drøftelserne viste, at der ikke kan gives entydige forklaringer på, hvorfor det lange sygefravær stiger nogle steder, men at billedet er komplekst. Da årsager til sygefravær ikke registreres, kan vi ikke umiddelbart se, om sygefraværet skyldes fysiske eller psykiske faktorer. Det er vigtigt at se på, om vi er gode nok til at hjælpe medarbejderne tilbage i arbejde.

Det blev nævnt, at en af forklaringerne på sygefravær, der skyldes psykiske problemer, måske skal findes i den kroniske ubalance mellem arbejdsmængde og ressourcer. Udfordringen er blevet større i forhold til den kroniske ubalance. I strategisk selvledelse har vi nogle gode værktøjer, der kan være med til at ændre på det. På socialområdet har man erfaring for, at fokus på kerneopgaven kan være med til at hjælpe medarbejderne.

Medarbejdersiden understregede, at "Kom-godt-tilbage"-modellen ikke kun er et ansvar for lederne, men at kollegerne også har et ansvar for, at en medarbejder kommer godt tilbage i arbejdet.

Det blev aftalt, at der er behov for en yderligere drøftelse af emnet og at HR til det kommende møde undersøger følgende spørgsmål og kommentarer fra mødet:

- **Kan der siges noget om, hvorvidt stigningen i sygefraværet skyldes psykiske problemer**
- **Der ønskes en uddybelse af initiativet "Mening og mål i arbejdet"**
- **Hjælper de ting, vi gør, til at få medarbejderne tilbage til arbejdet – eller afskediger vi dem?**

Punkt 6: Effektive møder - fortsat

14/99

Bilag

Tips og råd til effektive møder

Effektive møder - fortsat

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde 23. januar 2014 blev det aftalt, at der skulle laves en sammenskrivning af tips og værktøjer til effektive møder. Vedhæftet er et bilag der indeholder de samlede tips og værktøjer til afholdelse af effektive møder samt videomøder.

I forlængelse heraf har dagsordensudvalget bedt om, at der udarbejdes en meget kort oversigt i lommeformat med de vigtigste krav/tjekpunkter til effektive møder, som kan bruges som en huskenote i forbindelse med afholdelse af møder.

Der arbejdes desuden på at udarbejde en standardskabelon til en dagsorden, hvoraf det fremgår om punkter er til beslutning, drøftelse eller information.

Oversigten med tjekpunkter samt standardskabelon til dagsorden forelægges til information 4. september.

HR foreslår, at dokumenterne gøres tilgængelige på HR Portalen samt kommunikeres ud via MED-systemet, når de er klar.

Muligheder for træning i mødeledelse

Hovedudvalget bad derudover om at få undersøgt, hvilke muligheder der er for træning i mødeledelse. Nedenfor beskrives, hvilke muligheder der er for dette – og hvor både mødeledere og deltagere inddrages, da gode møder er et fælles ansvar.

Udover det klassiske møde, som fx et afdelingsmøde, kan møder have fokus på andre formål - at skabe udvikling, motivation, læring; for at nævne nogle. De forskellige mødeformer kalder på forskellige former for mødeledelse og derfor også på forskellige former for træning.

Evaluering af møder

Meget kan læres på skolebænken, men som bekendt er det øvelse der gør mester.

En enkel måde at træne mødeledelse, er at gøre brug af evaluering. Evalueringer kan give et billede af, hvordan møder har været, men kan også bruges til at forme, hvordan vores møder skal se ud i fremtiden. Evalueringer igangsætter en refleksionsproces hos mødedeltageren, som man kan udnytte til at få ideer og forslag til, hvordan møderne kan forbedres. Mundtlige evalueringer giver størst udbytte, fordi man kan have en dialog om hvordan møderne kan forbedres, og fordi man kan høre, om andre har oplevet det samme.

En enkel metode til at træne mødeledelse, og samtidigt forbedre møder, er:

- Kig de gode råd til effektive møder igennem, og udvælg sammen tre ting ved jeres møder, som I vil have fokus på at forbedre
- Udpeg to mødedeltagere som på næste møde har opgaven at evaluere de tre punkter
- Afsæt fx 10 min. i slutningen af hvert møde til evaluering
- Gentag evalueringen indtil I er tilfredse, og udvælg evt. tre nye punkter at følge op på.

Metoden kan tilpasses efter behov. Hvor det er muligt, kan mødelederrollen skifte, så flere får mulighed for at træne.

