

REFERAT Hovedudvalget d. 30-08-2016

Mødedato Tirsdag d. 30. august 2016 kl. 09:00

Mødested Mødeværelse 4

Mødedeltagere Jane Kraglund (Formand), Lone Rasmussen (næstformand), Rikke Vestergaard, Jens Winther Jensen (Fravær), Michael Evan Goodsite, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Birgitte Valeur, May Britt Larsen, Jens Erik Spedtsberg, Kirsten Thoke, Ullis Wagnholt Johansen, Jesper Rønn, Dorte Ruge, Anne-Karina Abel Torkov, Henrik R. Jensen, Gitte Møller, Inge Nielsen Raal, Jens Christian Andersen, Christian Schacht-Magnussen, Carsten Søgaard (Fravær), Niels Nørgaard Pedersen (Fravær), Helle Adolfsen, Anders Meinert Pedersen, Shady El-haj Khalil (Fravær), Laila Schou Pedersen, Pia Riber Iversen (Fravær), Lene Borregaard, Helle Storbank, Camilla Skytte Behrendsen (Arbejdsmiljø), Tina Skoubo Elcer (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016.....	5
Orientering om rigsrevisionens lønrevision af Region Syddanmark.....	7
Forslag til budget 2017.....	9
Det nationale kvalitetsprogram.....	10
Budget 2016: Evaluering af kommunikation i forbindelse med spareprocessen.....	13
Arbejds miljødrøftelse 2016.....	19
Overgangsordning - MED- og arbejdsmiljøorganisering for ambulancetjenesten i Region Syddanmark.....	21
Lukket.....	22
Orientering om Løn- og Vagtplanprojektet.....	23
Udbud af vaskeriydelser.....	24
Retningslinje om håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler om vold og chikane.....	26
Ny/genudpegning af udvalgsmedlemmer til Hovedudvalget.....	27
Udpegning af suppleant til feriefondens bestyrelse.....	28
Evt.....	29
Kommunikation fra mødet.....	30

Punkt 1: Generel information

Sagsfremstilling

Afbud: Pia Riber Iversen, Jens Winther Jensen, Niels Nørgaard Pedersen, Carsten L. Søgaard

Suppleanter:

Orienteringer fra formandsskabet

- Status på ambulancedriften
- Status på nyt OUH
- OK15 projektansøgning til midler er udskudt fra 15. september til 30. september jf. mail af 1. juli 2016.

Opfølgning

- Opfølgning på HU-døgnseminaret 8.-9. juni 2016

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Jane Kragland startede med at orientere om, at Lene Borregaard vil deltage i kommende Hovedudvalgsmøder som konstitueret HR-chef.

Orienteringer

Ambulancedrift

Rikke Vestergaard orienterede om, at ambulancedriften har fået navnet Ambulance Syd. Der foregår nu et arbejde med at få navnet på biler, tøj mv. Samtidigt foregår der et større juridisk arbejde med at få styr på formalia for forhandlinger, ansættelsesbreve mv.

Der er lavet overgangsftaler i forhold til ansættelsesvilkår, og det har fungeret godt med webside og hotline.

Rikke Vestergaard orienterede desuden om, at der er flere nyansættelser på vej til Ambulance Syd i løbet af efteråret.

Jane Kraglund orienterede om, at Region Syddanmark har overtaget ambulancer og lejemaal for at kunne føre ambulancedriften videre. Omkostningen har været på ca. 26-27 mio. kr. Her er der hovedsagligt tale om driftsudgifter i forhold til varelager, lejemaal mv. De ekstraudgifter, som vil komme, dækker primært over fastholdelsesbonus.

Medarbejdersiden spurgte til, om det administrative personale, som er tilknyttet Ambulance Syd, vil blive indsluset i andre eksisterende afdelinger i regionen.

Ledelsessiden svarede, at der endnu ikke er taget stilling hertil.

Nyt OUH

Rikke Vestergaard orienterede om, at man over sommeren har gransket budgetterne med henblik på at mindske den forventede budgetoverskridelse.

Både MEDIC OUH og Region Syddanmark har kigget budgettet efter og Region Syddanmark har afleveret beregninger og kommentarer, som MEDIC OUH nu skal respondere på.

På trods af udfordringerne gav Rikke Vestergaard udtryk for, at hun er fortrøstningsfuld i forhold til, at der kan findes en fornuftig løsning.

