

# REFERAT Hovedudvalget d. 23-06-2015

**Mødedato**           Tirsdag d. 23. juni 2015 kl. 10:00

**Mødested**           Mødeværelse 4

**Mødedeltagere**    Flemming Jensen (Fravær), Birgitte Valeur (Fravær), Roger Lundberg  
(Fravær), Rene Gordon Larsen (Fravær), Ullis Wagnholt Johansen  
(Fravær), Jesper Rønn (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel information.....	3
Årsrapport 2014.....	7
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015.....	10
Status på implementering af ambulancekontrakter.....	15
Generel drøftelse af duftpolitik i Region Syddanmark.....	18
Opfølgning på Hovedudvalgets døgnsseminar.....	21
Revidering af Regions Syddanmarks arbejdsmiljøpolitik.....	25
Forebyggelse af arbejdsbetinget stress.....	28
Tværregional retningslinje om arbejdsmiljødrøftelse.....	31
Status på MTU aktiviteter i 2015.....	33
Status i Region Syddanmark for implementering af Politik om fuldtid.....	36
Evt.....	38
Kommunikation fra mødet.....	40

## **Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel information**

15/2514

### **Bilag**

Hovedudvalgets møde 9. april 2015 - referat.pdf

# Opsamling fra sidste møde og generel information

## Sagsfremstilling

### Fremtidig organisering af den øverste ledelse

Ansættelsesudvalget, der skal stå for ansættelsen af en ny regionsdirektør i Region Syddanmark, har besluttet at genopslå stillingen. Beslutningen kommer efter, at udvalget har vurderet, at ansøgerfeltet - der havde meldt sig ved ansøgningsfristens udløb - var for smalt. Jacob Stengaard Madsen, der har været konstitueret som regionsdirektør siden den 1. november 2014, fortsætter i konstitueringen.

Det var forventet, at en ny regionsdirektør kunne begynde i sit job den 1. august 2015. Med genopslaget bliver processen skubbet, så en ny direktør formentlig tiltræder den 1. november 2015.

### Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget 2015-16

Som tidligere aftalt har valget af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget i perioden 2015-16 afventet den nye lokalaftale. Efter Hovedudvalgets møde 9. april 2015, hvor den nye lokalaftale blev præsenteret, har der været afholdt valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget.

Resultatet af valget fremgår af nedenstående:

Område	Ordinært medlem	Suppleant
Psykiatrien	Jens Christian Andersen, Psykiatrisk Afdeling Haderslev - Augustenborg	Birgith Flyvbjerg, Psykiatrisk Afdeling Svendborg
Sundhedsområdet	Inge Nielsen Raal, Sygehus Lillebælt	Katrine Eriksen, Odense Universitetshospital
Socialområdet og regionshuset	Gitte Møller, Specialcenter for Voksne med Handicap	Sine Sallingboe, Center for Misbrug og Socialpsykiatri
Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Region Syddanmark	Pt. vakant *	Pt. vakant *

\* Valg afholdes 16. juni og navnene forventes at kunne oplyses på Hovedudvalgets møde.

### Ny suppleant i Hovedudvalget

Allan Thimsen Pedersen stopper som suppleant for Anne-Karina Abel Torkov i Hovedudvalget, da han efter endt uddannelse har fået en stilling som ledende overlæge. Mette Nagstrup Hermansen fra Odense Universitetshospital er udpeget som ny suppleant.

### Politikker og retningslinjer mv. fra Hovedudvalget

Sekretariatet er blevet gjort opmærksom på, at det nogle gange kan være svært at finde politikker og retningslinjer mv. fra Hovedudvalget på intranettet. HR oplyser, at det er muligt at lægge det pågældende materiale ud på Infonet, hvis Hovedudvalget ønsker det.

### Status på beskatning af delvist fri bolig

Boligadministrationerne på de 5 sygehusenheder har indberettet den skattemæssige værdi svarende til forskellen mellem markedsværdi og betalt husleje i e-indkomst. Der er samlet set lavet over 1000 indberetninger fordelt på 2012, 2013 og 2014. Flere ansatte har lejet bolig i alle tre år, hvilket betyder, at der er lavet tre indberetninger til SKAT for disse personer.

Sygehusene har modtaget mere end 100 klager over vurderingens størrelse. På Odense Universitetshospital har YL bedt om et møde for at drøfte vurderingerne.

Fremadrettet indberettes beskatningsværdien løbende.

#### Tværregionalt talentudviklingsprogram

Ifølge årshjulet skulle der på dette møde være et punkt på dagsordenen om talentprogrammer.

Koncern HR er i øjeblikket ved at sætte et tværregionalt talentudviklingsprogram i søen. Programmet er under udvikling, og Ledelsesakademiet er tovholder på projektet, hvortil der er nedsat en tværgående styregruppe, der dækker på tværs af alle enheder. Niels Nørgaard Pedersen er formand for styregruppen.

En af de ting, styregruppen skal se på, er, hvordan medarbejdere kommer ind i/vælges til talentprogrammet. Det forventes, at styregruppen vil have et forslag klar omkring september/oktober.

#### Økonomiaftalen 2016

Normalt præsenteres Hovedudvalget for økonomiaftalen med regeringen for det kommende år på juni-mødet. På grund af udskrivelse af valg til Folketinget den 18. juni 2015 er forhandlingerne om regionernes økonomi for 2016 sat i bero. På nuværende tidspunkt vides ikke, hvornår forhandlingerne kan forventes genoptaget. Punktet vil derfor blive forelagt Hovedudvalget på det først mulige møde.

#### Undersøgelse af langtidsfriske

Koncern HR gennemfører pt. en undersøgelse af langtidsfriske i Region Syddanmark, som led i arbejdet med Sygefravær og Trivsel 2015. Undersøgelsen omfatter 7 fokusgruppeinterview med i alt 46 langtidsfriske medarbejdere, og er i sin afsluttende fase. Rapporten vil blive fremlagt på mødet i Hovedudvalget 17. september 2015.

#### Referat fra mødet 9. april 2015

Der har ikke været bemærkninger til referatet fra mødet 9. april 2015 og referatet betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedhæftet til orientering.

### **INDSTILLING**

---

Til information.

### **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

#### Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Jacob Stengaard Madsen orienterede om valg af arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner. Laila Schou Pedersen, Sct. Maria Hospice, er valgt som ordinært medlem af Hovedudvalget, mens Anita Rosener Maack, Hospice Sydfyn, er valgt som suppleant.

#### Politikker og retningslinjer mv. fra Hovedudvalget

Medarbejdersiden bemærkede, at Infonet hverken er særlig kendt eller brugervenligt. De opfordrede til, at der gives en tilbagemelding til styregruppen for Infonet om at se på brugervenligheden af systemet.

Medarbejdersiden ønskede, at politikker og retningslinjer lægges samlet på både HR Portalen og Infonet.

**Hovedudvalget aftalte, at politikker og retningslinjer fra Hovedudvalget placeres samlet på HR Portalen samt Infonet. HR giver desuden en tilbagemelding til styregruppen for Infonet, med en opfordring til at se på brugervenligheden af systemet.**

#### Status på beskatning af delvist fri bolig

Medarbejdersiden fortalte, at der er stor frustration blandt yngre læger, der rammes af beskatningen. Her mener man, at markedsværdisætningen er meget høj i forhold til tilsvarende boliger i området, hvis man ser på huslejenævnets vurderinger. Man kunne godt ønske sig, at regionen prissatte boligerne lavere og lod tvivlen komme medarbejderne til gode. Man er bekymret for, at det vil få stor betydning for rekrutteringsmulighederne fremadrettet, især i yderområderne.