E-læring om effektive møder

HR foreslår, at det lokale arbejde med at skabe gode effektive møder understøttes af et e-læringsmodul, som introducerer deltagerne til de grundlæggende tips og råd til effektive møder. E-læringsmodulet vil indeholde ideer og opgaver til, hvordan man lokalt selv kan arbejde videre med at skabe gode møde.

E-læringsmodulet kan både bruges som læringsværktøj for den enkelte, som fælles værktøj på møder, og som et "opslagsværk", hvori deltagerne kan repetere viden om mødeledelse. Fordelen ved et e-læringsmodul er, at ansattes brug af modulet er fleksibel i tid og sted, og at modulet kan bidrage til at vejlede store grupper af ansatte i effektive møder.

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- godkender dokumentet med tips og værktøjer til effektive møder samt kommunikationen heraf
- drøfter forslaget om oprettelse af et e-læringsmodul om effektive møder

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Hovedudvalget var enige om, at det er en god idé, at der laves et e-læringsmodul om effektive møder samt at dokumentet med tips og værktøjer skal kommunikeres ud.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at det er vigtigt at se på selve mødestrukturen og om vi holder de rigtige møder i vores organisation. Når en organisation forandres, bør man også være opmærksom på, om mødestrukturen skal forandres, så man ikke holder møder af vane.

Punkt 7: Afrapporting vedr. personalepolitiske projekter OK 11

13/6222

Bilag

Udmøntningpersonalepolitiske midlerOK11

Afrapporting vedr. personalepolitiske projekter OK 11

Sagsfremstilling

I forbindelse med OK11 blev der afsat 1.174.000 kr. til lokale personalepolitiske projekter i Region Syddanmark. Hovedudvalget godkendte på sit møde den 22. april 2013 de 26 projekter, der blev tildelt midler. Det overordnede tema for projekterne var "Social kapital og trivsel".

23 ud af 26 projekter er nu afviklet. 3 projekter har fået tidsmæssig dispensation via dagsordensudvalget og afvikles inden 1. juli 2014. De 23 projekter levede op til de krav om afrapportering, som tidligere er vedtaget i Hovedudvalget.

Formidling

Projekterne er formidlet via relevante kanaler, f. eks sygehusenes intranet, personaleblade eller undervisning. Et enkelt projekt om sygehusbyggeri har så stor almen relevans, at det vil blive præsenteret på Arbejdsmiljøkonference 2014. Det fremgår af de enkelte afrapporteringer, hvordan der er formidlet.

Hovedudvalget kan få flere oplysninger fra afrapporteringerne ved henvendelse i HR-Personaleudvikling. Oversigt over projekterne findes i bilag 1.

Regnskab

Pr. 12. maj 2014 er der udbetalt **765.569, 86 kr.** af de afsatte **1.174.000 kr.** Regnskabet er ikke endelig opgjort, da 3 projekter har fået dispensation, og HR afventer fakturaer fra yderligere 4 projekter.

Det forventes, at alle midler vil være brugt pr. 1.7.2014.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager afrapporteringen vedrørende de personalepolitiske midler fra OK11 til efterretning.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Afrapporteringen blev taget til efterretning.

Punkt 8: Arbejdsskadeforsikringens dækningsområde i forbindelse med transport

14/99

Bilag

Notat om arbejdsskadeforsikringens dækning under transport - maj 2014

Arbejdsskadeforsikringens dækningsområde i forbindelse med transport

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøftede HRs notat om arbejdsskadeforsikringens dækningsområde på mødet den 8. marts 2010. HR har nu udarbejdet et revideret notat, der beskriver de almindelige situationer for den typiske medarbejder.

I arbejdsskadesager vil der altid skulle foretages en helt konkret vurdering, og det er vanskeligt at sige noget fast om, hvornår en skade er dækket og hvornår den ikke er dækket.

Notatet beskriver udgangspunkterne i forskellige situationer, således at man som medarbejder kender udgangspunktet i forhold til bl.a. dækningen i forbindelse med

- kørsel fra bopælen til og fra den faste arbejdsplads - skader under denne transport er som udgangspunkt ikke dækket af arbejdsskadeforsikringen.
- kørsel fra bopælen til og fra et midlertidigt arbejdssted (kursus og møder) - skader under denne transport er som udgangspunkt ikke dækket af arbejdsskadeforsikringen.
- kørsel ud fra den faste arbejdsplads til møder og kursus - skade under denne transport vil som udgangspunkt være dækket.

