

# REFERAT Hovedudvalget d. 03-05-2012

**Mødedato** Torsdag d. 03. maj 2012 kl. 09:00

**Mødested** Mødeværelse 4

## Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel orientering.....	3
Opsamling fra Hovedudvalgets døgnsseminar.....	5
Mangfoldighed og ligestilling.....	8
Fortolkning af værdierne.....	9
Opfølgning på Regionsrådets budgetseminar 2012.....	11
Beskyttelse af medarbejdere ved chikane, injurier eller lignende ytringer.....	13
Whistleblowerordning.....	15
Sundhedsvisionen.....	16
Arbejdstilsynets reaktioner overfor Psykiatrien i Region Syddanmark.....	18
Projekt Fælles fokus på socialområdet - etablering af paraply-tilbud.....	20
Arbejds miljøkonferencen 2012.....	24
Eftersyn af MED-uddannelsen.....	26
Lovforslag om mulighed for at nedsætte stående udvalg i regionerne.....	27
Evaluerings af strukturreformen.....	28
Information om proces for den kommende sundhedsplan.....	30
Evt.....	32
Kommunikation fra mødet.....	33

# Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel orientering

12/445

## Sagsfremstilling

### Konkurrenceudsættelse

På mødet den 6. februar blev der spurgt til, om konkurrenceudsættelsen også gælder køkkener på sociale institutioner. Det er ikke tilfældet, det er alene køkkener på sygehusene, der skal konkurrenceudsættes i denne omgang.

På mødet den 13. december 2011 blev det aftalt, at HR skulle udarbejde en pixibog om konkurrenceudsættelse. På den baggrund er der nu udarbejdet to foldere - den ene forklarer kort og godt de svære ord, mens den anden omhandler pligter og rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverdragelse. Lederen kan omdele folderne til medarbejdere i afdelinger, der berøres af konkurrenceudsættelse. Materialet ligger desuden på HR Portalen under "Personaleforhold" og kan findes på dette link: [www.regionsyddanmark.dk/konkurrenceudsættelse](http://www.regionsyddanmark.dk/konkurrenceudsættelse). I begyndelsen af maj vil der blive lagt en nyhed vedrørende dette på HR Portalen samt regionens intranet for at gøre opmærksom på det udarbejdede materiale.

### Arbejdsskader

Sekretariatet har efter mødet den 6. februar modtaget en bemærkning fra Helle Marie Mogensen vedrørende opgørelsen af arbejdsskader på OUH. En gennemgang af tallene viser, at der ikke er overensstemmelse mellem de tal, der fremgår af dagsordensteksten og de opgørelser, man har på OUH. Dette skyldes, at der er forskel i måden at opgøre arbejdsskader på i hhv. Koncern HR og på OUH.

Derudover er der som opfølgning på sidste møde vedlagt et notat, der viser arbejdsulykker i Region Syddanmark med og uden fravær, fordelt på jobtyper og enheder.

### HR Nøgletal

HR har undersøgt muligheden for at lægge HR Nøgletal på internettet, men det er problematisk rent juridisk på grund af oplysningernes karakter. HR Nøgletal vil således fortsat være placeret på intranettet og eventuelle udfordringer med adgangen hertil må løses på anden vis. Derfor anbefales det at Hovedudvalget tydeliggør, at det er den enkelte arbejdsplads, der har ansvaret for at sikre, at medarbejderrepræsentanterne har adgang til de arbejdsredskaber, de har brug for, for at kunne udføre deres arbejde, herunder HR Nøgletal.

### Kastaniely - sag om vejledning vedr. fortolkning af rammeaftalen

Som aftalt på mødet den 6. februar er der indbragt en sag for Danske Regioner og KTO om vejledning i forbindelse med fortolkning af rammeaftalen. Der er kommet en tilbagemelding fra Danske Regioner om, at de sammen med KTO vil se på sagen, men at det kan tage noget tid. Kopi af brevet til Danske Regioner og KTO er vedlagt.

### Jobgaranti på OUH genindført

Da regnskabsresultatet for 2011 på Odense Universitetshospital var positivt, administreres der igen efter regionens jobgaranti pr. 1. januar 2012.

### Referat fra mødet den 6. februar

Der har ikke været bemærkninger til referatet, der derfor betragtes som godkendt. Referatet er vedlagt til orientering.

## **Indstilling**

Til information

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

#### Konkurrenceudsættelse

Medarbejdersiden bemærker, at det er vigtigt at sikre, at folderne deles ud til medarbejdere i de afdelinger, der skal konkurrenceudsættes.

#### **Hovedudvalget anbefaler, at alle berørte medarbejdere modtager en folder.**

Medarbejdersiden bemærker derudover, at der har været nogle kommunikationsproblemer i forhold til nogle af de afdelinger, der skal konkurrenceudsættes. Eksempelvis har man på Syddanske Vaskerier fået at vide, at man er omfattet af konkurrenceudsættelsen, men der er ikke fulgt op på det efterfølgende. Så der er en usikkerhed omkring, hvad det er, der kommer til at ske.

#### **Hovedudvalget opfordrer til, at der løbende bliver fulgt op i de afdelinger, der bliver konkurrenceudsat. Sekretariatet tager bemærkningen med tilbage til administrationen.**

#### Arbejdsskader

Medarbejdersiden bemærker, at det er uhensigtsmæssigt, at man registrerer arbejdsskader i forskellige systemer i Koncern HR og på enhederne og derved får forskellige opgørelser på antallet af arbejdsskader. Derfor opfordrer medarbejdersiden til, at man fra HR's side undersøger, om opgørelserne med fordel kan ske på samme måde i hele organisationen.

Desuden bemærkes det, at tallene for arbejdsskader i det vedlagte bilag er meget høje for psykiatriens side. Hvis tallene er korrekte, er det bekymrende. Samtidig ønskes det, at bilaget og det oprindelige notat om arbejdsskader integreres med hinanden. Endelig mener medarbejdersiden ikke, at de har fået svar på de, de efterspurgte til mødet den 6. februar.

#### **HR tager bemærkningerne med tilbage og undersøger det til det kommende møde den 28. juni.**

#### Jobgaranti på OUH

Der er enighed om, at det er positivt, at det går godt med budgetterne og at jobgarantien derfor er blevet genindført.

#### Referat fra mødet den 6. februar

Medarbejdersiden ønsker, at sætningen "Ledelsessiden træffer en beslutning, som fremlægges som et beslutningsforslag til MED" på side 11 i referatet ændres til: "Ledelsessiden træffer en beslutning om, hvilket beslutningsforslag der fremlægges i MED".

Medarbejdersiden bemærker desuden, at det, der er skrevet om brug af udenlandsk arbejdskraft på side 2 i referatet under overskriften "Nyt psykiatrisk sygehus som OPP-projekt", kan opfattes forkert. Det bør præciseres, at det ikke handler om, hvorvidt der benyttes udenlandsk arbejdskraft, men om at det sikres, at dansk lovgivning og overenskomster overholdes, når der bygges nyt psykiatrisk sygehus i Vejle.

#### **Det aftales, at sekretariatet retter til i referatet.**

## **Bilag**

Notat om arbejdsulykker

Brev til Danske Regioner og KTO

Referat fra Hovedudvalgets møde 6. februar 2012

## Punkt 2: Opsamling fra Hovedudvalgets døgnsseminar

12/445

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på sit døgnsseminar den 21.-22. marts 2012 behandlet en række emner under det overordnede tema ”Målstyring i en MED-kontekst”. Formålet med seminaret var at opnå en fælles forståelse i Hovedudvalget af den strategiske og forretningsmæssige kontekst udvalget skal arbejde ind i fremadrettet, herunder hvilken betydning brugen af styringsredskaber har for både ledere, medarbejdere og organisationen.