Derudover har det medført stor frustration, at man i brevet fra regionen har fået en høringsfrist på 3-5 dage, men at der allerede dagen efter brevets udsendelse er sket indberetning til SKAT. Det er ikke ordentligt.

Ledersiden svarede hertil, at man som arbejdsgiver er helt enig i, at det er en meget uheldig situation – både for de medarbejdere, der nu beskattes af store beløb og for rekrutteringen fremadrettet. Vi har fået ekstern hjælp til prissætningen og har forsøgt at korrigere priserne, hvor det kunne lade sig gøre. Bemærkningerne om frustrationerne over processen i forhold til indberetning til SKAT dagen efter udsendelse af brev tages til efterretning.

#### Tværregionalt talentudviklingsprogram

Niels Nørgaard Pedersen, der er formand for styregruppen, fortalte, at der har været afholdt første møde i juni. Her har man snakket om rammerne for talentudviklingsprogrammet, men man er endnu ikke helt færdige med det. Der var enighed om, at også sygehusledelseskredsen og psykiatrilidelseskredsen skal involveres. Der var også enighed om, at når der er tale om et talentudviklingsprogram, så er det noget, man som medarbejder skal udpeges til at deltage i. Hvordan det mere konkret skal foregå, har man endnu ikke drøftet, men det vil man se på efter sommerferien. Når man er lidt længere og har et forslag klart, vil man bringe det ind i Hovedudvalget.

#### Økonomiaftalen 2016

Jacob Stengaard Madsen orienterede om, at det forventes, at økonomiforhandlingerne genoptages i august, og det er forhåbningen, at der ligger en økonomiaftale for 2016 klar i slutningen af august.

#### Udrulningsplan for lokalaftalen

Medarbejdersiden bemærkede, at lokalaftalen endnu ikke er behandlet i alle Fælles MED-udvalg. Der kan være en bekymring for, om man ikke er opmærksomme på at få det dagsordensat.

#### **Sekretariatet følger op på dette.**

#### Suppleanter på dagens møde

Trine Rasmussen deltog som suppleant for Jesper Rønn og Shady Khalil deltog som suppleant for Rene Gordon Larsen.

## **Punkt 2: Årsrapport 2014**

15/15494

### **Bilag**

Årsrapport 2014 - ledelses- og regnskabsberetning (ikke layoutet).doc

# Årsrapport 2014

## Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 27. april 2015 behandlet Årsrapport 2014 – ledelses- og regnskabsberetning.

Aktiviteten har været stigende, også i 2014. Snævre økonomiske rammer i såvel 2014 som de kommende år betyder, at det fortsat er en central udfordring at dæmpe væksten i aktiviteten, så den flugter med, hvad der er aftalt og finansieret i de årlige aftaler med regeringen.

Somatik: Aktiviteten er steget med 3,2 pct. For Region Syddanmark er den faktiske aktivitet 2007-2014 dermed højere end forudsat – og finansieret – i de årlige aftaler med regeringen om regionernes økonomi.

Psykiatri: Aktiviteten er steget ca. 5 pct. i forhold til 2013.

Social og Specialundervisning: Belægningen ligger under niveauet i 2013 og 3 pct.point lavere end budgetteret.

Regional Udvikling: Aktiviteten, målt i kroner, svarer til det forudsatte.

Samtidig er det vigtigt ikke at sætte regionens grundlæggende økonomiske balance over styr.

Det samlede driftsresultat viser et underskud på 25 mio. kr. Resultatet skal ses i sammenhæng med, at økonomiaftalen for 2014 ikke er fuldt finansieret. Der var således forudsat likviditetsfinansiering af driften på 108 mio. kr. for Region Syddanmarks vedkommende. Med i vurderingen af resultatet hører også, at der i driften indgår en række beregnede omkostninger, som ikke her og nu udgør et træk på likviditeten. Finansieringen af Sundhed og Regional Udvikling fra staten og kommunerne skal omvendt ikke dække disse, men alene udgifterne til såvel drift som anlæg, svarende til likviditetstrækket i året.

I økonomiaftalen for 2014 indgik dog også et element af likviditetsfinansiering af anlæg, ligeledes på 108 mio. kr. for Region Syddanmarks vedkommende.

Der er i 2014 investeret ca. 1.240 mio. kr. i bygninger og apparatur, it m.v. Dermed er fastholdt de seneste års høje investeringsniveau, når der også tages højde for leasing af apparatur o.lign.

Der er i lighed med tidligere år også budget- og aftaleoverholdelse i 2014.

Ved udgangen af 2014 udgør regionens samlede balance 15,5 mia. kr. Værdien af bygninger, apparatur og inventar m.v. er vokset i løbet af året som udtryk for, at de samlede investeringer overstiger afskrivningerne, så regionens kapitalapparat er vedligeholdet. Regionens egenkapital er ved årets udgang 4,1 mia. kr. Likviditeten er faldende over tid, hvilket bl.a. afspejler, at den langfristede gæld er nedbragt betragteligt, da der ikke er optaget nye lån til refinansiering heraf. Hertil kommer effekten af tidligere års vækstpakke i form af fremrykning af investeringer. Endelig er økonomiaftalerne for 2013 og 2014 ikke fuldt finansierede.

Det samlede resultat for 2014 for Region Syddanmark vurderes på den baggrund overordnet at være tilfredsstillende.

## INDSTILLING

---

Til information.

## BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015

---

Jens Elkjær orienterede om sundhedsområdet. Det lykkedes at få væksten bragt ned i 2014 til et niveau, der stadig ligger over det aftalte, men pænt under de øvrige regioners. Vi fik konsolideret driften og kassen blev ikke tømt helt, hvilket har givet mulighed for at løse nogle udfordringer i 2015. Der er flere elementer, som har betydet, at økonomien for 2015 derfor nu ser fornuftig ud. Kravet om dæmpning af væksten i aktivitet er en fortsat og alvorlig problemstilling. I forhold til kassebeholdningen får vi ca. 500 mio. kr. frigjort i forbindelse med

byggeriet af Nyt OUH.

Medarbejdersiden spurgte, hvad "...en række beregnede omkostninger, som her og nu ikke udgør et træk på likviditeten" dækker over.

Jens Elkjær svarede hertil, at det handler om, at vi har to regnskaber – et omkostningsbaseret regnskab og et regnskab, hvor vi holdes op på, om vi bruger flere penge end aftalt med staten. Vi styres på, om vi bruger flere penge end vi får, og her tages der ikke højde for, om vi opbygger mere end vi afskriver.

Jacob Stengaard Madsen orienterede om, at vi på psykiatriområdet samt øvrige områder har fået et pænt resultat. Grundlæggende har vi styr på økonomien i regionen, og det er et godt udgangspunkt for de udfordringer, vi kommer til at møde.

## **Punkt 3: 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015**

14/20569

### **Bilag**

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-1 (Sundhed)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-1 (Social og Specialundervisning)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-1 (Regional Udvikling)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-1 (Tværgående)

Målopfølgning 2015-1 (Driftsområder)

# 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015

## Sagsfremstilling

1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015 forelægges, hvori der på baggrund af årets første kvartal 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 i Region Syddanmark er at bringe væksten i økonomi og aktivitet ned på det aftalte og finansierede niveau i økonomiaftalerne med regeringen.