OK15 projektansøgninger – ny deadline

Lone Rasmussen orienterede om, at deadline for projektansøgninger til OK15 puljen er rykket til 30. september pga. sommerferien. Umiddelbart efter deadline vil organisationerne sætte sig sammen og vurdere de indkomne ansøgninger. Pengene skal bruges i 2016, hvilket kræver hurtig sagsbehandling.

Generel orientering

- Der blev orienteret om, at Rikke Vestergaard har overtaget direktøransvaret i Psykiatri – og Socialudvalgt for Jens Winther Jensen, og at Jens har overtaget ansvaret for Praksis. Ændringerne er foretaget ud fra en vurdering af, hvad der er mest hensigtsmæssigt.

- Medarbejdersiden spurgte til status for muligheden for at udarbejde en fælles pjece vedr. videoovervågning. Der har været sendt forespørgsler ud til alle FMU, som har meldt tilbage, om de er interesserede i en sådan pjece.

Sekretariatet vil følge op med Jura og Forhandling mht. status.

I forbindelse med drøftelsen gav Jane Kraglund udtryk for, at fx sådanne fælles pjecer ikke nødvendigvis altid behøver at komme centralt fra, men også vil kunne udarbejdes på et af sygehusene.

Opfølgning på seminar

Medarbejdersiden gav udtryk for, at den havde fundet temaet omkring Den Syddanske Forbedringsmodel meget interessant, og at den gerne ser, at HU fremadrettet følger op på succes historier for modellen, da udvalget på den måde kan være ambassadører for forbedringsmodellen.

Medarbejdersiden foreslog desuden, at man med fordel kan lægge nyheder om Den Syddanske Forbedringsmodel ud på websiden, så man hele tiden er orienteret om nye projekter mv.

Kommunikation og videndeling vurderes som særligt vigtigt for implementeringen af modellen. Ledelsessiden tog ønsket om kommunikation omkring Den Syddanske Forbedringsmodel til efterretning og vil tage ønsket med videre til kommunikationsafdelingen. Ledelsen foreslog desuden, at man fremadrettet på Hovedudvalgsmøder kan invitere relevante personer ind til at fortælle lidt nærmere om projekter og oplevelser med arbejdet.

Medarbejdersiden støttede op om det forslag, da det vil kunne give ekstra liv til møderne samt give muligheden for at komme i dialog med de medarbejdere, der arbejder konkret med forbedringsmodellen.

Indlæg omkring Den Syddanske Forbedringsmodel kan tages med på cirka hvert andet HU-møde.

Bilag

2016-06-08 referat

Notat fra HU døgnsseminar Den Syddans Forbedringsmodel.pdf

Punkt 2: 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016

14/20569

Sagsfremstilling

1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016 forelægges, hvori der redegøres for forventninger og udvikling i forhold til økonomi, aktivitet og kvalitet mv.

Yderligere redegørelse, prognoser og opgørelser for alle områderne vedr. økonomi, aktivitet og kvalitet samt opfølgning på mål fremgår af bilagene til sagen.

Sundhed

I lighed med tidligere år forventes budget- og aftaleoverholdelse i 2016.

Inden for det aftalte udgiftsloft forventes et midlertidigt råderum i størrelsesordenen 365 - 665 mio.kr., dog med en usikkerhed på plus/minus 150 mio. kr.

Det midlertidige råderum skal ses i sammenhæng med tidligere konsolideringstiltag fra 2015 samt lavere vækst end ventet i udgifter til særlig dyr sygehusmedicin.

Den langsigtede prisudvikling for særlig dyr sygehusmedicin peger på årlige vækstrater på mellem 5-8 pct., men med betydelige variationer mellem år.

Samlet forventes mindreudgifter for fællesområdet for somatikken herunder mindreudgifter til ”fremmede sygehuse” samt afregning for meraktivitet.

For praksisområdet forventes ligeledes et mindreforbrug herunder udgifterne til sygesikringsmedicin.

Det midlertidige råderum giver mulighed for, at der inden for aftale om udgiftsloft kan foretages en fremrykning af medicotekniske anskaffelser.

Formålet med denne fremrykning er at lette presset fremadrettet på regionens drifts- og anlægsrammer på kort- og mellemlang sigt.

Behovet for ovennævnte fremrykninger skal ses i lyset af finanslovsaftalen for 2016, hvor der indgår krav om en ”normalisering” dvs. reduktion af det offentlige investeringsniveau frem mod 2020.