På baggrund af oplæg og gruppedrøftelser er Hovedudvalget kommet frem til fire områder, der skal arbejdes videre med og Hovedudvalget har drøftet, hvordan man konkret skal tage det første skridt videre.

#### 1. MTU – synliggøre de gode erfaringer samt systematisk opfølgning

##### *Spørgerammen*

Der blev fremhævet, at MTU'en er et vigtigt dialogredskab, der skal bruges til at styrke samarbejdet om kerneopgaven. Der skal være fokus på at arbejde med så konkrete spørgsmål som muligt, og spørgsmål som det er muligt at følge op på. Konkret nævnes spørgsmålene om nærmeste leder og overordnede ledelse. Spørgsmålene skal formuleres med respekt for den enkelte leder, og der skal være mindre fokus på personen og større fokus på opgaveløsningen.

I 2012 laves en mindre revidering af spørgerammen. Samtidig vil arbejdet med en større justering af spørgerammen i 2013 blive igangsat snarest.

##### *MTU og andre styringsredskaber*

Der måles efterhånden på de fleste områder, blandt andet gennem kvalitets- og kundetilfredshedsmålinger. Der er i Hovedudvalget enighed om, at man skal se det hele i en sammenhæng og blive bedre til at knytte målingerne sammen fremadrettet. Der skal ikke være parallelle handleplanssystemer, men de skal i stedet kobles sammen. På seminaret var der særligt fokus på MTU'en, herunder hvordan den kan kobles tættere til kerneopgaven/forretningen.

Desuden arbejdes der med systematisk opfølgning i de allerede eksisterende systemer, fx i kvalitetsmålingerne, og det vil derfor være en god ide at se på erfaringerne herfra i det videre arbejde.

Et supplerende første skridt vil derfor være at afdække, hvordan MTU'en i højere grad kan kobles med fx kvalitetsmålinger, herunder den patientoplevede tilfredshed.

#### 2. KPI'er med ejerskab i driften

KPI'erne/nøgletal er en del af de daglige arbejdsopgaver, og derfor er det vigtigt, at der er åbenhed om dem. For at skabe ejerskab om KPI'erne i driften er det vigtigt, at der blandt medarbejderne er kendskab til, hvad der bliver styret efter og hvorfor. Det er også vigtigt, at medarbejderne ved, hvor de skal finde det, der bliver målt på, og det er ikke tilfældet for alle nu. For at forankre KPI'erne lokalt, vil det være en god ide, hvis man i de Lokale MED-udvalg får snakket om, hvordan og hvorfor man bruger KPI'er på arbejdspladsen.

Det første skridt vil derfor være, at HR udarbejder en oversigt over, hvilke KPI'er/nøgletal der arbejdes med i Region Syddanmark og at dette efterfølgende dagsordensættes i Hovedudvalget.

### **3. Kollektive rammer for strategisk kompetenceudvikling**

Der er ikke enighed blandt Hovedudvalgets medlemmer om, hvorvidt der kan skabes kollektive rammer for strategisk kompetenceudvikling. Det skyldes blandt andet at man har et forskelligt udgangspunkt for drøftelsen, fordi kompetenceudvikling håndteres forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads.

Det første skridt vil være, at HR udarbejder et skriftligt materiale med en tydelig begrebsafklaring, så der er en fælles forståelse af begreber som strategisk kompetenceudvikling, læring, færdigheder og pligt mv. På baggrund heraf dagsordensættes en drøftelse i Hovedudvalget af, om der kan skabes kollektive rammer for strategisk kompetenceudvikling.

### **4. Samarbejde mellem ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter**

Drøftelsen har handlet om, hvorvidt ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i højere grad kan indgå i et samarbejde i forbindelse med Sygefravær & Trivsel 2015.

Det fremhæves blandt andet, at lederen ikke nødvendigvis altid er klar over, at der er et behov eller er i stand til at drage omsorg for medarbejderne. For tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter vil det være en naturlig del af arbejdet at have dialog med sine kolleger, ligesom man ofte har kolleger imellem.

Hvis man vælger at inddrage tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på denne måde i forbindelse med sygefraværprojektet er det vigtigt, at det synliggøres, at det skal ses som et supplement til den indsats, der altid skal ydes fra ledelsens side. Det handler om at tage ansvar for hinanden.

Det første skridt kan være at lave et forsøg et sted, hvor der er problemer med højt sygefravær. Det aftales, at den nærmere afklaring heraf forankres i dagsordensudvalget.

## **Indstilling**

Til information og drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Mikkel Hemmingsen indleder. På Hovedudvalgets dognseminar den 21.-22. marts blev det aftalt, at der skal arbejdes videre med de fire områder, som fremgår af dagsordenspunktet. I forhold til det videre arbejde med MTU'en er der to punkter i tillægsgagsordenen, der omhandler dette.

Medarbejdersiden bemærker, at undersøgelsen af de 10 pct. mest syge medarbejdere er knyttet op på Sygefravær og Trivsel 2015, og derfor foreslås det, at det fjerde emne om samarbejde mellem ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter stilles i bero, indtil man kender resultatet af undersøgelsen.

Mikkel Hemmingsen svarer hertil, at det videre arbejde med dette emne er forankret i dagsordensudvalget, hvor det vil blive drøftet.

Medarbejdersiden bemærker desuden, at det kan være interessant at se på resultatløn som styringsredskab også til medarbejderne. På nuværende tidspunkt arbejdes der med resultatløn i ledelsessystemet, men det kan overvejes, om det skal føres ned igennem systemet.

Ledelsessiden svarer, at der kan være nogle uhensigtsmæssigheder forbundet med at overføre resultatløn på medarbejderne. Eksempelvis har man valgt ikke at indføre resultatløn blandt medarbejderne på OUH, da man vurderer, at det vil medføre en lønmæssig skævvridning og mange uhensigtsmæssige bivirkninger. Det er vigtigt, at man ikke laver en fast ramme for resultatløn, der gælder alle, men det kan evt. drøftes mere lokalt. Nogle steder kan det måske give mening.

**Medlemmerne i Hovedudvalget opfordrer hinanden til at overveje til det næste møde, om det er noget, der skal drøftes yderligere og komme med en tilbagemelding herom.**

## **Punkt 3: Mangfoldighed og ligestilling**

12/445

### **Sagsfremstilling**

I december 2010 blev der nedsat en arbejdsgruppe om ligestilling under Regionsrådet. Ligestillingsarbejdsgruppen har gennem 2011 arbejdet med forskellige aspekter af ligestilling i forhold til blandt andet sundhed, uddannelse og på personaleområdet. På baggrund af ligestillingsarbejdsgruppens anbefalinger har regionsrådet den 27. februar 2012 lagt op til, at Hovedudvalget tager en drøftelse af, hvilke tiltag der skal gennemføres for at rekruttere og fastholde flere mænd i omsorgsfag i Region Syddanmark (se det vedlagte bilag).

Der har været et samarbejde mellem Region Syddanmark, Sydvestjysk Sygehus og sygeplejerskeuddannelsen i Esbjerg med det formål at få flere mænd til at søge ind på sygeplejerskeuddannelsen samt efterfølgende at kunne rekruttere dem. Desuden har der været flere andre projekter, der har haft fokus på at tiltrække mænd til omsorgsfagene.

Sekretariatet foreslår, at HR indsamler eksisterende erfaringer med, hvad der tidligere har været gjort for at tiltrække flere mænd til omsorgsfag og hvordan det har virket. Herefter vil Hovedudvalget få forelagt dette materiale med henblik på en drøftelse af, hvilke initiativer, der skal igangsættes for at rekruttere og fastholde flere mænd i omsorgsfag i Region Syddanmark.