De overordentligt snævre rammer for udviklingen i økonomi og aktivitet, der er indeholdt i økonomiaftalen for 2015, har betydet, at der i budgettet for 2015 er vedtaget besparelser for 120 mio.kr. i 2015 stigende til 168 mio.kr. i 2016. Samtidig er regionens afregningsmodel ændret, således at næsten alle afdelinger overgår til rammestyring uden afregning for meraktivitet og med negativ afregning for mindreaktivitet.

Budgettet for 2015 indebærer yderligere, at centrale buffere til at imødegå forudsætningsskred i budgettet er reduceret markant.

Samlet forventes et resultat for 2015 med en overskridelse af udgiftsloftet i intervallet 0-50 mio.kr.

Prognosen tager afsæt i et uændret udgiftsloft for 2015. Det må dog forventes, at udgiftsloftet for 2015 bliver justeret i forbindelse med indgåelsen af en økonomiaftale for 2016.

Som følge af den verserende valgkamp kendes tidspunktet for indgåelsen af en økonomiaftale for 2016 pt. ikke, og der er derfor fortsat usikkerhed om de samlede økonomiske rammer for den økonomiske styring i 2015.

Prognosen for 2015 tager afsæt i et overordnet set positivt driftsresultat for 2014, der gav mulighed for at konsolidere driften i 2015. Herved er frigjort driftsmidler i størrelsesordenen 100 mio.kr. i 2015. Prognosen for 2015 viser balance på flere større poster i budgettet.

For de somatiske sygehuse forventes i 2015 en overskridelse på 33 mio.kr.

For fællesområdet forventes et mindreforbrug på 138 mio. kr., idet udgiftsudviklingen på området tilpasses i forhold til årets samlede udgiftsramme for sundhed. I praksis håndteres dette bl.a. ved tilbageholdenhed med anskaffelser mv. af investeringsmæssig karakter.

For praksisområdet forventes et merforbrug på 68 mio. kr. der primært skyldes merudgifter til sygesikringsmedicin. I økonomiaftalen for 2015 er forudsat, at faldende udgifter til sygesikringsmedicin kunne indgå til delvis finansiering af stigende udgifter til sygehusmedicin. Denne væsentlige forudsætning for budget 2015 ser ikke ud til at holde, og derfor skal området drøftes særskilt i forbindelse med økonomiaftalen for 2016.

#### Aktivitet:

Sygehusene forventer samlet set, at aktivitet i 2015 bliver meget tæt på baseline, og at afregningen for meraktivitet således samlet set bliver beskeden.

Udgifterne til særlig dyr medicin viser dog betydelig vækst. Henset til den betydelige usikkerhed, der er om aktivitetsudviklingen i 2015, er der i den samlede prognose forudsat, at rammerne til meraktivitet, inkl. særlig dyr medicin, anvendes fuldt ud.

## Psykiatri

### Økonomi:

Med en forudsætning om at overførslerne ud af 2015 fastholdes på niveau med overførslerne ind i 2015, styrer psykiatriområdet som helhed efter sin andel af udgiftsloftet på p.t. 1.614 mio. kr.

På den baggrund er prognosen ved 1. økonomi- og aktivitetsrapportering, at psykiatriområdet overholder sit samlede budget.

Psykiatrisygehusets afdelinger oplever dog p.t. en stigning i medicinudgifterne på ca. 58 pct. Baggrunden for denne stigning er ved at blive undersøgt nærmere, og vil blive afrapporteret i 2. økonomi- og aktivitetsrapportering.

### Aktivitet:

Den samlede aktivitet for psykiatrisygehuset for 2015 forventes på nuværende tidspunkt at blive lavere end baseline.

## Social og Specialundervisning

### Økonomi:

Forventningen efter første kvartal viser samlet set et tilfredsstillende resultat.

Der er budgetteret med et akkumuleret underskud for 2015 på 0,2 mio. kr.

Dette underskud er i henhold til styringsprincipperne reserveret til 2016, hvor det indregnes som efterregulering i taksterne. Ved årets første økonomiopfølgning er det forventede akkumulerede underskud på 1,7 mio. kr., hvilket er 1,4 mio. kr. mere end det budgetterede.

Det samlede billede er, at effekten af de senere års takstreduktioner inkl. reduktionen til 2015 generelt set er implementeret i omkostningsniveauet.

### Aktivitet:

Ved denne 1. rapportering forventes en underbelægning på 1 procent opgjort på baggrund af måltal for normerede pladser, som er det antal pladser, der ligger til grund for centrenes budget i 2015.

## 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 2015 er på i alt 535,4 mio. kr., med et ajourført budget på 537,1 mio. kr. Forbrug pr. 30. april 2015 er opgjort til i alt 132,6 mio. kr.

På baggrund af forbruget i årets første 4 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 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 23-06-2015**

---

Jens Elkjær orienterede om sundhedsområdet. Her forventes aftaleoverholdelse i 2015 uden yderligere indgreb i driften.

Medarbejdersiden bemærkede, at de tidligere har spurgt til, om der har været centrale puljer til at imødegå huller på sygehusene, og der har svaret været nej. I sagsfremstillingen henvises til centrale buffere til at imødegå forudsætningskred i budgettet er reduceret markant. Hvad dækker det over?

Jens Elkjær svarede, at det udelukkende går på de centrale konti og finansieringskonti. Det drejer sig om centrale puljer til aktivitetsfinansiering, dyr sygehusmedicin mv. Så der er ikke ændringer i forhold til tidligere.

Medarbejdersiden bemærkede, at der i bilaget vedrørende sundhed står, at de aftalte lønstigninger i overenskomsterne for ansatte under Sundhedskartellet mv. er lavere end de beregningstekniske skøn, der ligger til grund for pris- og lønfremskrivningen af regionernes budgetter. Medarbejdersiden spurgte til, hvad der sker med denne forskel og hvor stort et beløb, det drejer sig om.

Jens Elkjær svarede at forskellen indregnes i et ændret pris- og lønskøn for 2015.

### **Det undersøges, hvor stort beløbet er, og svaret sendes med referatet ud til orientering.**

Jacob Stengaard Madsen orienterede om de øvrige områder. På psykiatriområdet forventes også aftaleoverholdelse i 2015. Der er en udfordring i forhold til stigende medicinudgifter, men det er man i gang med at se på.

På socialområdet forventes et fornuftigt resultat. Dog forventes en kommunal hjemtagelse på op til 20 pct. af socialrådets budget, og det er en stor udfordring. Det kan komme til at ramme en lang række centre, og det kan betyde, at vi er nødt til at se både på centrenes antal og organisering. Vi følger udviklingen tæt. Det er vigtigt at understrege, at det ikke handler om, hvorvidt vi kan drive området videre med en evt. reduktion på op til 20 pct., men om at vi er nødt til at se på, om den eksisterende organisering stadig er fornuftig.

Medarbejdersiden spurgte dels til, hvorvidt det er de mest specialiserede tilbud, kommunerne hjemtager, og dels om hjemtagelsen betyder, at vi får ro på i en række år fremover.