I notatet anbefales regionens medarbejdere i videst mulig omfang at køre til møder og kursus mv. ud fra Regionshuset/centeret/sygehuset og i en af regionens biler. De medarbejdere, der med jævne mellemrum kører fra bopælen og til og fra møder, anbefales herudover at tegne en heltidsulykkesforsikring.

Notatet er vedhæftet.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 9: Årsrapport 2013

14/13478

Årsrapport 2013

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 28. april 2014 behandlet Årsrapport 2013 – ledelses- og regnskabsberetning.

Aktiviteten har været høj i Region Syddanmark også i 2013. Snævrere økonomiske rammer i såvel 2013 som kommende år betyder, at den centrale udfordring – efter år med høj vækst – har været og er fortsat at dæmpe udviklingen i aktiviteten, så den flugter med, hvad der er aftalt og finansieret i de årlige aftale med regeringen.

Samtidig skal denne overgang til dæmpet vækst ske uden at sætte regionens grundlæggende økonomiske balancer over styr.

Samlet har 2013 været præget af en mere afdæmpet udvikling i aktiviteten, afstemt med de snævrere økonomiske rammer:

Somatik: Aktiviteten er stedet med knapt 3 pct., stort set svarende til hvad der var aftalt i økonomiaftalen for 2013. For Region Syddanmark har den faktiske vækst i aktiviteten 2007-2013 været væsentligt højere end forudsat – og finansieret – i de årlige aftaler med regeringen om regionernes økonomi.

Psykatri: Aktiviteten er stort set på niveau med 2012.

Social og Specialundervisning: Belægningen modsvarer det høje niveau i 2012, men ligger fortsat en smule under det budgetterede.

Regional Udvikling: Aktiviteten har været høj, opgjort i udgifter, som udtryk for, at der er gennemført en række aktiviteter, finansieret af uforbrugte midler fra tidligere år.

I lighed med de forudgående år har Region Syddanmark også i 2013 opnået et positivt driftsresultat, samtidig med at der er sket en konsolidering af driften på mellemlangt og langt sigt. Alle områder – Sundhed, Social og Specialundervisning samt Regional Udvikling – bidrager til det positive driftsresultat. Der er samtidig budget- og aftaleoverholdelse.

Med i en vurdering af driftsresultatet hører, at der heri indgår en række beregnede omkostninger, som ikke her og nu udgør et træk på likviditeten. Finansieringen fra staten og kommunerne skal omvendt ikke dække disse, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg, svarende til likviditetstrækket i året. Der er i 2013 investeret knapt 1,1 mia. kr. i bygninger og apparatur, it m.v. Investeringsniveauet er dermed fortsat højt, når der tages højde for leasing af apparatur m.v. med henblik på overholdelse af anlægsloftet.

Likviditeten er fortsat sund, men faldende, bl.a. i lyset af at den langfristede gæld er nedbragt, og at økonomiaftalen for 2013 ikke var fuldt finansieret.

På den baggrund vurderes det samlede resultat for 2013 overordnet set at være tilfredsstillende.

Regnskabet er afgivet til revisionen.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 10: Økonomiaftalen for 2015

14/20583

Bilag

Aftale om regionernes økonomi for 2015.pdf

Økonomiaftalen for 2015

Sagsfremstilling

Aftalen med regeringen om regionernes økonomi for 2015 er indgået 3. juni 2014. Aftalen i sin helhed er vedlagt som bilag.

Regionsrådet har i lighed med tidligere år på et halvdagsseminar den 19. juni 2014 haft en foreløbig drøftelse af aftalen på baggrund af en gennemgang heraf.

På mødet vil der blive givet en kort gennemgang af hovedpunkterne i aftalen.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Jacob Stengaard Madsen og Jens Elkjær orienterede uddybende om de økonomiske udfordringer på henholdsvis psykiatri- og sundhedsområdet.

Psykiatri

Overordnet set medfører de tilførte satspuljemidler til psykiatrien ændringer for økonomiaftalen. Derfor tilføres der flere midler til drift, mens der bliver færre midler til anlæg. Opgaven i forhold til drift er at sikre, at vi laver en bedre psykiatri. Anlægsloftet bliver til gengæld snævert, fordi vi har planlagt en lang række investeringer. Der er endnu ikke fundet finansiering til psykiatriens andel af Odense Universitetshospital, og det bliver svært.