Derudover har Hovedudvalget på mødet i maj 2011 bedt om at få lavet en undersøgelse af, om og hvilke barrierer der kan være for kvinder i Region Syddanmark for at blive ledere. Denne undersøgelse har afventet ligestillingsarbejdsgruppens rapport, men vil nu blive sat i gang. Det drejer sig om en spørgeskemaundersøgelse til blandt andre administrative ledere, deltagere i Region Syddanmarks lederaspirantkurser samt medarbejdere i regionen. Hovedudvalget vil få forelagt resultatet heraf i efteråret.

### **Indstilling**

Til information og drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Regionsrådet har besluttet, at der skal arbejdes på at tiltrække flere mænd til omsorgsfagene. Det er vigtigt for at imødekomme den forventede mangel på arbejdskraft og desuden vil det også kunne have en positiv indflydelse på den udfordring, der ligger i, at mændene i Region Syddanmark ikke uddanner sig tilstrækkeligt.

Hovedudvalget bad allerede sidste år om at få igangsat undersøgelsen af, hvorfor der ikke er flere kvinder i ledelsen i Region Syddanmark. Den har afventet Regionsrådets beslutning vedrørende ligestillingsarbejdet, og nu bliver den sat i gang. Det bliver spændende at se, hvad resultatet bliver.

Medarbejdersiden spørger til, om der i undersøgelsen bliver set på, hvordan man definerer ledelse.

Mikkel Hemmingsen svarer, at den undersøgelse, der sættes i gang nu, primært ser på ledelse i en hierarkisk sammenhæng.

### **Bilag**

Ligestillingsarbejdsgruppens forslag til prioriteringer.pdf

## **Punkt 4: Fortolkning af værdierne**

12/445

### **Sagsfremstilling**

På Hovedudvalgets møde den 13. december 2011 blev det besluttet, at sekretariatet på baggrund af Hovedudvalgets drøftelser skulle udarbejde et forslag til kommunikation vedrørende værdierne. Sekretariatet har nu udarbejdet et forslag til "ny" fortolkning af værdierne:

### **Forslag til fortolkning af værdierne**

"Den overordnede personalepolitik for Region Syddanmark bygger på de overordnede værdier:

- Ordentlighed i det vi gør og siger
- Vækst i fagligheden
- Rum til fornyelse og begejstring

Det personalepolitiske værdigrundlag er med til at skabe sammenhængskraft, som er nødvendig for at kunne agere effektivt sammen.

Værdigrundlaget er således platformen for regionens personalepolitiske arbejde. Det fælles værdigrundlag omsættes i det lokale personalepolitiske arbejde til dagligdagen, ligesom det udmøntes i arbejdet med Social Kapital. I det personalepolitiske arbejde kommer det udtryk, når der arbejdes med f.eks. kompetenceudvikling og forandringsprocesser. I arbejdet med Social Kapital kommer det til udtryk, når vi taler om respekt, tillid og samarbejde, både i en afdeling og på tværs af afdelinger. Vi sætter fokus på kerneopgaven, og hvordan den løses bedst muligt.

Det er vigtigt, at løsningen af vores kerneopgaver er en fælles opgave, og værdierne er et godt udgangspunkt for en drøftelse af, hvordan opgaverne løses ordentligt og med fokus på faglig udvikling og innovation.

Hovedudvalget har nu sat retningen for værdierne, men det er MED-udvalgene i regionen, der skal sikre, at værdierne bliver en naturlig del af dagligdagen på jeres arbejdsplads og hermed hvordan værdierne bruges til at understøtte løsningen af kerneopgaven.

God arbejdslyst."

### **Kommunikation**

Sekretariatet foreslår, at HR Portalen opdateres med denne tekst samt at den indarbejdes som forord i et ny optryk af personalepolitikken. Den nye personalepolitik kan sendes til FMU'erne samtidig med at der laves en nyhed i HR Aktuelt omkring den "nye" fortolkning.

### **Indstilling**

Det indstilles,

At Hovedudvalget drøfter forslaget til fortolkning af værdierne.

At Hovedudvalget godkender forslaget til kommunikation.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Mikkel Hemmingsen indleder. Region Syddanmarks værdier kan ikke stå alene, men giver først mening i det øjeblik, de bliver fortolket i forhold til de opgaver, man løser. Da vi løser forskellige opgaver rundt omkring i organisationen, skal værdierne fortolkes lokalt. Vi har dog det samme overordnede formål i Region Syddanmark, og derfor er der nu lavet et forslag til en overordnet fortolkning af værdierne.

Medarbejdersiden har ingen bemærkninger til selve forslaget til fortolkningen, som de er enige i. Det er dog meget vigtigt, at man er opmærksom på kommunikationen omkring fortolkningen af værdierne. I sagsfremstillingen står, at man kan sende den opdaterede personalepolitik til Fælles MED-udvalgene, men det er vigtigt, at det er en skal-opgave. Desuden er det vigtigt, at det kommunikeres ud, at der er tale om en præcisering af fortolkningen af værdierne, og ikke en ny-fortolkning.

**HR tager bemærkningerne med i den videre proces med opdatering af personalepolitikken samt kommunikationen heraf.**

## **Punkt 5: Opfølgning på Regionsrådets budgetseminar 2012**

12/445

### **Sagsfremstilling**

Regionsrådet har afholdt budgetseminar den 13.-14. marts 2012.

I lighed med tidligere år var det overordnede formål med budgetseminaret at give regionsrådets medlemmer mulighed for, med udgangspunkt i status/foreløbigt 2011-resultat vedr. aktivitet og økonomi, at drøfte centrale udfordringer og temaer forud for generalforsamlingen i Danske Regioner i april 2012 samt forårets forhandlinger med regeringen om regionernes økonomi for 2013.

Som udgangspunkt for opfølgningen og drøftelserne er vedlagt et oplæg vedr. foreløbige 2011-resultater samt overspil til 2012.

For såvel 2013 som efterfølgende år vil der være en begrænset økonomisk vækst på sundhedsområdet. Den centrale udfordring er, jf. budget 2012, derfor fortsat at dæmpe væksten i aktiviteten, så den flugter med det, der er aftalt og finansieret fra statens side.

Den 27. marts 2012 er der fremlagt et forslag til en ny budgetlov, som er sendt i høring hos blandt andet Danske Regioner. Lovforslaget forventes fremsat i midten af april. Se det vedlagte notat.

Desuden er vedlagt et bilag med datoer for budgetprocessen og Hovedudvalgets inddragelse heri.

### **Indstilling**

Til information og drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Mikkel Hemmingsen orienterer. På budgetseminaret blev rammevilkårene for vores arbejde ridset op. Der er ikke nogen forventning om, at der bliver friere økonomiske rammer. Vi har været gode til at holde budgetterne, og også fremadrettet vil der blive krav om produktivitetsfremgang og budgetoverholdelse.

Medarbejdersiden bemærker, at øget produktivitet hidtil er blevet honoreret og spørger til, om det kan forventes at fortsætte på den måde.

Ledelsessiden svarer, at det ser ud til, at det går den rigtige vej med at reducere væksten i ydelsen til den enkelte patient, og dermed kan man have flere patienter.

Medarbejdersiden bemærker desuden, at det bliver interessant at se, hvad det kommer til at betyde for den enkelte institution, hvis ventelistegarantien ændres til en diagnosegaranti. Der er også en bekymring for, hvad den nye budgetlov vil betyde for institutionerne, og hvad der sker med de byggerier, der ikke er finansieret af kvalitetsfondsmidler.

Ledelsessiden er enig i, at en diagnosegaranti vil give nogle store udfordringer, som man kommer til at arbejde meget med. Derudover arbejdes der på at finde ud af, hvordan tingene kan lykkes inden for de rammer, der kommer, herunder også med den nye budgetlov. Så må vi vente og se, hvad det er, der reelt kommer til at ske.

Medarbejdersiden ønsker, at der i notatet om Hovedudvalgets inddragelse i budgetprocessen indføres, at i forbindelse med planlagte møder med politikerne i budgetprocessen har medarbejdersiden taleret.