Jacob Stengaard Madsen svarede, at det er meget forskelligt, hvad kommunerne ønsker at hjemtage, og det retter sig ikke mod en bestemt type tilbud eller gruppe af borgere. Vi synes, at vi i regionen er rigtig dygtige til de meget specialiserede tilbud. Kommunernes ret til hjemtagelse er ændret fra én gang om året til én gang i hver valgperiode. Det skulle umiddelbart give mere ro, men det vi kan se er, at kommunerne føler sig tilskyndede til at speede nogle processer op og overtage hurtigere end måske planlagt, fordi der går 4 år, før man igen kan hjemtage. Kommunerne kan overtage frem til årets udgang, så en konkret udmelding er først klar lige før årsskiftet.

Jacob Stengaard Madsen fortalte afsluttende, at vi også på området for Regional Udvikling holder os inden for rammerne. Bredt set har vi styr på økonomien, men vi bliver mere pressede. Det rammer især decentralt og det kan mærkes, hvilket også ses af fx sygehusenes reaktioner i forhold til besparelserprocesser.

## **Punkt 4: Status på implementering af ambulancekontrakter**

14/41415

# Status på implementering af ambulancekontrakter

## Sagsfremstilling

Fra 1. september 2015 og 10 år frem løber de nye kontrakter på ambulancetjeneste, liggende sygetransport og præhospitale støtteenheder.

Ved underskriften den 10. oktober 2014 blev implementeringsperioden igangsat, og der er nu igangsat et implementeringsarbejde, der skal sikre en sikker driftsstart for de nye leverandører.

I de nye kontrakter er der fastsat frister for, hvornår de nye operatører skal levere planer og dokumentation på opfyldelse af mindstekrav til regionen. Disse frister er oplistet i nedenstående.

Frist	Emne	Status
10.12.2014	Overordnet implementeringsplan	Afleveret ✓
10.12.2014	Milepælsplan for introduktion til det præhospitale område i Region Syddanmark	Afleveret ✓
10.02.2015	Milepælsplan for personale	Afleveret ✓
10.02.2015	Milepælsplan og første leverance i forbindelse med kvalitetsstyring og sikring	Afleveret ✓
10.02.2015	Milepælsplan for fysiske faciliteter	Afleveret ✓
10.04.2015	Første leverancer af beskrivelser af køretøjer og materiel	Afleveret ✓
01.06.2015	Anden leverance mht. køretøjer og materiel	Afleveret ✓
01.06.2015	Anden leverance i forbindelse med kvalitetsstyring og sikring	Afleveret ✓
01.07.2015	Leverandørens personale skal stå til rådighed for undervisning i Region Syddanmark kommunikationsudstyr	

Implementeringen foregår planmæssigt for begge operatører. Placeringen af baser er godkendt. Responces baser er Falcks nuværende baser undtaget Middelfart og Fredericia, og efter planen får Bios de sidste lejekontrakter på plads primo juni.

I forhold til køretøjer, får Bios de sidste til Danmark i uge 27, og begge operatører får specialkøretøjerne (XL-ambulance, babyambulance, akutbiler og akutlægebiler) til Danmark i løbet af juni/juli måned.

Personalemæssigt er Responce næsten i mål. Bios har sat forskellige initiativer i gang, for at også de er parat til 1. september.

Disse initiativer går bl.a. på rekruttering af timereddere og rekruttering af ST-chauffører (ikke-redderuddannede chauffører, som dermed udelukkende kan køre sygetransport).

I forhold til ST-kørsel havde Bios som ambition, at disse skulle køres med redder kompetencer. Regionens mindstekrav til ST-kørsel er et 4 ugers AMU-kursus, eller kursus med lignede indhold.

Her ud over arbejder Bios med andre initiativer og særligt kontakt med reddere fra andre regioner eller udlandet.

Det præhospitale udvalg bad i forbindelse med udvalgsmøde den 8. juni 2015 Bios om en skriftlig redegørelse for, hvordan det står til med stationerne.

Til information.

## **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

Jacob Stengaard Madsen fortalte, at regionsrådet 22. juni 2015 behandlede et punkt omkring den aktuelle status i forhold til Bios. Af hensyn til konkurrence- og aftaleforhold var punktet flyttet til den lukkede dagsorden for at undgå, at drøftelserne i regionsrådet får betydning for implementeringen efterfølgende. Der var en lang drøftelse i regionsrådet, men da punktet var lukket, må der ikke refereres fra drøftelserne. På nettet kan det ses, hvad politikerne sagde efter mødet. Vi følger det med største interesse og er i løbende dialog med den kommende leverandør om, hvordan kontrakten opfyldes.

## **Punkt 5: Generel drøftelse af duftpolitik i Region Syddanmark**

15/24783

### **Bilag**

plakat- Parfume - nej tak (1) (1).pdf

Brev til afdelingsledenserne mm. .parfume nej tak

retningslinjeSVS.pdf

# Generel drøftelse af duftpolitik i Region Syddanmark

## Sagsfremstilling

Miljøministeriet har i 2013 opfordret Danske Regioner til at udarbejde lokalt forankrede duftpolitikker for regionernes sygehuse. Henvendelsen fra Miljøministeriet går både på rengørings- og vaskemidler til personlig pleje og personalets brug af duftstoffer.

Region Syddanmark har for nuværende ingen regional duftpolitik.

På den baggrund er spørgsmålet om indførelse af en regional eller lokale duftpolitikker blevet rejst i en henvendelse til regionsrådet.

Regionsrådet har ind til videre fastholdt, at beslutninger om duftpolitikker og/eller retningslinjer herfor er en decentral enheds beslutning i Region Syddanmark.

Flere enheder har udarbejdet lokale politikker og retningslinjer for området. Odense Universitetshospital har udarbejdet en skriftlig duftpolitik/retningslinje, som først og fremmest er målrettet brug af parfume, deodoranter på sprayform, hårlak og lignende i omklædningsrummene for personalet. På Sydvestjysk Sygehus er der udarbejdet en retningslinje, som stiller krav om, at personalet ikke må afgive stærke lugte eller dufte, der er generende for patienter, pårørende eller kollegaer. Herudover indgår de enkelte afdelinger på regionens sygehuse altid i en dialog, når der opstår konkrete episoder med patienter og medarbejdere, som reagerer på parfume og duftstoffer i omgivelserne.

Derudover vægter regionens indkøbspolitik bæredygtighed og arbejdsmiljø højt. Ved udbud af vaske- og rengøringsmidler og produkter til personlig pleje til regionens sygehuse og institutioner bliver produkterne altid vurderet af specialister (Konsulentfunktionen for Farlige Stoffer). Specialisterne vurderer produkternes påvirkning af både det ydre miljø (fx via spildevand) og arbejdsmiljø.

I henvendelsen til regionsrådet argumenteres for at, at borgere med duft og kemikalieoverfølsomhed ikke har lige adgang til behandling i Region Syddanmark, idet der ikke er en regional duftpolitik eller duftpolitikker på alle enhederne.

Hovedudvalget bedes drøfte ovenstående med henblik på at fastholde den decentrale tilgang.

## INDSTILLING

---

Til drøftelse.

## BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015

---

Ledersiden indledte med at bemærke, at de mener, det ikke er et anliggende for Hovedudvalget. Hvis det opleves som et problem for nogle, må det tages op lokalt, så der kan findes lokale løsninger, der passer med lokale forhold.