Psykiatri

Økonomi:

Med en forudsætning om, at overførslerne ud af 2016 fastholdes på niveau med overførslerne ind i 2016 styrer psykiatriområdet som helhed efter sin andel af udgiftsloftet på pt. 1.670 mio. kr.

Aktivitet:

Den samlede aktivitet for 2016 forventes at blive lavere end baseline.

Socialområdet

Økonomi:

Forventningen efter første kvartal viser samlet set et tilfredsstillende resultat.

Der er budgetteret med et akkumuleret underskud for 2016 på 2,9 mio. kr. Dette underskud er i henhold til styringsprincipperne reserveret til 2017, hvor det indregnes som efterregulering i taksterne.

Der forventes et akkumulerede underskud på 7,5 mio. kr., hvilket er 4,6 mio. kr. mere end det budgetterede, svarende til en budgetafvigelse på 0,6 %.

Det samlede billede viser, at effekten af de senere års takstreduktioner generelt set er implementeret i omkostningsniveauet.

Aktivitet:

Der forventes en underbelægning på 1,5 procent i forhold til det budgetterede i 2016.

Regional Udvikling

Økonomi:

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. F.eks. via tilpasning af aktivitetsniveauet.

Forbruget pr. 30. april 2016 er opgjort til i alt 97,9 mio. kr. i forhold til et ajourført budget for 2016 på i alt 537 mio. kr.

Aktivitet:

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

Fælles formål

På området der omfatter stabe og den politiske organisation, forventes der fortsat balance i forhold til budgettet.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Jane Kraglund orienterede om, at prognosen ser fornuftigt ud. I 2016 har Region Syddanmark valgt at bruge en betydelig del af råderummet til en massiv investering i medicoteknik. Det vil betyde, at der kun er et mindre beløb til det tekniske budget i 2017 og 2018, hvilket sygehusledelserne er informeret om.

Medarbejdersiden bemærkede, at konsolideringen for 2016 er væsentlig større end hidtil og spurgte til, hvad det skyldes. Jane Kraglund forklarede, at Region Syddanmark budgetter på en sådan måde, at man altid er forberedt på uforudsete udgifter i det kommende år. Det gør, at budgetterne er robuste fremadrettede. Hertil kommer, at der pt. er lave omkostninger på medicin, og at Region Syddanmark i øjeblikket er i stand til at behandle patienterne selv og dermed ikke benytter den pulje, der er afsat til udvidet frit sygehusvalg.

Medarbejdersiden kvitterede med at give udtryk for, at den sætter pris på, at der udvises rettidig omhu, men at der lægger en væsentlig formidlingsopgave ud i organisationen, i forhold til konsolideringens størrelse kontra det tidligere sparekatalog samt områder, der er trængte på ressourcer. Ledelsessiden var enige heri og vil sikre kommunikationsopgaven.

Medarbejdersiden pegede på, at konsolideringen er blevet større og større år for år, og opfordrede til ikke at blive ved at opbygge konsolideringen, men i stedet lade de ekstra ressourcer tilgå trængte områder.

Medarbejdersiden spurgte til, om usikkerheden på aktivitetsdata for OUH kan have indflydelse på konsolideringen. Jane Kraglund redegjorde for, at der er en problemstilling på OUH mht. registreringen af aktiviteter. Nogle af faktorerne kan vi selv rette op på som fx fejlkodninger. Der er sat en frist for dette i marts 2017.

Medarbejdersiden mindede om, at den tidligere har udtrykt ønske om at få nogle bedre målbilleder i forhold til personaleområdet. Ledelsessiden orienterede om, at der netop er nedsat en arbejdsgruppe, som har til opgave at modernisere materialet. Rikke Vestergaard er formand for gruppen.

Medarbejdersiden spurgte til hvorfor socialområdet har et større underskud end forventet, og om det får personalemæssige konsekvenser. Christian Schacht-Magnussen orienterede om, at der er foretaget tilpasninger, og at der ikke vil blive iværksat yderligere.

Ledelsessiden orienterede om, at der er en ny afrapportering på vej, og at der ikke er de store overraskelser i den.