Somatik

På det somatiske område betyder økonomiaftalen, at der reelt tilføres under en halv mia. kr. nationalt til sundhedsområdet. Et forventet fald i medicintilskud på ca. ½ mia. kr. vil delvis finansiere væksten i udgifterne til særlig dyr medicin. Mervækst udover økonomiaftale 2014 indebærer, at der er behov for en opbremsning i aktivitetsudviklingen.

Hvis vækst i aktiviteten i 2015 skal finansieres gennem produktivetsforbedringer, bliver udfordringen at holde aktivitetsudviklingen nede på aftaleniveau – dvs. 2 %. Vi er nødt til at holde aktivitetsvæksten nede, for medarbejderne kan ikke blive ved med at holde til det. Det fordrer, at de fleste sygehusafdelinger vil overgå til rammestyret kombineret med, at overholdelsen af rettighederne til udredning og behandling sikres gennem "garantiklinikker" fordelt mellem sygehusene.

Alternativet til et indgreb i finansieringsmodellen er tilbagevendende besparelser, for at finansiere meraktivitet ud over aftalens aktuelle forudsætninger.

På anlægsområdet er der også færre penge og det giver nogle udfordringer, fx i forhold til it-investeringer. Hvis der skæres ned på teknologien, vil det være svært at have et højt aktivitetsniveau. Derfor prioriteres det fortsat at investere i it-projekter, men der er stadig færre penge til det. Derudover vil en række anlægsprojekter skulle forskubbes ud i fremtiden.

Punkt 11: 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014

14/20569

Bilag

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-1 (Sundhed).pdf

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-1 (Social- og Specialundervisning).pdf

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-1 (Regional udvikling).pdf

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014-1 (Tværgående).pdf

1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2014

Sagsfremstilling

Hermed forelægges 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering med forventninger til årsresultat 2014, opgjort på baggrund af årets første kvartal for henholdsvis: Sundhed, Social- og specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål.

Overordnet forventes fortsat balance og aftaleoverholdelse.

Se bilag for yderligere redegørelse for alle områderne, samt opfølgning på mål m.v.

Sundhed

Aktivitet:

Samlet set må det forventes, at der er en ikke ubetydelig risiko for, at rammen til meraktivitet er overskredet ved årets afslutning. Dette skyldes stor vækst i særligt den ambulante aktivitet, samt afregning til særlig dyr medicin og materialer.

Psykatri: 2014 forventes på nuværende tidspunkt at blive lavere end baseline.

Økonomi:

Samlet forventes balance i forhold til budgettet for 2014 samt aftaleoverholdelse.

Prognoserne for 2014 viser en vækst i økonomi og aktivitet, der ligger udover det forventede niveau for 2014. Væksten kan håndteres uden budgetoverskridelser for 2014, men vil reducere mulighederne for konsolidering af driften i 2014, og sætter samtidig takststyringsmodellen i Region Syddanmark under massivt pres.

For de somatiske sygehuse forventes en samlet overskridelse på 10 mio.kr., der primært kan henføres til en forventet overskridelse på Sygehus Sønderjylland. Sygehuset har derfor iværksat en strammere opfølgning på eksisterende handleplanerne, samt iværksætter supplerende handleplaner for 2014.

På fællesområdet forventes et samlet merforbrug på ca. 30 mio.kr.

Under fællesområdet er indregnet nedbringelse af leasingforpligtigelse for 2014. Som led i den fortsatte konsolidering kan en del af apparaturanskaffelserne i 2014 finansieres via genbevilget mindreforbrug på medicotekniske anlægsrammer mv.

Prognoserne for fremmede sygehuse og meraktivitetsafregning betyder, at beløbet til indfrielsen af leasingforpligtigelsen i 2014 reduceres markant, og at der i driften for 2015 og frem skal tages højde for ydelsesbetalinger vedrørende medicotekniske anskaffelser mv. bevilget i 2014. Som en afledt konsekvens er mulighederne for at videreføre leasingstrategien i 2015 markant forringet.

Psykatri: Med en forudsætning om at overførslerne ud af 2014 fastholdes på niveau med overførslerne ind i 2014, styrer psykiatriområdet som helhed efter sin andel af udgiftsloftet samt budgetoverholdelse.

Social- og specialundervisning

Aktivitet:

Ved denne første rapportering forventes en underbelægning på 2 procentpoint.