Medarbejdersiden bemærkede hertil, at de har ønsket at få det på dagsordenen, fordi det opleves som et problem flere steder og på tværs af enhederne. Det giver store gener for nogle medarbejdere og patienter, og kan i nogle tilfælde medføre op til flere sygedage. Der er kommet en anbefaling fra Miljøministeriet om, at der laves en duftpolitik for sygehuse. I Region Syddanmark er der alene to lokale retningslinjer, som er begrænset til hhv. omklædningsrummene på Odense Universitetshospital samt på Sydvestjysk Sygehus ikke at dufte stærkt. Det er oplevelsen, at det ikke har været taget alvorligt på sygehuse, når man har forsøgt at få lavet lokale retningslinjer. Det er samtidig en udfordring, hvis det alene tages op på LMU-niveau, da medarbejderne på et sygehus bevæger sig rundt mellem afdelingerne.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man ser på Region Sjællands duftpolitik, der er meget kort og overordnet, og som kan rumme det, man mener, der er behov for at sætte til drøftelse lokalt.

Ledersiden fastholdt, at de mener, det er et lokalt anliggende.

**Det blev aftalt, at Region Sjællands duftpolitik sendes med referatet ud, og at punktet dagsordensættes igen på Hovedudvalgets møde 17. september.**

## **Punkt 6: Opfølgning på Hovedudvalgets døgnsseminar**

15/2514

### **Bilag**

Hovedudvalgets anbefalinger.pdf

# Opfølgning på Hovedudvalgets døgnsseminar

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholdt 9.-10. april 2015 sit årlige døgnsseminar med temaet:

### Borgernes region

#### Borger- og brugerinvolvering og forudsætninger for at lykkes med det – er tillid nøglen til succes?

##### Anbefalinger fra Hovedudvalgets døgnsseminar

Døgnsseminaret mundede ud i en række anbefalinger, der fremgår af den sidste halve meter af det visuelle referat, der blev udarbejdet under døgnsseminaret. Det visuelle referat er vedlagt som bilag.

I forbindelse med udarbejdelsen af anbefalinger fra Hovedudvalget var der enighed om helt overordnet at understrege, at der netop er tale om anbefalinger og ikke ordrer, at Hovedudvalget ikke ønsker at trække noget ned over hovedet på Fælles MED-udvalgene, at hver enkelt afdelings frihed er vigtig, og at det er vigtigt med en anerkendende og positiv tilgang til kommunikationen.

Anbefalingerne blev opsummeret inden for 3 fokusområder:

##### 1. Kultur & værdier & holdninger

- Vi anbefaler et servicetjek af værdierne i Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene ift. at få borgerinddragelse med – Inviter borgerne med.
- Hvordan hjælper vi regionen og politikerne med at skabe borgernes region?
- Afdelingslære, inspirationskatalog og videoklip anbefales.

##### 2. Kommunikation og vidensdeling

- Klar kommunikation: vi kalder det "Borgernes region" – ikke patienternes eller brugernes.
- Vi anbefaler at gøre kommunikation til et hovedfokusområde i Hovedudvalget – kommunikation er lige så vigtigt som faglighed.
- "Klar tale til patienten" kan udbredes i organisationen.
- Videoklip med eksempler på god og dårlig kommunikation samt øvelser anbefales.

##### 3. Ledelse med retning

- Synlige ledere der går forrest er vigtigt. Hvad forstår vi med det i afdelingen?
- Lederen skal kende kerneopgaven bedst.
- Lederen skal hjælpe andre med at finde mening – også i borgerinddragelse.

Nogle af indsatserne vil man kunne tage direkte fat i lokalt, som eksempelvis "Ledelse med retning", mens andre af anbefalingerne retter sig mod processer, der mest naturligt igangsættes fra Hovedudvalget, som eksempelvis servicetjek af værdier og kommunikation som hovedfokusområde for Hovedudvalget.

##### Drøftelse på dialogmøde mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene 11. maj

Anbefalingerne fra Hovedudvalget blev dagsordensat på dialogmødet med Fælles MED-udvalgene 11. maj 2015.

Formålet var at få en drøftelse af Hovedudvalgets anbefalinger og hvad der skal sendes ud i Fælles MED-udvalgene

med henblik på lokal drøftelse efter sommerferien. Hvordan kan man med udgangspunkt i Hovedudvalgets anbefalinger lokalt drøfte indsatser og tilgang til arbejdet med "Borgernes region".

Fælles MED-udvalgene tilkendegav på mødet, at de valgte fokusområder er vigtige og giver mening. Det passer godt med de dagsordener, der arbejdes med i forvejen rundt omkring og overskrifterne fanger netop det strategiske, hvor MED-systemet kan være med til at skabe borgernes region.

Der var to underelementer i fokusområder, hvor der var forslag om mindre ændringer, for at gøre budskaberne helt skarpe og klare:

#### 1. "Lederen skal kende kerneopgaven bedst"

Der var enighed om, at sætningen kan sende et forkert signal, for det er i høj grad også medarbejderne, der skal kende kerneopgaven. Derfor var der forslag om at ændre sætningen til: "**Lederen skal sikre fokus på kerneopgaven**", for det sender et signal om, at lederen har et ansvar for at sikre, at både ledelse og medarbejdere har fokus på kerneopgaven.

#### 2. "Afdelingslære"

Der var flere, der syntes at ordet "afdelingslære" var uklart og krævede en forklaring med på vejen, for at det skulle give mening. Det blev drøftet, at baggrunden for ordet på døgnsseminaret handlede om de to oplæg, der var på seminaret, hvor to afdelinger havde turdet gå deres egen vej og havde haft succes med det. Afdelingslære handler i den kontekst om, at turde gå nye veje, se indad i organisationen og lære af det nære, tage ved lære af egne fejl og samtidig lære af hinanden på tværs af organisationen. Det foreslås på den baggrund, at "Afdelingslære" ændres til "**Afdelingerne skal lære af hinanden.**"

#### Den videre proces

Det foreslås, at Hovedudvalget på dagens møde behandler indsparkene fra dialogmødet, og drøfter, hvad der sendes tilbage til Fælles MED-udvalgene til lokal drøftelse og hvad der sættes til behandling i Hovedudvalget i den kommende tid.

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter indsparkene fra dialogmødet til de anbefalede fokusområder fra døgnsseminaret, og
- at Hovedudvalget drøfter, hvad der skal sendes til lokal drøftelse i Fælles MED-udvalgene og hvilke elementer, der sættes til behandling i Hovedudvalget i den kommende tid.

### **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

Jacob Stengaard Madsen indledte. Der var nogle gode og konstruktive drøftelser på Hovedudvalgets døgnsseminar, som første til en række anbefalinger. Der har efterfølgende også været en god drøftelse på dialogmødet mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene 11. maj, hvor der var positive tilbagemeldinger på anbefalingerne. Der var på dialogmødet forslag om to mindre præciseringer, som Hovedudvalget skal forholde sig til i dag, samtidig med at den videre proces aftales.

**Der var enighed i Hovedudvalget om forslagene til præciseringer, således at "Lederen skal kende kerneopgaven bedst" ændres til "Lederen skal sikre fokus på kerneopgaven", og at "Afdelingslære" ændres til "Afdelingerne skal lære af hinanden".**

Medarbejdersiden foreslog, at man i Hovedudvalget først ser på et servicetjek af værdierne og herefter på kommunikation og videndeling, mens Fælles MED-udvalgene opfordres til at drøfte det 3. fokusområde

"Ledelse med retning" lokalt.