**Sekretariatet retter notatet til på baggrund af medarbejdersidens bemærkning.**

## **Bilag**

Oplæg vedr. foreløbige 2011-resultater samt overspil til 2012.pdf

Notat om budgetlovsforslag

Budgetproces - Hovedudvalgets inddragelse

# **Punkt 6: Beskyttelse af medarbejdere ved chikane, injurier eller lignende ytringer**

12/445

## **Sagsfremstilling**

### **Indledning**

Særligt inden for det kommunale område er der en stigende tendens til, at offentligt ansatte kan opleve at blive hængt ud på nettet, i pressen eller i læserbreve med navn og stillingsbetegnelse. Der er bl.a. oprettet hjemmesider, hvor man kan klage over offentligt ansatte. Udtalelserne kan være af en sådan karakter, at de virker krænkende for den ansatte, som det går ud over.

På den baggrund kan det være væsentligt for offentlige arbejdsgivere at tage stilling til, hvordan sådanne sager kan håndteres – både i forhold til de juridiske handlemuligheder samt i forhold til hvordan der bedst tages hånd om den medarbejder, som udtalelserne retter sig mod.

### **Beskyttelse af medarbejdere**

På samme måde som andre borgere er offentligt ansatte beskyttet mod ærekrænkelser. Der er imidlertid ingen klar afgrænsning af hvornår en udtalelse er ærekrænkende i juridisk forstand. Det vil være en afvejning i den konkrete sag.

Ved vurderingen af om en ytring udgør en ærekrænkelse i juridisk forstand afvejes hensynet til privatlivets fred over for hensynet til yttringsfriheden, hvorefter enhver har ret til at give sin mening til kende.

Udfordringen i forhold til at beskytte medarbejdere mod sådanne krænkende ytringer gør, at det bør overvejes på forhånd at drøfte hvordan regionen som arbejdsplads kan tage hånd om regionens medarbejdere, hvis disse oplever at blive hængt ud på nettet, i pressen eller andre steder.

En drøftelse kan vedrøre følgende:

- Forebyggelse
- Muligheden for at svare på de fremsatte ytringer
- Muligheden for at anmelde forholdet til politiet eller andre instanser eller rejse en sag
- Hvordan medarbejderen bakkes op?

Vedlagt er notat om beskyttelse af regionens medarbejdere ved chikane, injurier og lignende krænkende udtalelser samt bilag med en beskrivelse af de juridiske regelsæt, som har indflydelse på problemstillingen.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Mikkel Hemmingsen indleder. Der gælder den samme beskyttelse af medarbejdere mod at blive hængt ud på sociale medier som for alle andre. Man skal støttes af sin leder, og regionens jurister kan hjælpe med at vurdere, om der er basis for en politianmeldelse.

Medarbejdersiden fortæller, at det ikke opleves som et stort problem, men at de har bragt emnet op for at være på forkant med udviklingen. Det er vigtigt, at Hovedudvalget kommer med klare markeringer i forhold til, hvordan man skal forholde sig, hvis man oplever at blive chikaneret i sociale medier i forbindelse med udførelsen af sit arbejde. Medarbejdersidens vurdering er, at problemet er størst internt og kan forekomme både medarbejdere og ledere imellem. Det kan eksempelvis være, at en medarbejder hænger sin leder ud på facebook.

Ledelsessiden tilføjer, at en holdningstilkendegivelse fra Hovedudvalget er vigtig, mens konkrete sager skal løses lokalt.

Medarbejdersiden er enig i, at en holdningstilkendegivelse er meget vigtig. Det handler om, at både medarbejdere og ledere har ytringsfrihed under ansvar. Problemerne skal løses lokalt, men det er vigtigt, at Hovedudvalget tilkendegiver deres holdning om, at det er uacceptabelt at hænge kolleger ud på sociale medier.

**Der er enighed om, at bede HR om at lave et forslag til en holdningstilkendegivelse fra Hovedudvalget, som drøftes på det kommende møde.**

Medarbejdersiden mener, at det også er vigtigt at være opmærksom på, hvordan det håndteres, hvis en medarbejder hænges ud på sociale medier af en patient eller en anden ekstern. I en sådan situation er det meget vigtigt, at der bliver stillet professionel bistand til rådighed for medarbejderen. Medarbejderen kan også have brug for bistand til at finde ud af, om sagen skal anmeldes til politiet. Endelig kan der være brug for krisehjælp, hvis medarbejderen er meget berørt af sagen.

Ledelsessiden bemærker, at man som medarbejder også kan tage en sådan sag videre til sin leder, så det er lederen, der tegner billedet udadtil og på den måde aflaster medarbejderen.

**Det aftales, at HR laver et udkast til en vejledning til, hvad man skal gøre, hvis man bliver hængt ud på sociale medier på grund af det arbejde, man udfører. Forslaget til råd og vejledning drøftes på det kommende møde.**

## **Bilag**

Bilag - det juridiske regelsæt

Beskyttelse af medarbejdere ved krænkende ytringer

## Punkt 7: Whistleblowerordning

12/445

### Sagsfremstilling

På flere arbejdspladser er der blevet indført en såkaldt whistleblowerordning, hvor medarbejderne anonymt kan anmelde kritisable eller direkte ulovlige forhold. Region Syddanmark har ikke en sådan ordning, da det er opfattelsen, at det strider imod den værdibaserede tilgang, der er grundlaget for regionens personalepolitik.

På det seneste har der i den fynske presse været bragt en nyhed om, at man på OUH arbejder på at indføre en sådan ordning. Det skal understreges, at det ikke er korrekt, og der er ingen planer om at indføre en sådan ordning i regionen.

I forbindelse med disse rygter er der behov for en drøftelse i Hovedudvalget. Det er anbefalingen, at regionen fastholder, at der ikke skal etableres en whistleblowerordning, da dette ikke er i overensstemmelse med regionens værdier.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter whistleblowerordningen.

### Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012

Mikkel Hemmingsen indleder med at spørge, om der er en oplevelse af, at medarbejderne ikke har tillid til, at de kan fortælle åbent om de problemer, de oplever.

Der er medarbejdere, der i enkelte forhold ikke mener, at de kan ytre sig om kritisable forhold, men det er ikke det generelle billede. Medarbejdersiden er enige om, at der i stedet for en whistleblowerordning skal sættes fokus på Social Kapital og tillid. Der er vigtigt, at vi har tillid til hinanden og der er mange muligheder i organisationen for at ytre sig om forhold, man finder kritisable.

Ledelsessiden opfordrer til, at man som medarbejder bruger de kanaler, der er. Hvis der er et problem, vil ledelsessiden meget gerne høre om det, så det kan blive løst. Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at man som medarbejder har pligt til at reagere på kritisable forhold, ellers kan det være pligtforsømmelse. Når man anmelder et kritisabelt forhold til eksempelvis sin leder, er det vigtigt at sige tingene på en ordentlig måde, så bliver det også modtaget på en ordentlig måde.

**Der er enighed i Hovedudvalget om, at der ikke er behov for en whistleblowerordning i Region Syddanmark. En sådan ordning står i modsætning til vores værdier samt vores arbejde med Social Kapital. Medarbejderne skal i stedet opfordres til at bruge de eksisterende systemer, eksempelvis tillidsmandssystemet. Hovedudvalget vil samtidig opfordre Fælles MED-udvalgene til at drøfte, hvordan der kan arbejdes med det lokalt.**

## **Punkt 8: Sundhedsvisionen**

12/7609

### **Sagsfremstilling**

Regionsrådet vedtog den 28. november 2011 en ny vision for sundhedsvæsenet i Region Syddanmark (se bilag).

Hovedudvalget blev på møde den 13. december 2011 orienteret om den nye vision for sundhedsvæsenet i Region Syddanmark. Materiale om visionen er efterfølgende udsendt sammen med referat fra mødet.