Økonomi:

Der er budgetteret med et akkumuleret overskud for 2014 på 6,7 mio. kr.

Ved denne økonomiopfølgning er det forventede samlede akkumulerede overskud på 0,8 mio. kr., hvilket er 5,9 mio. kr. mindre end det budgetterede.

Kvalitet:

Med virkning fra 1. januar 2014 flyttede tilsynet, herunder magtanvendelse, med de regionale sociale centre til den nye tilsynsenhed under Faaborg-Midtfyn kommune. Opgaveflytningen sker som konsekvens af den lovændring, som er gennemført i 2013.

Tal vedr. tilsyn og magtanvendelse fremgår af bilag.

Regional Udvikling

Aktivitet:

Redegørelse for udvalgte aktiviteter fremgår af notat for henholdsvis:

Erhvervsudvikling, Den Regionale Udviklingsplan (RUP), Kultur, Uddannelse, Miljø og jordforurening, Kollektiv trafik, samt diverse aktiviteter og initiativer.

Økonomi:

Årets forbrug forventes at ligge inden for det oprindelige budget for 2014.

På baggrund af forbruget i årets første fire måneder forventes fortsat aftaleoverholdelse.

Fælles formål

Området omfatter dels stabe og politiske organisation, samt tjenestemandspension.

For området forventes fortsat balance.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at der er sket en stigning i magtanvendelsen på social- og undervisningsområdet. Det er vigtigt at følge op på og finde ud af, hvad baggrunden er.

Ledersiden svarede hertil, at det er korrekt, at der er en tendens til øget magtanvendelse på social- og undervisningsområdet. Det er ikke udtryk for, at der ikke arbejdes på at nedbringe brugen af magtanvendelse. Det er ofte de samme centre og de samme borgere, der registreres på. En af forklaringerne er, at det er borgere med meget komplicerede problemstillinger, vi har, og at der er kommet mere fokus på at registrere magtanvendelsen korrekt.

Punkt 12: Udviklingen i arbejdskraftbehovet i Region Syddanmark

13/31237

Bilag

Hovedkonklusioner - arbejdskraftanalyse

Forslag til videre initiativer og nærmere analyser - foranlediget af den overordnede analyse

Udviklingen i arbejdskraftbehovet i Region Syddanmark

Sagsfremstilling

Koncern HR har i samarbejde med HR cheferne på sygehusene og i psykiatrien igangsat et strategisk indsatsområde omkring arbejdskraftplanlægning – Workforce Planning. Formålet er, at regionen skal være på forkant med udviklingen i fremtidens arbejdsmarked, for at kunne bidrage til planlægningen af arbejdsstyrken og dens kompetencer.

Det er afgørende til enhver tid at have adgang til den rette og kompetente arbejdskraft, for at regionen kan levere sundhedsydelser effektivt og af høj kvalitet. Som led heri er der lavet en overordnet arbejdskraftanalyse, der skal være med til at kvalificere billedet af Region Syddanmarks fremadrettede efterspørgsel efter arbejdskraft og identificere mulige ubalancer i forhold til det forventede udbud.

Den overordnede arbejdskraftanalyse er med til at danne grundlag for udvælgelsen af delområder/stillingsgrupper til nærmere analyse og vurdering. Disse nærmere analyser skal give tilstrækkelig viden til at igangsætte initiativer, der kan være med til at imødekomme det forventede behov for tilpasninger i arbejdskraften. Det kan handle om at forudse reduktioner i god tid mhp. naturlig afgang eller omskoling, identificere rekrutteringsudfordringer i tide til at imødekomme via eks. fastholdelsesstrategier, målrettede rekrutteringsindsatser eller arbejde for ændringer i optaget på uddannelserne.

Den overordnede arbejdskraftanalyse analyserer både den historiske situation i forhold til udvikling i personaleforbruget og rekrutteringssituationen, samt mulige større påvirkningsfaktorer i forhold til Region Syddanmarks behov for arbejdskraft. Endeligt vurderes disse scenarier for efterspørgslen hos Region Syddanmark (som arbejdsgiver) i relation til den samlede efterspørgsel i regionen (som geografi) og udbuddet af arbejdskraft.