HU tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016-1 (Sundhed)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016-1 (Socialområdet)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016-1 (Regional Udvikling)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016-1 (Tværgående)

Målopfølgning 2016-1 (Driftsområder)

Punkt 3: Orientering om rigsrevisionens lønrevision af Region Syddanmark

Sagsfremstilling

Rigsrevisionen har i foråret 2016 gennemført lønrevision i Region Syddanmark. Rigsrevisionen afgav sin endelige rapport 1. juli 2016. Rigsrevisionen skal senest den 25. august 2016 have regionens angivelse af, hvordan og hvornår ændringerne forventes iværksat.

Formålet med revisionen var at vurdere, om chefers løn- og ansættelsesvilkår lever op til gældende love og regler på området. Formålet var videre at vurdere, om forretningsgange og interne kontroller for nyansættelser i regionshuset understøtter at medarbejderen får korrekt løn, og at disponeringerne foretages i overensstemmelse med reglerne på området.

Rigsrevisionens konklusioner vedrører følgende:

- Chefers løn- og ansættelsesvilkår, der på visse punkter vurderes som værende ikke tilfredsstillende.
- Nyansættelser i regionshuset, der vurderes som værende tilfredsstillende.
- Disponering, der vurderes som værende ikke helt tilfredsstillende.

Nedenfor gennemgås de kritikpunkter, som Rigsrevisionen har rejst inden for ovennævnte områder, og administrationens forslag til tiltag præsenteres.

Administrationens forslag til håndtering af Rigsrevisionens kritikpunkter vedrører reviderede forretningsgange og procedurer på en række områder, herunder i forhold til sammenhængen mellem midlertidige aftaler og funktionsløn samt dokumentationspraksis.

Der vil endvidere blive taget initiativ til at gennemgå eksisterende merarbejdsaftaler med henblik på om disse lever op til gældende regler.

I samarbejde med Danske Regioner vil praksis omkring kontraktansættelser blive justeret i henhold til anbefalingerne. Regionsrådet vil senere blive forelagt forslag om præcision af kompetencereglerne.

1. Chefers løn- og ansættelsesvilkår

Rigsrevisionen har gennemgået 40 chefers løn og ansættelsesvilkår, både for sygehusene og regionshuset, for at vurdere om de lever op til love, overenskomster og andre aftaler på området.

Rigsrevisionen har vurderet kontraktansættelser, åremålsansættelser, merarbejde og midlertidige aftaler.

Rigsrevisionen finder at:

- Region Syddanmark bør sikre, at det fremgår af kontrakten, hvordan lønnen er sammensat, herunder løntrin, tillæg i henhold til aftale om chefer, tillæg i henhold til rammeaftale om kontraktansættelse samt evt. aftaler i henhold til § 9 i rammeaftalen, og hvordan disse påvirker lønnens størrelse.
- Region Syddanmark bør sikre, at der fradrages for efterløn til børn under 21 år, hvis dette aftales.
- Det bør fremgå klart, hvilke aftalevilkår der er sket fradrag for.
- Region Syddanmark bør sikre at eventuelle fravigelser fra protokollat 2 i aftale for lægelige chefer aftales mellem regionsråd og Foreningen af speciallæger, med mindre der foreligger en delegation af kompetence.
- Det bør fremgå af åremålskontrakter, om der er en tilbagegangsstilling.
- Region Syddanmark bør sikre, at gældende regler for åremålsansættelser overholdes.
- Region Syddanmark bør håndtere sager om merarbejde, så gældende regler overholdes. Rigsrevisionen vil gerne orienteres, når der foreligger en afklaring af de konkrete sager. Desuden finder Rigsrevisionen, at der bør iværksættes konkrete initiativer, der sikrer, at reglerne overholdes fremadrettet.
- Region Syddanmark bør sikre, at der kun udbetales ydelser, hvis der foreligger gældende aftaler herom.
- Region Syddanmark bør etablere forretningsgange, der sikrer et overblik over, hvem der er ansat, samt hvilke funktioner de enkelte medarbejdere modtager tillæg for. Desuden bør Region Syddanmark løbende vurdere om medarbejderne er berettiget til tillæggene.
- Region Syddanmark bør overveje, om målene i resultatlønskontrakterne skal justeres.