Visionen er udmeldt til sygehus- og psykiatrilidelse med følgende budskab:

- Sygehusledelsen bedes inden for egen sygehusledelsesenhed om at forestå det videre arbejde med at sikre en effektiv formidling af visionen.
- Visionen skal sætte retning og være et pejlemærke for sundhedsvæsenet i Region Syddanmark i de kommende år. Forventningen er, at visionen indgår som et pejlemærke i sundhedsvæsenets, herunder sygehusenes, planlægning og udførelse af opgaverne og bliver styrende for, hvordan det syddanske sundhedsvæsen udvikles.
- Visionen skal ikke erstatte det strategiske arbejde, der allerede sker på de enkelte enheder med eksempelvis mål, handleplaner, værdier og lignende. Dette arbejde skal ikke sættes i stå, men fortsætte. Men den samlede udbredelse af regionsrådets vision skal ske på en måde, så den kommer til at gøre en forskel. Den skal være synlig for patienter, borgere og personale og være den overordnede politiske vision, som sygehusenes strategiarbejde, planlægning og opgavevaretagelse læner sig op ad og sigter mod som pejlemærke.
- Som led i udbredelsen af visionen skal man på alle niveauer i Region Syddanmarks sundhedsvæsen forholde sig til spørgsmålet: "Hvad betyder det for os?".
- Ansvar for formidling af visionen er hermed videregivet til sygehusledelserne. Der skal ikke på baggrund af visionen sættes selvstændige implementeringsprocesser igang.

Hovedudvalget skal fremadrettet ligesom sygehusene tænke visionen ind i forhold til arbejde med revidering eller formulering af eksempelvis politikker og strategier der omfatter sundhedsområdet og psykiatrien.

### **Indstilling**

Det indstilles,

At Hovedudvalget drøfter visionen.

At Hovedudvalget indtænker visionen fremadrettet i forbindelse med arbejde med revidering eller formulering af eksempelvis politikker og strategier.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Jens Elkjær fortæller, at man på sundhedsområdet er i gang med arbejdet med den kommende sundhedsplan, og her tænkes sundhedsvisionen ind.

Medarbejdersiden bemærker, at Hovedudvalget kender sundhedsvisionen fra tidligere drøftelser. Det, der er vigtigt i forhold til Hovedudvalget, er, at man fremadrettet tænker sundhedsvisionen ind i relevante sager, som Hovedudvalget behandler. Det skal vi hjælpe hinanden med at huske på.

### **Bilag**

Sundhedsvision

Sundhedsvisionen - Præsentationsmateriale til sygehusledelserne

# **Punkt 9: Arbejdstilsynets reaktioner overfor Psykiatrien i Region Syddanmark**

12/8958

## **Sagsfremstilling**

Den 23. januar 2012 modtog P302 et påbud fra Arbejdstilsynet med henblik på at reducere sundhedsskadelige påvirkninger ved stor arbejdsmængde og tidspres. Vedlagt punktet er påbud samt øvrig relevant materiale.

Anders Meinert Pedersen vil på mødet redegøre yderligere for opfølgningen på påbuddet i Psykiatrien og Arbejdstilsynets reaktioner herefter.

På det næste møde vil blive dagsordenssat en mere generel drøftelse af, hvilken læring Arbejdstilsynets reaktioner giver samt hvad det giver anledning til at anbefale i forhold til samarbejde med Arbejdstilsynet og opfølgning på Arbejdstilsynets aktiviteter i Region Syddanmark.

## **Indstilling**

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Mikkel Hemmingsen orienterer indledningsvist om knivoverfaldet på Psykiatrisk afdeling i Odense. I den forbindelse var ledelsen tydelige i medierne for at synliggøre over for Arbejdstilsynet, at det ikke er ordentligt, at Arbejdstilsynet i pressen giver indtrykket af at sagen er mere alvorlig end den reelt er – ved at henvise til muligheden for politianmeldelse. Det går ud over medarbejderne. Påbuddet anerkendes og der følges op på det.

Anders Meinert Pedersen fortæller om Arbejdstilsynets besøg i psykiatrien. Arbejdstilsynet har været på flere besøg i efteråret, hvor de interesserede sig for blandt andet det psykiske arbejdsmiljø og arbejdspress. Udkastet til afgørelse vedrørende P302 har været drøftet i arbejdsmiljøgruppen. Herefter har man meldt tilbage til Arbejdstilsynet, at man kan genkende de forhold, de påpeger, og at man er enige heri. Arbejdstilsynet har blandt andet lagt vægt på udfordringer, som man i forvejen var i gang med at arbejde med. Arbejdsmiljøgruppen har også været involveret i at udarbejde den handleplan, som Arbejdstilsynet efterfølgende har godkendt og som man har fået 10 måneder til at gennemføre. Desuden har man sørget for at informere på afdelingsniveau, så medarbejderne har vist, hvad der foregår.

I forbindelse med knivoverfaldet har afdelingen været helt lukket i en periode, men er nu delvist genåbnet. I den forbindelse har man brugt muligheden for at starte forfra med at få afdelingen til at fungere igen, og derved er man kommet handlingsplanen lidt i forkøbet.

Medarbejdersiden spørger til, hvorfor der i afgørelsen står, at Arbejdstilsynet ikke har hørt fra afdelingen og derfor har truffet deres afgørelse på den baggrund.

Ledelsessiden fortæller, at det skyldes, at Arbejdstilsynet alene sender post til regionens hovedpostkasse, og at der i den forbindelse er sket en forvikling, så man ikke har modtaget udkastet til afgørelse i rette tid, til at kunne svare på det. På baggrund af dette, er der nu generelt større opmærksom på, at post fra Arbejdstilsynet skal formidles videre til enhederne, så det ikke sker igen. Psykiatri- og Socialdirektør, Jacob Stengaard Madsen, har desuden bedt om at han fremadrettet får besked, når der er henvendelser fra Arbejdstilsynet. Desuden vil alle rapporter fra Arbejdstilsynet vedrørende psykiatrien blive sat på det kommende møde i Psykiatriudvalget, så det sikres, at intet glemmes.

## **Bilag**

At Høringsbrev 22.12.11.pdf

Bilag 3 til afgørelse af 22.12.11.pdf

Bilag 4 til afgørelse af 22.12.2011.pdf

At Afgørelse - 23.01.12 - P302.pdf

Tids- og Handlingsplan P302 + sekr..pdf

Accept af tids- og handlingsplan.pdf

# **Punkt 10: Projekt Fælles fokus på socialområdet - etablering af paraply-tilbud**

12/7215

## **Sagsfremstilling**

På regionalt niveau er der i Syddanmark i foråret 2012 taget initiativ til et intensiveret samarbejde mellem regionen og kommunerne om en række temaer. Disse er følgende:

- Effektiv økonomistyring
- Synergi, bl.a. i samspillet med somatik og behandlingspsykiatri
- Køberkommune indflydelse via kundebestyrelser på de højt specialiserede sociale tilbud
- Måltal for og effekter af indsatsen på det specialiserede socialområde

Formålet med det tættere samarbejde er at sikre den bedst mulige ressourceudnyttelse på det højt specialiserede socialområde. Initiativet er beskrevet i vedlagte notat "Fælles fokus i Syddanmark på effekt, effektivitet og transparens på det højt specialiserede socialområde" af 23. februar 2012.

## **Etablering af paraply-tilbud i Region Syddanmark**

Med afsæt i den nye dagsorden har Region Syddanmark besluttet allerede i foråret 2012 at indlede arbejdet med etablering af paraply-tilbud på det regionale socialområde.

Formålet er at understøtte initiativerne på regionalt niveau ved at styrke såvel den faglige som den økonomiske bæredygtighed og robusthed på de regionalt drevne højt specialiserede tilbud. Det forventes desuden, at omstillingen vil skabe bedre vilkår for innovation på tilbuddene, ligesom der vil være mulighed for reduktion af både ledelsesmæssige og administrative udgifter på området, decentralt såvel som centralt.