Analysernes hovedkonklusioner:

De nye sygehusbyggerier er et led i en omfattende strukturændring og investering i sygehusvæsenet. De nye sygehusbyggerier bygger på nogle forventninger til aktivitets- og sygdomsudviklingen, og de kvalitetsfondsstøttede byggerier indeholder samtidig nogle krav om realisering af effektiviseringsgevinster i forbindelse med byggeriet. Begge er aspekter, der må forventes at påvirke behovet for arbejdskraft og sammensætningen heraf.

Region Syddanmark skal i forbindelse med de nye sygehusbyggerier effektivisere for over 500 mio. kr. på de somatiske sygehuse frem mod 2022. Analyserne viser, at dette alt andet lige kan betyde en reduktion i personaleforbruget på 800-900 årsværk fra 2013-2022. Plejepersonalet (social- og sundhedsuddannede og sygeplejersker) forventes at stå for størstedelen af reduktionen.

Sideløbende med realisering af effektiviseringsgevinsterne kan der forventes en øget og ændret efterspørgsel efter sundhedsydelser, der påvirker efterspørgslen efter arbejdskraft på forskellige stillingsgrupper. Efterspørgselsscenerierne angiver forventninger om en vækst i behovet for læger og sygeplejersker og et fald i behovet for sosu-uddannede frem til 2020.

Efterspørgslen hos Region Syddanmark som arbejdsgiver kan imidlertid ikke ses isoleret fra udviklingen i efterspørgslen og udbuddet i regionen som geografi i forhold til at vurdere evt. mangel- eller overskudsproblematikker indenfor forskellige uddannelsesretninger. Analysens scenarier viser, at der på de mellemlange og lange videregående sundhedsuddannelser forventes et overskud eller balance mellem udbud og efterspørgsel (med en risiko for mangel i slutningen af perioden). På de erhvervsfaglige social- og sundhedsuddannelser forventer scenarierne overskud af arbejdskraft.

Det bemærkes, at beregningerne i analysen ikke tager højde for forventelige faktorer med dobbelttredede eller ukendte effekter, som fx den teknologiske udvikling, øget specialisering, ændringer i indholdet af de sundhedsfaglige uddannelser, udvikling af det nære/rehabiliterende sundhedsvæsen i kommunalt regi mv. Resultaterne af analysen skal derfor sættes i forhold til disse udviklinger og tendenser, når konklusioner og fremtidige indsatser skal vurderes.

På baggrund af den samlede overordnede analyse er der foreslået to områder, der skal analyseres og vurderes nærmere:

- Udviklingen i behovet for sygeplejersker og arbejdsdeling til såvel læger som sosu-uddannede mfl.
- Arbejdskrafteffekten af de nye sygehusbyggerier og deres effektiviseringskrav.

HR Lederforum (Koncern HR og HR cheferne på sygehusene og i psykiatrien) har løbende drøftet de forskellige analyser, der indgår i den overordnede arbejdskraftanalyse samt forslagene til videre analyser og vurderinger. Sygehusledelseskredsen og psykiatriledelsen drøfter hovedkonklusionerne på deres møder hhv. 20. juni samt 24. juni mhp. beslutning om forslagene til videre analyser og vurderinger.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at det er et rigtigt godt initiativ, at der laves en analyse af udviklingen i arbejdskraftbehovet i Region Syddanmark, og at de glæder sig til at følge det.

Punkt 13: Nyansættelse sker som udgangspunkt på overenskomstvilkår

13/37403

Nyansættelse sker som udgangspunkt på overenskomstvilkår

Sagsfremstilling

Direktionen har på mødet den 11. juni 2014 besluttet, at alle nyansættelser pr. 1. september 2014 som udgangspunkt sker på overenskomstvilkår med undtagelser af de få overenskomster, hvor der kun kan ansættes på enten tjenestemandsvilkår, kontraktvilkår eller åremålsvilkår. Dog får tidligere tjenestemandsansatte typisk lov til at fortsætte på tjenestemandsvilkår.

Baggrunden for direktionens beslutning er, at der er meromkostninger forbundet med at ansætte på henholdsvis tjenestemand-, kontrakt- eller åremålsvilkår. Meromkostningerne skyldes bl.a. muligheden for at konvertere tidligere overenskomstmæssig pension til tjenestemandspension, kontrakttillæg på 15% af lønnen eller åremåstillæg og evt. fratrædelsesbeløb.

En samlet oversigt over kompetence til ansættelse, afskedigelse og valg af ansættelsesform fremgår af nedenstående tabel.