Ledersiden svarede, at de kan tilslutte sig medarbejdersidens forslag, men at det er vigtigt, at rammesætte servicetjekket af værdierne rigtigt. Det må ikke blive et spørgsmål om at skifte noget ud, som er godt forankret ude omkring, men netop et servicetjek og et spørgsmål om at sætte værdierne i forhold til det vi arbejder med vedrørende Borgernes region.

Medarbejdersiden var enige i ledersidens bemærkning.

**Det blev aftalt, at Hovedudvalget som det første ser på et servicetjek af værdierne set i forhold til arbejdet med Borgernes region. Samtidig sendes "Ledelse med retning" til Fælles MED-udvalgene med opfordring til lokal drøftelse.**

## **Punkt 7: Revidering af Regions Syddanmarks arbejdsmiljøpolitik**

15/20949

### **Bilag**

Arbejdsmiljø i RSD\_105x297\_05.pdf

# Revidering af Regions Syddanmarks arbejdsmiljøpolitik

## Sagsfremstilling

Region Syddanmarks hovedudvalg nedsatte i efteråret 2013 en arbejdsgruppe, hvis formål var at udarbejde et udkast til regionens nye arbejdsmiljøpolitik.

## Arbejdsgruppens medlemmer

Følgende seks deltagere blev udpeget til arbejdsgruppen:

- HR Direktør, Carsten Søgaard (formand for arbejdsgruppen)
- Afdelingschef, Anne Sofie Bille (Sundhed, regionshuset)
- HR-chef, Jane Kaas (Social, Psykiatri)
- Gitte Møller (Arbejdsmiljørepr. I HU)
- Inge Nielsen Raal (Arbejdsmiljørepr. I HU)
- Jens Christian Andersen (Arbejdsmiljørepr. I HU)

Arbejdsgruppens opgave har været:

- at indarbejde direktionens beslutning om ambitionsniveau og fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet i den fremtidige arbejdsmiljøpolitik.
- at sammenholde arbejdsmiljøpolitikken med rammeaftalen og den nye lokalaftale, så de to ting kan hænge naturligt sammen.

Arbejdsgruppen har haft et ønske om at udarbejde en arbejdsmiljøpolitik, der er "rund" og nærværende, og fortsat med lokalt råderum. Der har været bred enighed om, at den nye arbejdsmiljøpolitik skal tale ind i forretningens vilkår, og de udfordringer regionen står over for. Arbejdsmiljøet skal være en integreret del af dagligdagen, hvor alle har et ansvar.

## Proces- og implementeringsplan

Jf. arbejdsgruppens kommissorium skal oplægget behandles i Hovedudvalget. Hovedudvalget sender herefter oplægget i høring hos Fælles MED-udvalgene inden det endeligt godkendes i direktion og Hovedudvalg.

- Grafisk opsætning – maj 2015
- Drøftelse på Hovedudvalgsmødet - 23. juni 2015
- Høringsfase – juli–september 2015
- Endelig godkendelse i direktionen og Hovedudvalget – oktober 2015
- Udsendelse af arbejdsmiljøpolitikken til Fælles MED-udvalgene og Lokal MED-udvalgene – november 2015
- Nyhed om arbejdsmiljøpolitikken – November 2015
- Uddeles efterfølgende på arbejdsmiljøuddannelse, MED-uddannelsen m.v.

Oplægget til ny arbejdsmiljøpolitik er vedlagt til drøftelse.

## INDSTILLING

---

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter oplægget, og

- at Hovedudvalget sender oplægget til høring i Fælles MED-udvalgene

## **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

Carsten Søgaard fortalte, at man har udarbejdet forslag til en ny arbejdsmiljøpolitik med fokus på lokalt råderum og at politikken taler ind i vores forretning.

Medarbejdersiden bemærkede, at det har været en god proces og de er tilfredse med det nye forslag. Efter forslaget er blevet udarbejdet, er man dog blevet opmærksom på en mindre detalje i pjecen, der bør rettes inden den sendes i høring. I pjecen står der at MED-udvalget "...træffer beslutninger...", men det ligger ikke inden for MED-udvalgets kompetence at træffe beslutninger om dette. I stedet kan MED-udvalget komme med anbefalinger.

**Det blev aftalt, at oplægget rettes i overensstemmelse med medarbejdersidens bemærkning og herefter sendes oplægget i høring hos Fælles MED-udvalgene.**

## **Punkt 8: Forebyggelse af arbejdsbetinget stress**

15/2514

### **Bilag**

Drøftelse af arbejdsbetinget stress i Hovedudvalget

# Forebyggelse af arbejdsbetinget stress

## Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har ønsket en drøftelse af, hvordan vi i højere grad kan forebygge arbejdsbetinget stress, som led i den prioriterede gennemgang af Hovedudvalgets retningslinjer og politikker.

Som grundlag for drøftelsen har Koncern HR udarbejdet et baggrundspapir indeholdende fakta om stress, dets symptomer samt mulig forebyggelse.

Baggrundspapiret indeholder derudover data for Region Syddanmark, som direkte eller indirekte belyser indikationer på arbejdsbetinget stress samt dens vilkår og rammer i den samlede organisation.

Afslutningsvis gives et udpluk af igangværende uddannelsesaktiviteter til forebyggelse af stress.

## INDSTILLING

---

Det indstilles, at Hovedudvalget med udgangspunkt i baggrundsnotatet drøfter, hvordan vi i højere grad kan forebygge arbejdsbetinget stress.

## BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015

---

Medarbejdersiden fortalte, at de har bedt om at få sat punktet på til drøftelse, fordi det fylder meget rundt omkring. Vi har nogle gode redskaber, når skaden er sket, men det er endnu vigtigere at se på forebyggelse og undgå, at medarbejderne sygemeldes med stress. Medarbejdersiden havde en drøftelse af emnet på kontaktudvalgsmødet forud for dette møde og her var følgende blevet fremhævet:

- Generelt er vi blevet bedre til at italesætte og snakke om stress på vores arbejdspladser, og det er meget positivt. Det gælder både i forhold til at snakke med kolleger og ledere.
- Vi kan og skal blive bedre til at anerkende hinanden. Anerkendelse skaber arbejdsglæde og det reducerer stress.
- Krav kontra ressourcer er en vigtig faktor. Her skal man som medarbejder være opmærksom på at sige fra, når bægeret er ved at flyde over, og lederen skal også være opmærksom over for sine medarbejdere.
- Ledelse med retning – som drøftet på døgnsminaret – er vigtigt. Lederen skal sætte retningen, så medarbejderne ikke bliver stressede over, at de ikke ved, hvilken retning, de skal gå i. Det er netop også det, vi også har snakket om i forbindelse med kerneopgaven og strategisk selvledelse.
- Der er sket noget med vores kultur – når vi som medarbejdere er pressede og der hele tiden er nye tiltag, så bliver lunten kortere. Det kan man godt arbejde med i organisationen ved fx at sætte fokus på kerneopgaven og gensidig respekt.
- Man skal være opmærksom på, at implementering af fx nye it-værktøjer kan medføre frustration og stress hos medarbejderne, hvis ikke man samtidig sørger for oplæring i brug af systemerne.
- Det kan også føre til stress, hvis man i for høj grad må give køb på sin faglige stolthed.
- Det er vigtigt, at være opmærksom på, at man i forbindelse med besparelser ikke skal skære alle medarbejdernes goder væk, så det ender med at gå ud over trivslen.