De regionale sociale tilbud i Syddanmark har allerede, blandt andet med afsæt i arbejdet med den nye strategi for regionens socialområde, et stærkt fundament som afsæt for yderligere optimering af opgaveløsningen.

Arbejdet med etablering af paraply-tilbud suppleres med inspiration fra den konkrete omstillingsmodel, der pt. er i gang på det sociale område i Region Midtjylland. Den konkrete udmøntning vil ske med afsæt i de aktuelle forhold og prioriteringer i Region Syddanmark samt de allerede etablerede organisatoriske sammenlægninger og samarbejder på tværs af sociale tilbud, psykiatri og somatik.

Rationalet for etableringen af paraply-tilbud er dobbelttrettet, nemlig at skabe grundlaget for en løbende økonomisk rationalisering og samtidig grundlaget for en fortsat faglig udvikling herunder øget dokumentation af effekten af indsatsen.

Der arbejdes med følgende udkast til kriterier for fælles drift:

- Sammenlignelige målgrupper med henblik på faglig synergi
- Volumen, hvor antallet af tilbud pr. paraply-tilbud kan variere meget, men hvor der skal skabes økonomisk bæredygtighed og robusthed. Bundgrænsen for de enkelte paraply-tilbud vil være i størrelsesordenen omkring 75 mio. kr.
- Børn og ungeområdet og voksenområdet er adskilt evt. med en enkelt undtagelse

## **Proces**

Alle forstandere blev den 7. marts 2012 orienteret om den nye dagsorden, der er sat for samarbejdet med kommunerne i "Fælles fokus i Syddanmark", herunder Region Syddanmarks beslutning om at indlede proces for etablering af regionale paraply-tilbud. Det Fælles MED-udvalg for socialområdet drøftede emnet på møde den 8. marts 2012. Materialet blev den 14. marts 2012 udsendt til drøftelse i de lokale MED-udvalg på tilbuddene med mulighed for bemærkninger frem til den 24. april 2012.

Tilbuddene inddrages ligeledes tæt i processen via deltagelse i en følgegruppe.

## **Følgegruppe**

Der er nedsat en følgegruppe bestående af 2 medarbejder- og 4 lederrepræsentanter fra de sociale tilbud. Følgegruppens opgave er at være sparringpartnere for socialledelsen i forhold til udarbejdelsen af det konkrete forslag til etablering af regionale paraply-tilbud omkring målgruppe-specialer.

Følgende repræsentanter er udpeget:

Roger Lundberg (næstformand i det Fælles MED-udvalg på socialområdet)

Kaj Emil Komann Mejer (medlem af det Fælles MED-udvalg på socialområdet)

Henrik Juliussen, Møllebakken (forstander på børneområdet)

Susanne Peyk, Syrenparken (forstander på socialpsykiatriområdet)

Poul Erik Hansen, Grønnebæk (forstander på voksen-handicapområdet)

Torben Bøge Mikkelsen, Engbo (forstander på voksen-handicapområdet)

Der har været afholdt to møder i følgegruppen og der vil blive afholdt endnu et inden udsendelse af høringsmaterialet.

## **Tidsplan**

Næste milepæl er, at der på fælleslederseminaret den 30. april og 1. maj 2012 forelægges et konkret forslag til etablering af paraply-tilbud til drøftelse.

Der arbejdes på, at strukturen omkring paraply-tilbuddene kan forelægges Regionsrådet i juni 2012 og være i drift fra 1. januar 2013.

En overordnet procesplan for arbejdet er udarbejdet, jf. vedlagte. Planen beskriver mere detaljeret processen, herunder i forhold til såvel MED-systemet som det politiske niveau. Heri indgår blandt andet en høring af LMU'erne i maj 2012 om det konkrete forslag til paraply-tilbud.

Ledelsesstrukturen og MED-organisationen for paraply-tilbuddene vil blive beskrevet som et led i processen for projektet.

### **Organiseringen af stabs- og driftsadministrationen af socialområdet i Regionshuset**

Samtidig med forandringerne på de sociale tilbud vil der ske tilpasninger af stabs- og driftsadministrationen i Regionshuset. Den konkrete udformning udarbejdes i en sideløbende proces så omstillingen tilpasses de behov, der er for strategisk, ledelsesmæssig og administrativt samspil med og understøttelse af de sociale tilbud.

### **Indstilling**

Til information.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Jacob Stengaard Madsen indleder. Der er nu sat gang i arbejdet med en større omstilling af socialområdet, og det er på høje tid. Det sker for at imødekomme mange af de udfordringer vi står overfor, blandt andet krav om højere kvalitet og større økonomisk sikkerhed. Vi skal have samlet vores specialviden, og derfor er der forslag om at organisere institutionerne i såkaldte paraplyer. De 27 institutioner skal samles til 9-10 lederområder, med større fokus på strategisk ledelse og tværgående samarbejde. Sideløbende er der igangsat en proces med kommunerne for at styrke samarbejdet med dem. Selvom der sker meget nu og det går hurtigt, er der opmærksomhed på aftaler og rettigheder i forhold til medarbejdere og processer, og der skal også kunne tages individuelle hensyn.

Omorganiseringen af socialområdet berører ikke alene de sociale institutioner, men også socialområdet i regionshuset og går dermed på tværs af forretningsområder. Derfor er der aftalt et ekstraordinært Hovedudvalgsmøde den 6. juni kl. 9-10, hvor Hovedudvalget vil have mulighed for en dybere drøftelse med fokus på de overordnede perspektiver

Medarbejdersiden understreger, at det er vigtigt at se på nogle af de erfaringer, der er gjort på eksempelvis sundhedsområdet, når man begynder at tale om sammenlægning af ledelse samt delt ledelse. Man skal sørge for, at ledelsen stadig er tilgængelig i det daglige. Desuden bemærkes det, at medarbejderne på nogle af de sociale institutioner føler, at de ikke har været informeret tilstrækkeligt og at de ikke er blevet hørt.

Ledelsessiden forklarer, at der har været sendt en mail rundt til institutionerne, hvor man er blevet bedt om at drøfte det, hvis man har holdt møde i det lokale MED-udvalg. Den officielle høring sættes i gang den 11. maj og her vil alle blive informeret og hørt.

Medarbejdersiden spørger til, om man påtænker at bruge de nuværende ledere fremadrettet, eller om man vil søge nye. Medarbejdersiden opfordrer desuden til, at man i kommunikationen omkring forslag til fremtidig organisering også har fokus på de positive elementer ved omorganiseringen, så medarbejderne bliver positivt stemt overfor det nye, der kommer.

Ledelsessiden svarer, at det er ønsket at bruge de dygtige ledere, der allerede er på institutionerne. At vi skal bruge færre ledere, end vi har nu, betyder ikke automatisk, at de vil blive afskediget, men nogle ledere skal have andre opgaver fremover.

Når vi fortæller institutionerne om omorganiseringen handler det ikke om, hvorvidt det er en god ide, men hvordan vi gør det, som vi er nødt til at gøre. Det positive er, at vi er i fuld gang med at gøre det, vi er nødt til at gøre for at overleve, og at kommunerne er positive stemt overfor vores ideer. Hidtil har der været fokuseret meget på det faglige, men nu er der også kommet fokus på samarbejdet.

Medarbejdersiden bemærker, at det er vigtigt at melde ud, at det også handler om faglig udvikling og kvalitet i tilbuddene og at det ikke alene er et besparellesprojekt. Desuden skal man være opmærksom på, at begrebet paraplyorganisation har en helt anden betydning inden for fagforeningsområdet. Man skal derfor passe på med ikke at skabe begrebsforvirring, når man bruger det inden for socialområdet.