	Udgangspunkt for fremtidige ansættelser	Kompetence til at bestemme ansættelsesformen	Kompetence til at ansætte og afskedige
Direktion	Tjenestemand Åremål Kontrakt	Regionsrådet	Regionsrådet
Øvrige direktører i regionshuset inkl. satellitter	Overenskomst	Direktionen	Direktionen
Lægefaglige direktører	Tjenestemand Åremål Kontrakt	Forretningsansvarlig direktør i direktionen	Forretningsansvarlig direktør i direktionen
Sygehusledelser ex. lægefaglige direktører	Overenskomst	Forretningsansvarlig direktør i direktionen	Forretningsansvarlig direktør i direktionen
Alle øvrige ledere og medarbejdere	Overenskomst	Forretningsansvarlig direktør i direktionen	Nærmeste leder

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Det blev bemærket, at feltet i nederste højre hjørne af tabellen, hvoraf det fremgår, at kompetencen til at ansætte og afskedige "Alle øvrige ledere og medarbejdere" ligger hos "Nærmeste leder" ikke er retvisende for alle enheder. Nogle steder er det ikke den nærmeste leder, der har kompetencen til at afskedige, idet afskedigelsen skal godkendes af en leder højere oppe i systemet.

HR undersøger dette og vurderer om ordlyden skal ændres.

Punkt 14: Opgaveflytning fra Syddanske Vaskerier til OUH

14/21014

Bilag

Porocesbeskrivelse - opgaveflytning

Overdragelse af linnedlogistik i Odense

Opgaveflytning fra Syddanske Vaskerier til OUH

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres hermed om, at 11 medarbejdere påtænkes flyttet fra ét Fælles MED-område til et andet pr. 1. september 2014.

Baggrunden er, at OUH – Afdeling for Indkøb og Logistik ønsker at overtage følgende klart definerede opgaver fra Syddanske Vaskerier, Odense:

- Bestilling af linned mv. til OUH's afdelinger
- Distribution af ovennævnte
- Betjening og pasning af uniformsdepoter
- Distribution af rene uniformer og afhentning af særlige vogne med snavsede uniformer

Opgaveflytningen vurderes som udgangspunkt ikke at indebære væsentlige stillingsændringer for de berørte medarbejdere, hvorfor overflytningen kan ske med passende varsel. Konkret planlægges overførsel pr. 1. september 2014. Medarbejderne overføres med uændrede løn- og ansættelsesvilkår og med alle anciennitetsbestemte rettigheder.

Opgaveflytningen har været behandlet i Syddanske Vaskeriers MED-udvalg den 20. maj 2014. Efter behandling i Hovedudvalget vil ledelsen træffe endelig beslutning med inddragelse af bemærkninger fra henholdsvis det lokale MED-udvalg og Hovedudvalget.

De berørte medarbejdere blev orienteret om den påtænkte opgaveflytning den 21. maj 2014, ligesom den øvrige personalegruppe er blevet orienteret.

Overflytningen behandles i Fælles MED-udvalget på OUH i starten af juni 2014.

INDSTILLING

Til information med eventuel afgivelse af bemærkninger.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Medarbejdersiden ønskede en drøftelse af punktet.

Medarbejdersiden bemærkede, at medarbejderne på Syddanske Vaskerier ikke mener, at overflytningen af medarbejdere er hensigtsmæssig. Et konsulentfirma har tidligere set på, hvordan vaskeriopgaven løses bedst muligt, og de kom frem til, at den nuværende løsning er den bedste både rationelt, logistisk og hygiejnisk. Medarbejderne har derfor behov for en forklaring på overflytningen, fordi opgaveløsningen forekommer at blive mindre fleksibel og mere sårbar.

Jane Kraglund svarede, at man generelt prøver at tænke tingene mere sammen, i dette tilfælde forsyningerne. Her er prioriteringen at skabe fleksibilitet inden for logistikområdet, det vil sige både i forhold til linned og uniformer mv.

Medarbejdersiden spurgte, om det også vil kunne betyde nye opgaver for de overflyttede medarbejdere.

Jane Kraglund svarede, at det sagtens kan tænkes.

Medarbejdersiden har udarbejdet en række skriftlige bemærkninger, der sendes til ledelsen, inden der træffes endelig beslutning.