Resultatlønskontrakter bør være indgået inden kontraktperiodens ikrafttrædelsestidspunkt for at sikre, at der er mulighed for at arbejde henimod de fastsatte mål fra årets start. I forhold til Rigsrevisionens anbefalinger/konklusioner skal det oplyses, at regionen alene anvender kontraktansættelse på topchefniveau i regionshuset samt for enkelte sygehusdirektører. I øjeblikket drejer det sig om 11 kontraktansættelser.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RTLN) har sammen med de faglige organisationer indgået en rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Regionens direktører er ansat efter denne aftale, og hidtidig praksis med kun at anføre én lønsats i den individuelle ansættelseskontrakt er sket efter rådgivning fra Danske Regioner. Koncern HR afklarer med Danske Regioner, hvordan Rigsrevisionens anbefaling skal håndteres.

Koncern HR vil i sammenhæng hermed sikre, at der sker fradrag på 0,25%, hvis der aftales vilkår om efterløn til børn under 21 år, samt anbefale regionsdirektøren at accepterer en ændring i lønnen svarende til 0,25 % fradrag i løntillægget.

I forhold til anbefalingerne vedr. merarbejde, har Koncern HR taget initiativ til at bringe de pågældende sager i orden. I samarbejde med sygehusene vil der herudover blive taget initiativ til en gennemgang af eksisterende merarbejdssager med henblik på eventuelle problemstillinger, jf. Rigsrevisionens konklusioner. I forbindelse med gennemgangen vil eventuelt behov for at revidere procedurer blive overvejet.

I forhold til problemstillinger vedr. funktionsløn/midlertidige aftaler vil Koncern HR sammen med blandt andet sygehusene udarbejde forslag til reviderede forretningsgange og procedurer, således at det fremadrettet sikres, at sådanne tilfælde ikke opstår fremadrettet.

I forhold til problemstillingerne ved åremålsansættelser henvises til andet punkt på dagsordenen.

I forhold til problemstillingerne omkring resultatlønskontrakterne, skal oplyses, at disse er under afvikling.

2. Nyansættelser i regionshuset

Rigsrevisionen finder at regionens arbejdsgange og procedurer omkring nyansættelser er tilfredsstillende, idet følgende anbefales:

- Region Syddanmark bør udarbejde beslutningsnotater, der dokumenterer sagsgange og beslutninger i de konkrete sager.
- Region Syddanmark bør altid oplyse i ansættelseskontrakterne om et tillæg er pensionsgivende.

I forhold til disse problemstillinger vil Koncern HR revidere forretningsgange og procedurer, således det sikres, at der ved nyansættelser tages højde herfor.

3. Disponering

Rigsrevisionen har undersøgt, om Region Syddanmark har dækkende beskrivelser af, hvem der er bemyndiget til at disponere på lønområdet.

For ledende stillinger har regionen generelt dækkende beskrivelser af, hvem der er bemyndiget til at disponere over lønudgifter. Der mangler dog dækkende beskrivelser af, hvem der er bemyndiget til at disponere over lønudgifter for de ikke-ledende stillinger.

Rigsrevisionen finder, at regionen snarest bør udarbejde beskrivelser af, hvem der er bemyndiget til at disponere lønudgifter for de ikke-ledende stillinger, og at sikre at udbetalingerne er godkendt af en dertil bemyndiget.

Koncern HR har på baggrund af ovenstående bemærkning igangsat et arbejde med at præcisere og skabe klarhed over delegations- og kompetenceforholdene inden for løn- ansættelsesområdet. Beslutningsoplæg herom vil senere blive forelagt regionsrådet.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Jane Kraglund orienterede om, at Rigsrevisionen har været på besøg med henblik på at se nærmere på nyansættelser, chefers løn og ansættelsesvilkår. Rigsrevisionen har fundet en række punkter, som der bør strammes op på jf. rapporten som fx merarbejdskontrakter og åremålskontrakter.

Jane Kraglund pointerede, at det er en sag, som ledelsen tager meget alvorligt, og at der følges op.

Medarbejdersiden udtrykte forundring og betydelig frustration over, at der igennem en årrække er begået fejl af en sådan karakter – særligt i forhold til merarbejdsbetaling på chefniveau. Medarbejdersiden tilkendegav herefter tilfredshed med, at der nu strammes op.

Herudover blev der udtrykte ønske at få forelagt det beslutningsoplæg vedr. delegationer, der vil blive forelagt regionsrådet senere, på et kommende HU-møde. Ledelsen udtrykte, at de gerne imødekommer det ønske.

Som en generel bemærkning gjorde medarbejdersiden opmærksom på, at det skal være tydeligt, at dagsordenspunkter til HU, som dette, er målrettet HU specifikt. Sekretariatet vil have fokus på det fremadrettet.