## **Bilag**

Fælles fokus på socialområdet - februar 2012end.pdf

Tids- og procesplan - paraply-tilbud 18042012.pdf

# Punkt 11: Arbejdsmiljøkonferencen 2012

12/445

## Sagsfremstilling

Programmet til arbejdsmiljøkonference 2012 er klart og den 3. maj åbnes der for tilmelding i plan2learn. Desuden er der åbnet op for indstillinger til arbejdsmiljøprisen.

Arbejdsmiljøkonferencen henvender sig til nøglepersoner inden for arbejdsmiljø og MED i regionen.

### Tiltrækning af flere ledere

Der er arbejdet på at tiltrække flere ledere til dette års arbejdsmiljøkonference. Programmet er sammensat således at flere af de i alt 20 parallelsessioner henvender sig særligt til ledere – bl.a. også med fokus på lederes arbejdsmiljø. Forhåbentlig vil det være med til at sikre en mere ligelig repræsentation af medarbejdere og ledere på konferencen i forhold til 2010. Desuden leverer flere af regionens direktører selv oplæg på nogle af sessionerne.

### Konferencens temaer

Konferencens hovedtemaer er ”Social Kapital” og ”Sygefravær og Trivsel” med forskellige løsningsprægede tilgange, som er relevante for både leder- og medarbejderside.

Som undertemaer vil der være fokus på bl.a. forebyggelse af trusler, vold og mobning, innovation og byggeri, arbejdspress og ressourcer, arbejdsmiljø i FAM, bariatrisk patienthåndtering, psykisk sårbarhed, præsentation af regionens egne undersøgelser af, hvad der virker i sygefraværsindsatser m.m.

Hovedoplægsholderne leverer oplæg under overskrifterne: ”Fakta og myter om sygefravær og arbejdsfastholdelse” (sygefraværsforsker Merete Labriola) og ”Farvel egofest, goddag til formål og fællesskab” (Emilia Van Hauen, sociolog).

Der er udsendt postkort til alle potentielle deltagere i regionen, hvor temaerne i overordnede træk præsenteres som spørgsmål. Dette postkort uddeles på Hovedudvalgsmødet.

### Arbejdsmiljøprisen

Kriterierne for at vinde arbejdsmiljøprisen er meldt ud via intranettene i regionen, og indstillingen foregår elektronisk via HR-portalen.

Arbejdsmiljøprisen er på 10.000 kr, som overrækkes i slutningen af konferencen. Den går til en afdeling, der gør noget særligt for arbejdsmiljøet og i 2012 fokuseres der på, at initiativet skal:

- Understøtte de personalepolitiske værdier:

- *Ordentlighed i det, vi gør og siger*

- *Vækst i fagligheden*
- *Rum til fornyelse og begejstring*

- Bidrage til at opbygge samarbejde på tværs af organisationen

- Bidrage til øget trivsel i afdelingen

Kriterierne skal opfyldes i forhold til kerneopgaven, og udgangspunktet skal være at skabe værdi for borgeren/patienten.

Afdelingen/teamet skal indstilles elektronisk via HR-portalen senest 1. september 2012.

## **Indstilling**

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Medarbejdersiden bemærker, at det bliver spændende at se, om det vil lykkes at tiltrække flere ledere til årets arbejdsmiljøkonference.

Mikkel Hemmingsen og Anders Meinert Pedersen fortæller, at de hver især har en workshop på konferencen, hvilket også skal hjælpe til at tiltrække flere ledere.

## **Punkt 12: Eftersyn af MED-uddannelsen**

12/445

### **Sagsfremstilling**

I Region Syddanmark er det besluttet, at alle nyvalgte medlemmer af MED-udvalg skal gennemgå en MED-uddannelse. Den obligatoriske MED uddannelse er basismodulet på to dage. Herudover findes et valgfrit samarbejdsmodul for hele MED-udvalg.

Region Syddanmark planlægger og afholder MED-uddannelserne i samarbejde med PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab). I 2012 igangsætter HR sammen med PUF et eftersyn af MED-uddannelserne i Region Syddanmark. Eftersynet sker med henblik på en løbende justering og udvikling af tilbuddet.

### **Indstilling**

Til information

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Eftersynet af MED-uddannelsen sker for at sikre, at de, der er involveret i MED-systemet, er klædt rigtigt på til at varetage opgaven. Der bliver set på både basis-modulet, samarbejds-modulet og muligheden for løbende at kunne opkvalificere sig.

Ledelsessiden opfordrer til, at man gør det så fleksibelt som muligt at blive kvalificeret til arbejdet i MED-systemet, eksempelvis ved at overveje om e-læring kan bruges.

Medarbejdersiden opfordrer til, at underviserne på MED-uddannelsen inddrages i eftersynet.

**Sekretariatet bringer opfordringerne videre til de ansvarlige i HR.**

# **Punkt 13: Lovforslag om mulighed for at nedsætte stående udvalg i regionerne**

12/7513

## **Sagsfremstilling**

I dag er regionernes styreform det såkaldte ”fleksible forretningsudvalgsstyre”, hvor regionsrådet beslutter, om den umiddelbare forvaltning af regionens anliggende skal høre under regionsrådet eller forretningsudvalget. I Region Syddanmark har regionsrådet besluttet, at den umiddelbare forvaltning skal høre under regionsrådet.

Økonomi- og Indenrigsministeriet har haft et lovforslag i høring om muligheden for at få dispensation til at nedsætte stående udvalg i regionerne. Et stående udvalg er et udvalg, der selvstændigt kan træffe beslutninger inden for det eller de sagsområder, der af regionsrådet er henlagt til udvalget. Den enkelte region får således mulighed for at søge dispensation til at oprette en udvalgsstruktur, der minder om strukturen i kommunerne og de tidligere amter.

Lovforslaget er endnu ikke fremsat. Hvis lovforslaget fremsættes og efterfølgende vedtages, vil det træde i kraft den 1. juli 2012.

## **Indstilling**

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Punktet er alene til Hovedudvalgets information og der er ikke yderligere at tilføje.

## **Bilag**

Lovforslag om dispensationsadgang til regioners adgang til at nedsætte stående udvalg - Lovudkast vedr. dispensationsadgang til regionale stående udvalg (21.03) [DOK871210].pdf

## Punkt 14: Evaluering af strukturreformen

12/445

### Sagsfremstilling

Regeringen offentliggjorde den 9. februar 2012 *Kommissorium for udvalg om evaluering af kommunalreformen*. Kommissoriet udstikker rammerne for det serviceeftersyn af kommunalreformen og arbejdsdelingen mellem stat, regioner og kommuner, der lægges op til i regeringsgrundlaget *Et Danmark, der står sammen*.

Af kommissoriet fremgår det, at evalueringsarbejdet skal ske med særlig fokus på sundhedsområdet, det specialiserede socialområde, den regionale udvikling og miljøområdet, herunder også forvaltningen af naturområder. Samtidig fastslås det, at hensigten med evalueringen ikke er at foretage omfattende ændringer i den nuværende opgavefordeling i den offentlige sektor. Arbejdet med evalueringen er forankret i et udvalg, hvor Danske Regioner, Kommunernes Landsforening, Finansministeriet og Skatteministeriet deltager. Økonomi- og Indenrigsministeriet varetager formandskabet for udvalget. For hvert af de fire ovennævnte fokusområder er der nedsat en underarbejdsgruppe med repræsentanter fra udvalgets parter og relevante fagministerier.

Underarbejdsgruppernes arbejde kommer til at indgå i en samlet rapportering fra udvalget, og deres arbejde skal derfor være afsluttet senest den 1. oktober 2012. Udvalgets arbejde afsluttes endeligt i januar 2013, men der kan gøres status for arbejdet allerede i maj 2012 forud for regionernes og kommunernes økonomiforhandlinger med regeringen.