Punkt 15: Implementering af COSMIC EPJ/PAS - revideret tidsplan

14/99

Implementering af COSMIC EPJ/PAS - revideret tidsplan

Sagsfremstilling

Ibrugtagningen af centrale systemer i Region Syddanmarks sundheds-it platform forsinkes i forhold til de oprindelige planer. Der er tale om planerne for fælles EPJ og PAS i Region Syddanmark samt for projekterne vedrørende effektiv systemadgang (ESA) og vedrørende opgradering til nyt operativsystem (MS Windows7) og kontorsystemer (MS Office 2010).

Årsagen til ændringerne i den hidtil forudsatte hovedplan er forsinkelser i leverancer og utilstrækkelig kvalitet fra leverandørside i EPJ/PAS-projekterne. En del af forsinkelserne på opgradering til Windows7/Office 2010 skyldes dog også manglende ressourcer på sygehusene.

Som følge af de ovenfor beskrevne afvigelser er tidsplanen for implementering af COSMIC EPJ/PAS revideret. EPJ/PAS-, ESA-, Windows7- og Office2010-projekterne har en snæver teknisk og projektmæssig afhængighed og følges derfor tidsmæssigt ad.

Følgende dele af planen er gennemført som planlagt:

PAS på Sygehus Lillebælt	Februar 2013
PAS + EPJ i Psykiatrien Sygehus Lillebælt	Februar 2013
PAS + EPJ på Sydvestjysk Sygehus	Juni 2013
PAS + EPJ i Psykiatrien Sydvestjysk Sygehus	Juni 2013
SQL-databasekonvertering	Maj 2014

For øvrige projekter er de reviderede sluttidspunkter nu følgende:

Ny EPJ/PAS version	Januar 2015
EPJ på Sygehus Lillebælt	Februar 2015
Fælles PAS + EPJ i Sygehus Sønderjylland	September 2015
Fælles PAS + EPJ i Psykiatrien Sygehus Sønderjylland	Under vurdering
PAS på OUH og Svendborg Sygehus	November 2015
PAS i Psykiatrien OUH og Svendborg Sygehus	November 2015

Det bemærkes, at pr. februar 2015 har alle sygehuse i Region Syddanmark samme EPJ-system (fra september 2015 også på samme tekniske platform) samt fra november 2015 samme PAS-system. Der er således tale om en samlet forsinkelse på færdiggørelsen på ca. 12 måneder.

Behovet for tværgående adgang til sundhedsdata sikres i mellemtiden ved adgangen til e-Journal/Sundhedsjournal.

De fordele og muligheder for brugerne af systemerne, der evt. ligger i de nye systemer og system-versioner, må man således vente på. Forsinkelserne påfører derfor i sig selv ikke medarbejderne nogen direkte ulemper derudover. Det gør derimod nogle af de fejl og problemer, som den manglende kvalitet i leverancerne fra leverandørerne indebærer.

Navnlig på FMK-området, som repræsenterer væsentlige dele af de problemer, som har bevirket forsinkelserne, har fejlene direkte konsekvenser for de berørte medarbejdere. Der er først og fremmest tale om besværlige og tidsrøvende "work-arounds" samt behov for skærpet agtpågivenhed for at undgå utilsigtede hændelser i tilknytning til medicinordination og -givning.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at der opleves mange problemer med COSMIC, og det giver nogle forstyrrelser og udfordringer i arbejdsdagen.

Ledersiden svarede, at der bliver brugt rigtigt mange ressourcer på det på alle niveauer, men ikke alle problemer kan forudses. Der bliver testet rigtigt meget, men det sker via nogle testcases, der ikke kan afspejle hele vores virkelighed. Man er i gang med at se på, om der kan laves nogle bedre testcases, men man vil aldrig kunne gøre det helt som i virkeligheden.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at der bliver brugt for mange ressourcer på at uddanne medarbejderne for tidligt. Det er bedre at uddanne medarbejderne lige før de skal i gang med at anvende systemet, så de ikke når at glemme deres viden igen.

Ledersiden svarede hertil, at udfordringen er, at der skal uddannes omkring 6000 medarbejdere og man er derfor nødt til at gøre det over 3 måneder. Derfor arbejdes der på at gøre det muligt for medarbejderne at afprøve systemet på forhånd i en "sandkasse", inden de får uddannelsen.

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

14/99

Kommunikation fra mødet

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

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

- Aktindsigt i MTU
- Opfølgning omkring strategisk selvledelse
- Arbejdsmiljøindsatsen
- Effektive møder
- Arbejdsskadeforsikring

Punkt 17: Evt.

14/99

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 24-06-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.