Bilag

Rigsrevisionens rapport om lønrevision af Region Syddanmark

Punkt 4: Forslag til budget 2017

16/27127

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 22. august 2016 haft 1. behandling af forslag til budget 2017-2020.

Til brug for 1. behandlingen er udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter. Heri redegøres kort for bl.a.

- status for budgetforslaget
- hovedelementer i økonomiaftalen for 2017 og disses konsekvenser for regionen
- udmøntning af lov- og cirkulæreprogrammet 2016/2017 og initiativer på finanslov 2015 og 2016 samt
- udfordringer i relation til budget 2017.

For Sundhed udviser den foreløbige balance et råderum i størrelsesordenen 12 mio. kr. til prioritering af nye initiativer. For Regional Udvikling indebærer omprioriteringsbidraget på 1 pct. omvendt et sparekrav på ca. 2,5 mio. kr. i 2017.

Regionsrådets 1. behandling, herunder sidepapirer findes [her](#).

Forslag til investeringsbudget 2017 fremlægges i forbindelse med 2. behandlingen.

De politiske drøftelser i relation til budget 2017 pågår mellem 1. og 2. behandlingen og behandles som ændringsforslag til budgettet på forretningsudvalgets møde den 14. september 2016.

Indstilling

Til information og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Jane Kraglund orienterede om budget 2017-2020.

Medarbejdersiden spurgte til, om dagsordensgruppen vil modtage materiale til gennemsyn forud for forretningsudvalget møde 14. september. Ledelsessiden vil arbejde på, at det kan lade sig gøre, men gjorde opmærksom på den politiske proces.

Medarbejdersiden spurgte til, hvordan fx en kræftpakke udmøntes på sygehusene. Ledelsessiden svarede, at det enten kan ske via bloktilskud eller via en nærmere planlægningsmetode (skævt fordelt mellem sygehusene).

HU tog orienteringen til efterretning.

Punkt 5: Det nationale kvalitetsprogram

16/4243

Resumé

Det nye nationale kvalitetsprogram er bygget op om tre hovedelementer, som er:

- Nationale mål for sundhedsvæsenet
- Lærings- og kvalitetsteams
- Nationalt ledelsesprogram

I forhold til de nationale mål for sundhedsvæsenet er der indgået aftale mellem regeringen, Danske Regioner og Kommunernes Landsorganisation (KL) om otte nye nationale mål. For hvert mål er der en række indikatorer, som skal vise udviklingen for de enkelte mål. De nationale mål skal suppleres af regionale, kommunale og lokale mål og indsatser.

Som en central del af det nye kvalitetsprogram skal der løbende etableres lærings- og kvalitetsteams på udvalgte områder. Formålet er at understøtte et klinisknært system for kvalitetsforbedringer gennem tværgående læring samt målrettet og datadrevet forbedringsarbejde.

Formålet med programmet er at understøtte kvalitetsarbejdet i sundhedsvæsenet ledelsesmæssigt og generelt øge ledelsernes kompetencer inden for forbedringsmetoder, forandringsledelse, synlighed, datadrevet kvalitetsudvikling og patientinddragelse

Sagsfremstilling

Det nye nationale kvalitetsprogram

Der er et nyt nationalt kvalitetsprogram under udarbejdelse, som afløser for Den Danske Kvalitetsmodel (DDKM), som ellers har defineret måden, hvorpå vi har arbejdet med kvalitet de senere år.

Formålet med DDKM var at sikre løbende udvikling af kvaliteten, skabe bedre og mere sammenhængende forløb samt forebygge fejl og utilsigtede hændelser. I praksis bestod DDKM af en lang række målsætninger kaldet akkrediteringsstandarder, som de enkelte sygehuse skulle leve op til. Hver tredje år skulle sygehusene akkrediteres ved eksterne surveys, hvor det blev undersøgt om sygehusene levede op til standarderne i DDKM.

Standarderne var inddelt i tre kategorier. 1) Organisatoriske standarder som f.eks. hvordan man overvåger og udvikler kvaliteten af sine ydelser. 2) Generelle patientforløbsstandarder som f.eks. hvordan man håndterer medicin og reagerer på prøvesvar. 3) Sygdomsspecifikke standarder, der beskriver, hvordan man skal tilrettelægge sin behandling ud fra bedste faglige viden, og hvordan man følger op på dette. DDKM handlede således i høj grad om processer og strukturer, hvor fokus ikke var på den konkrete kvalitet i patientbehandlingen, men på sygehusenes evner og metoder til at arbejde med kvaliteten generelt.