På hvert af de fire ovennævnte områder er der i kommissoriet fastsat konkrete fokusområder som følger nedenfor. For alle underarbejdsgrupperes arbejde gælder det, at alle forslag til justeringer forudsættes at blive holdt inden for de eksisterende økonomiske rammer.

*For socialområdet samt de specialiserede undervisningstilbuds vedkommende skal der foretages:*

- en kortlægning af udviklingen i tilbuddene henset til den faglige udvikling på området; og behovet for at understøtte en øget koordinering skal herunder overvejes med henblik på at sikre, at de fornødne tilbud er til rådighed for alle kommuner.
- en vurdering af muligheden for at sikre bedre incitamentter til effektiv drift af tilbuddene; og hvordan kommunerne kan understøttes i at vælge de mest effektive tilbud.
- overvejelser om, hvorvidt der er grundlag for at etablere en mere ensartet placering af tilbuddene.
- evaluering af de specialiserede undervisningstilbuds organisering, takstsystemer og brug af objektiv finansiering.

*For natur- og miljøområdets vedkommende skal der foretages:*

- en analyse af kommunernes natur- og vådområdeindsats, herunder Natura 2000-indsatsen, snitfladeproblematikker i forhold til kommunernes øvrige opgaver på naturområdet, og hvordan vådområdeindsatsen som helhed administreres bedst.
- en analyse af fordele og ulemper ved den nuværende placering af opgaver vedr. vandløb.
- en analyse af fordele, ulemper og andre snitfladeproblematikker ved forskellige opgavefordelinger og samarbejdsformer vedr. miljøgodkendelser og tilsyn (godkendelse og tilsyn af virksomheder samt godkendelse og tilsyn af husdyrbrug).
- en analyse af fordele og ulemper ved forskellige scenarier for placering af opgaver på rostofområdet.

For den regionale udviklings vedkommende skal der foretages:

- en vurdering af, om der er en klar ansvarsplacering og opgavefordeling mellem aktørerne på erhvervsudviklingsområdet, herunder om der er behov for justeringer i forhold til at sikre en effektiv og sammenhængende opgavevaretagelse.
- en kortlægning og evaluering af indsatsen for vækst og erhvervsudvikling i de regionale vækstfora, herunder de regionale vækstforas prioriteringer af erhvervsudviklingsmidler.
- en kortlægning og evaluering af regionernes udgifter til administration af det regionale udviklingsområde, herunder hvorvidt midlerne samlet set kan anvendes mere effektivt.
- en analyse af de hidtidige erfaringer med de regionale udviklingsplaner.
- en kortlægning og evaluering af kommunernes virksomhedsrettede sagsbehandling for så vidt angår tid, gebyrer m.v.

For sundhedsområdets vedkommende skal der foretages:

- en vurdering af snitfladeproblematikker og omkostningseffektivitet i forhold til samarbejdet mellem regioner, kommuner og praksissektoren om den patientrettede forebyggelses- og opfølgende indsats – herunder også om organiseringen og incitamenterne omkring genoptræning efter sygehusophold fungerer tilfredsstillende.
- en vurdering af snitfladeproblematikker mellem regioner og kommuner på det psykiatriske område, herunder sammenhæng i patientforløb, der går på tværs af den regionale og kommunale sektor.
- en vurdering af rammerne for sikring af god kapacitetsanvendelse og udbredelse af ny teknologi på tværs af regionsgrænser, herunder standardisering af ny teknologi og samarbejde omkring sundheds-it.

## **Indstilling**

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Mikkel Hemmingsen orienterer om, hvad der er sat i gang. På sundhedsområdet skal der ses på snitfladeproblematikken mellem region, kommune og praktiserende læge. På socialområdet skal vi selv løse de udfordringer, vi har, og det er vi allerede i fuld gang med.

# Punkt 15: Information om proces for den kommende sundhedsplan

12/2483

## Sagsfremstilling

Det står i sundhedsloven (§ 206), at regionsrådet skal udarbejde en sundhedsplan. Sundhedsplanen er en samlet plan for tilrettelæggelsen af regionens virksomhed på sundhedsområdet. Sundhedsstyrelsens rådgivning skal indhentes før den endelige vedtagelse i regionsrådet.

### Region Syddanmarks sundhedsplan 2009

Den eksisterende sundhedsplan, som blev udarbejdet i 2009, præsenterer en samlet fremstilling af planlægningen på sundhedsområdet i regionen i form af et resumé af de allerede vedtagne planer. I denne sundhedsplan illustreres de store linjer for organiseringen af Region Syddanmark med f.eks. gennemførelsesplanen for ny sygehusstruktur, sundhedsaftaler med kommunerne, praksisplaner med almen praksis o.a., udviklingsplan for psykiatrien, kvalitetsstrategi og den præhospitale planlægning. Læsere af planen får en bred indsigt i regionens planlægning på sundhedsområdet.

### Ny sundhedsplan 2012/13

Regionsrådet har i forbindelse med nedsættelse af udvalget vedr. kvalitet, prioritering og sundhedsplan ønsket oplæg til ny sundhedsplan.

Sundhedsplanen skal med sit grundlag i sundhedsloven naturligvis fortsat tegne billedet af regionens planlægning på sundhedsområdet, herunder nye/reviderede planer. Da den overordnede struktur for Region Syddanmarks sundhedsvæsen er på plads, ønsker udvalget at en ny sundhedsplan tillige tager udgangspunkt i de værdier, der er sat med visionen, som regionsrådet vedtog i november 2011: "du tager ansvar for din sundhed. Sammen tager vi hånd om din sygdom". Visionens 6 pejlemærker (dialog, lighed, sammenhæng, rettidighed, kvalitet, ansvar) sætter retning for, hvordan sundhedsvæsenet planlægger og udfører opgaverne i Region Syddanmark.

I løbet af 2012 vil udvalget vedr. kvalitet, prioritering og sundhedsplan have temadrøftelser til brug for sundhedsplanen. Temaerne vælges med øje for de særlige indsatsområder, der er valgt som led i arbejdet med implementering af kvalitetsstrategien og/eller i planlægningsområderne, f.eks. velfærdsteknologi, praksisplanlægning, byggeri, samarbejdet med kommunerne, specialeplanlægning og forskning. På udvalgmøde i april 2012 er temadrøftelsen: patient- og pårørendeinddragelse.

Procesplanen viser, at indholdet til en kommende sundhedsplan ud over udvalget vedr. kvalitet, prioritering og sundhedsplan bliver drøftet i mange forskellige fora: det administrative kontaktforum, sundhedskoordinationsudvalget, sygehusledelserne, psykiatrisk dialogforum og sundhedsbrugerrådet.

Da sundhedsplanen er en samling af vedtagne planer, hvis indhold (hvor relevant) allerede har været i høring i MED-systemet, vil det samlede udkast til sundhedsplan blive forelagt MED-systemet (Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene), før udvalget lægger op til regionsrådets anmodning om Sundhedsstyrelsen rådgivning. Det forventes, at dette vil ske december 2012/januar 2013.

## Indstilling

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Jens Elkjær bemærker, som også nævnt under punkt 8, at man er i gang med at indarbejde sundhedsvisionen i den kommende sundhedsplan.

### **Bilag**

Procesplan udkast, april 2012

## **Punkt 16: Evt.**

12/445

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Det aftales, at der fremover lægges en pause ind i Hovedudvalgets møder.

## **Punkt 17: Kommunikation fra mødet**

12/445

### **Beslutning i Hovedudvalget den 03-05-2012**

Folderne om konkurrenceudsættelse skal kommunikeres ud, og i den forbindelse skal der være opmærksomhed på, at ikke alle medarbejdere bruger HR portalen.

Der skal laves en nyhed omkring Hovedudvalgets drøftelse af en whistleblowerordning i Region Syddanmark, og hvorfor det ikke anbefales at indføre en sådan ordning.