Ledersiden bemærkede, at de er enige i, at man er blevet bedre til at tale om det. Det er vigtigt at huske på, at

leder- og medarbejderinteresser ikke er modsatrettede, men hænger sammen som en helhed. Derudover supplerede ledersiden med, at når man arbejder på at forebygge stress, så er det også vigtigt at sætte fokus på kollegernes ansvar. Man arbejder i høj grad i teams på fx sygehusene, og her er det meget vigtigt, at man har øje for hinanden. Derudover er anerkendelse mellem kolleger også en meget vigtig faktor for trivsel og betyder mere end anerkendelse fra ledelsen. Samtidig er det vigtigt, at stress ses som en helhed og ikke noget, der udelukkende er arbejdspladsens skyld og ansvar.

Medarbejdersiden var enige i ledersidens bemærkninger om kollegialt ansvar for forebyggelse af stress. I forhold til sammenhængen mellem stress, arbejdsliv og privatliv, så er hovedsagen, at vi er nødt til at forholde os til, at medarbejdere på vores arbejdspladser går ned med stress. Vi nødt til at se på, hvordan vi kan undgå sygdommeldinger.

Jacob Stengaard Madsen konkluderede, at der er kommet en række forskellige pointer og opmærksomhedspunkter frem, som nu er noteret. Drøftelsen kan tages op igen på et senere tidspunkt, hvis der er behov for det.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man også decentralt får taget dialogen omkring forebyggelse af arbejdsbetinget stress, for det er et vigtigt emne.

## **Punkt 9: Tværregional retningslinje om arbejdsmiljødrøftelse**

13/24614

### **Bilag**

Udkast til tværregional retningslinje om arbejdsmiljødrøftelse

# Tværrregional retningslinje om arbejdsmiljødrøftelse

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Efter opfordring fra Arbejdsmiljønetværket i Region Syddanmark, som består af arbejdsmiljøkonsulenter, arbejdsmiljøkoordinatorer, sikkerheds- og arbejdsmiljøchefer samt HR-konsulenter ansat ved enheder i Region Syddanmark, har regionsdirektøren besluttet, at Koncern HR kan udarbejde tværrregionale dokumenter på arbejdsmiljøområdet.

Det regionale dokumentstyringsystem "InfoNet" bliver anvendt til styring af tværrregionale dokumenter på arbejdsmiljøområdet. Dette sker for at gøre dokumenterne styrede, opdaterede og tilgængelige. InfoNet bliver benyttet af somatikken og psykiatrien samt enkelte andre enheder, men alle medarbejdere i regionen har læseadgang til systemet.

Der er indtil videre udarbejdet følgende tværrregionale retningslinjer:

- Proces og roller ved udarbejdelse og godkendelse af tværrregionale dokumenter på arbejdsmiljøområdet
- Vilkårsaftale for arbejdsmiljøgruppen
- Særlige regler for arbejdet med kræftrisikable stoffer og materialer

## Tværrregional retningslinje om årlig arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljønetværket i Region Syddanmark har opfordret Koncern HR til at udarbejde forslag til retningslinje for Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse. Koncern HR har udarbejdet udkast til tværrregional retningslinje, som beskriver proces og roller ved gennemførelse af Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse. Udkastet har været drøftet i arbejdsmiljønetværket og er tilpasset fælles MED-udvalgenes arbejde omkring den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Udkast til retningslinjen fremgår af bilag.

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender udkastet til den tværrregionale retningslinje om den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

### **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

Hovedudvalget godkendte udkastet til tværrregional retningslinje om den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Punkt 10: Status på MTU aktiviteter i 2015**

14/43643

### **Bilag**

Bilag - MTU aktiviteter i 2015.docx

# Status på MTU aktiviteter i 2015

## Sagsfremstilling

Direktionen godkendte på møde 15. april 2015 en procesplan for MTU-arbejdet i 2015. Af planen fremgår det, at der i 2015 vil blive arbejdet i følgende tre spor:

1. MTU 2015 skal gennemføres.
2. Der skal foretages leverandørudbud.
3. Koncernspørgeramme for MTU 2016 skal fastsættes.

Herunder skitseres hovedlinjerne i de tre spor. En mere detaljeret tidsplan er vedlagt som bilag.

### **MTU 2015**

På direktionsmødet den 12. november 2014 blev det besluttet at fastholde den årlige MTU. I ulige årstal vil enhederne/afdelingerne dog fremadrettet have mulighed for at fravige, mens det er obligatorisk at gennemføre MTU i lige årstal.

Status for MTU 2015 er, at Odense Universitetshospital, Psykiatrien, Regionshuset inkl. satellitter, Medicoteknik, Friklinikken og Syddanske Vaskerier gennemfører MTU. Desuden deltager Center for Senhjernesgade, Center for Børn og Unge og AutismeCenter Region Syddanmark. De øvrige centre på socialområdet, Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus og Sygehus Sønderjylland har valgt ikke at gennemføre MTU i 2015.

Koncernspørgerammen ændres ikke, men enhederne og de enkelte afdelinger vil fortsat have mulighed for at tilføje lokale spørgsmål til målingen. Målingen gennemføres i perioden 16. september til 7. oktober 2015. Rapporterne er klar fra 9. november og frigives efter aftale med ledelserne i de deltagende enheder. Prisen er aftalt til 625.005 kr., hvilket er 336.995 kr. lavere end ved fuld gennemførelse.

### **Udbudsproces**

I forbindelse med MTU 2015 anvender Region Syddanmark den sidste option på den eksisterende kontrakt med Rambøll. Det betyder, at Koncern HR i løbet af 2015 gennemfører et udbud på medarbejdertilfredshedsundersøgelsen for 2016 og frem.

Arbejdet omkring udbuddet varetages af den eksisterende MTU projektgruppe. Udbudsmaterialet forelægges direktionen på mødet den 24. juni 2015, og udbuddet forventes bekendtgjort primo august 2015. Den nye kontrakt forventes underskrevet primo november 2015.

### **Udarbejdelse af koncernspørgeramme 2016**

I andet halvår af 2015 igangsættes en proces til fastlæggelse af koncernspørgerammen for MTU 2016, hvor alle enheder igen deltager.

Koncernspørgerammen skal i sig selv kunne afdække medarbejdertilfredsheden på tværs af hele regionen, samt måle relevante indsatsområder, der har betydning for den oplevede tilfredshed/trivsel.

For at sikre størst mulig inddragelse i udarbejdelsen af koncernspørgerammen, er det besluttet, at Social-, Psykiatri- og Sygehusledelserne på de enkelte enheder indledningsvis drøfter, hvilke emner/temaer, der kan indgå i MTU 2016 koncernspørgerammen. De lokale projektledere bringer ledelsernes input ind i projektgruppen, som herefter drøfter hvilke emner/temaer, den vil anbefale direktionen at medtage i koncernspørgerammen.

Direktionen har desuden besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe under Hovedudvalget, som i samarbejde med Koncern HR skal udforme de konkrete spørgsmål, der skal indgå i koncernspørgerammen. Den endelige koncernspørgeramme forelægges direktionen til godkendelse i januar 2016. Herefter har enhederne og afdelingerne mulighed for at tilføje lokale spørgsmål til målingen.

## INDSTILLING

---

Det indstilles,

- at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.
- at Hovedudvalget udpeger 4-6 medlemmer til arbejdsgruppen, som skal udforme de spørgsmål, der skal indgå i koncernspørgerammen i 2016.

## BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015

---

Medarbejdersiden oplyste, at de udpeger Dorte Ruge samt Susanne Seehagen til arbejdsgruppen.

**Hovedudvalget aftalte, at formandskabet udpeger de resterende medlemmer af arbejdsgruppen efter mødet, hvorefter Koncern HR orienteres herom.**

## **Punkt 11: Status i Region Syddanmark for implementering af Politik om fuldtid**

15/2514

### **Bilag**

Udvikling andelen af fuldtidsansatte og andel opslag på fuldtid i RSD - samlet pr 10 juni 2015.pdf

# Status i Region Syddanmark for implementering af Politik om fuldtid

## Sagsfremstilling

Fuldtidspolitikken er vedtaget af Danske Regioner og har til formål at øge arbejdskraftudbuddet frem mod en resurseknapp tid. Knapheden på medarbejderressurser understøttes af Region Syddanmarks arbejdskraftanalyse, som indikerer, at der bliver et fald i udbuddet af sygeplejersker.

Siden fuldtidspolitikken ikrafttræden 1. januar 2014 har Region Syddanmark på baggrund af drøftelse i 2013 i direktionen, Hovedudvalget og med sygehusledelserne anlagt en blød tilgang til at øge andelen af medarbejdere på fuldtid. HR har således alene oplyst driftsorganisationen om fuldtidspolitikken målsætninger og opfordret til at opslå ledige stillinger på fuldtid. HR monitorerer fra foråret 2015 omfanget af opslag af stillinger på fuldtid.

I perioden november 2013 til november 2014 har regionen øget fuldtidsandelen marginalt fra 59,5 % til 59,7 % (se bilag). I samme periode har de 5 regioner samlet øget andelen noget mere fra 60,5 % til 61,1 %. Fuldtidsandelen svinger mellem institutionerne fra 39,6 % til 87,2 % og endnu mere mellem faggrupperne. Der er fortsat en væsentlig andel på 28 % af stillingsopslagene i Regionen, der sker som deltidsstillinger. At alle stillinger opslås på fuld tid er et af redskaberne nævnt i fuldtidspolitikken.

Udviklingen i fuldtidsandelen i Region Syddanmark indikerer en udfordring i forhold til at nå de politiske måltal. Ved OK15 enedes overenskomstparterne om i overenskomst-perioden at gennemføre et projekt, der skal understøtte parternes målsætning om at øge fuldtidsbeskæftigelsen.

Igangsættelse af eventuelle initiativer vil afstedkomme behov for yderligere konkretisering før de besluttet og igangsættes. Koncern HR bemærker, at der skal tages behørigt hensyn til rammeaftale om deltidsarbejde, indgået af de centrale overenskomstparter, hvorefter der bør være en åben for mulighed for, at ansatte (og ved nyansættelser) efter eget ønske kan overgå til deltid/fuldtid, hvis det er foreneligt med tjenesten.

Direktionen har den 18. marts 2015 besluttet, at der arbejdes efter den politiske målsætning ved iværksættelse af yderligere initiativer under den fornødne hensyntagen til de driftsmæssige udfordringer, idet fuldtidspolitikken løbende bør dagsordensættes i relevante mødefora, hvor den politiske målsætning og relevante initiativer drøftes. Koncern HR arbejder videre med fuldtidspolitikken efter denne beslutning. Senest har sygehusledelserne på DOR-møde den 12. juni besluttet, at stillingsopslag i somatikken og psykiatrien fremadrettet som altovervejende hovedregel opslås på fuldtid.

## **INDSTILLING**

---

Til information.

## **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

Medarbejdersiden bemærkede, at de har bedt om at få en status på, hvordan det ser ud med implementeringen af fuldtidspolitikken. Vi er umiddelbart langt fra målsætningerne, og der er meget stor forskel på forvaltningen af politikken på enhederne. På Sydvestjysk Sygehus er der en meget streng forvaltning af politikken, og det medfører utilfredshed blandt de ansatte, fordi det bliver meget firkantet og ufleksibelt. Medarbejdersiden opfordrede ledersiden til at have fokus på, at den strenge forvaltning af politikken på Sydvestjysk Sygehus medfører utilfredshed blandt medarbejderne, når politikken generelt er fortolket blødt andre steder.

Ledersiden svarede, at indtil videre har man valgt at håndtere fuldtidspolitikken ud fra en blød tilgang. Det betyder, at der mangler noget i forhold til målsætningerne, og det må vi se på. Der er generelt en stor grad af frihed på enhederne, også i forhold til dette, men man har hørt medarbejdersidens opfordring.

## **Punkt 12: Evt.**

15/2514

## **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

### Lokal løndannelse

Medarbejdersiden spurgte til status på, hvad der sker ift. lokal løndannelse, som udspringer af OK15.

Carsten Søgaard fortalte, at der planlægges et seminar om lokal løndannelse i efteråret. Seminaret er målrettet ledelsessystemet, fagforbund og tillidsrepræsentanter.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt, at der på seminaret deltager ledelsesrepræsentanter, som har beslutningskompetence på området. Dette var ledersiden enige i.

### Besparelser og arbejdsmiljø

Medarbejdersiden bemærkede, at de har en bekymring for, at der i forbindelse med besparelserprocesser øremærkes besparelser på arbejdsmiljøområdet. Det er vigtigt, at der er fokus på et godt arbejdsmiljø og at der prioriteres ressourcer til det. Bekymringen er generel, men konkret handler det om de planlagte besparelser på OUH.

Niels Nørgaard Pedersen bekræftede, at der i forbindelse med de planlagte besparelser på OUH også skal ske besparelser på arbejdsmiljøområdet. Dels vil man nedlægge en funktion med personalesalg, og dels ønsker man at lave en ændring af organiseringen, så arbejdsmiljøarbejdet integreres mere i stabsfunktionerne. Der er ikke et specifikt ønske om at nedprioritere arbejdsmiljøområdet, og det er forventningen, at der kan komme noget godt ud af at integrere arbejdsmiljøarbejdet i stabene.

Medarbejdersiden svarede hertil, at selv om intentionerne med at integrere arbejdsmiljøområdet i stabene på OUH er gode, så er der stadig en bekymring for, at det vil medføre en betydelig nedprioritering af området.

Niels Nørgaard Pedersen orienterede derudover om, at i forbindelse med at stabsfunktionerne reduceres fra 10 til 4, lægges der op til et fælles LMU for stabene. Der er brug for at skabe sammenhængskraft mellem stabene, og det vil et fælles LMU kunne være med til at understøtte.

Der er pt. ikke enighed mellem medarbejdere og ledere om et fælles LMU, men man prøver at finde en løsning lokalt og mødes for at drøfte det på ekstraordinært FMU efter sommerferien.

## **Punkt 13: Kommunikation fra mødet**

15/2514

## Kommunikation fra mødet

### **BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 23-06-2015**

---

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

- Den nye arbejdsmiljøpolitik.
- Hovedudvalgets døgnsseminar – første skridt for Hovedudvalget er et servicetjek af værdierne set i forhold til arbejdet med Borgernes region.
- Den økonomiske situation i regionen, som den ser ud pt.