Det nye nationale kvalitetsprogram er bygget op om tre hovedelementer, som er:

- Nationale mål for sundhedsvæsenet
- Lærings- og kvalitetsteams
- Nationalt ledelsesprogram

Ikke alle tre elementer er endeligt fastlagte.

Med programmet ønskes et skarpere fokus i målsætningerne for sundhedsvæsenet ved at opstille relativt få mål, der i højere grad beskriver de resultater, der ønskes opnået. Der skal være mindre kontrol af, om de enkelte processer udføres på en bestemt måde, og det skal i højere grad være op til frontpersonalet, hvordan resultaterne realiseres. Udgangspunktet er tillid til, at personalet er dem, der ved mest om deres eget arbejde, og at arbejdet med kontinuerligt at forbedre resultaterne forankres her.

Nationale mål for sundhedsvæsenet

Regeringen, Danske Regioner og KL indgik den 29. april 2016 aftale om otte nye nationale mål for sundhedsvæsenet. Målene er:

- Bedre sammenhængende patientforløb
- Styrket indsats for kronikere og ældre patienter
- Forbedret overlevelse og patientsikkerhed
- Behandling af høj kvalitet
- Hurtig udredning og behandling
- Øget patientinddragelse
- Flere sunde leveår
- Mere effektivt sundhedsvæsen

For hvert af de nationale mål er der en række indikatorer, som skal vise udviklingen for de enkelte mål.

De nationale mål skal suppleres af regionale, kommunale og lokale mål og indsats, der løfter kvaliteten for patienten og borgeren, og som er meningsfulde for personalet.

I regionen er der formuleret mål for sundhedsområdet i mange forskellige politiske og administrative strategier, som med fordel kan forenkles og sammenfattes i ét samlet målhierarki, som er i overensstemmelse med de nye nationale mål.

Arbejdet med sammenfatning af de regionale mål skal kobles tæt med den proces, der er i gang omkring formulering af et sæt af pejlemærker for regionens virke samt med det forestående arbejde med at revidere regionens sundhedsplan.

Koncernledelsesforum har netop haft de indledende drøftelser af det forestående målarbejde.

Lærings- og kvalitetsteams

Som en central del af det nye kvalitetsprogram skal der løbende etableres lærings- og kvalitetsteams på udvalgte områder. Formålet er at understøtte et kliniknært system for kvalitetsforbedringer gennem tværgående læring samt målrettet og datadrevet forbedringsarbejde.

Der er etableret en styregruppe for lærings- og kvalitetsteams med repræsentation fra Danske Regioner, regionerne, Sundheds- og Ældreministeriet samt Sundhedsstyrelsen. Styregruppen beslutter - ud fra en række overordnede og specifikke kriterier - på hvilke områder, der skal etableres lærings- og kvalitetsteams. Styregruppen skal endvidere påse den overordnede fremdrift i lærings- og kvalitetsteams.

Styregruppen har holdt sit første møde og har besluttet at nedsætte et lærings- og kvalitetsteam for apopleksi, som Region Midtjylland har hovedansvar for og et lærings- og kvalitetsteam for antibiotika, som Region Hovedstaden har hovedansvar for. Endvidere arbejder Region Sjælland med et forslag om lærings- og kvalitetsteam for den specialiserede palliative behandling.

Arbejdet med lærings- og kvalitetsteams er forankret hos regionerne, som i fællesskab har driftsansvaret. Regionerne har på skift lead i teamene.

Over bloktilskuddet er der fordelt 10 mio. kr. pr. år mellem regionerne til arbejdet med det nationale kvalitetsprogram, herunder til etablering og understøttelse af lærings- og kvalitetsteams.

Arbejdet med lærings- og kvalitetsteams skal samtænkes med Den Syddanske Forbedringsmodel, idet begge har forbedringer og arbejdet hermed som formål. Hvor lærings- og kvalitetsteams har fokus på tværgående læring og forbedring har Den Syddanske Forbedringsmodel fokus på det interne forbedringsarbejde. Samtænkes de to modeller, kan de understøtte og supplere hinanden og forbedringsarbejdet.

Nationalt lederprogram

Formålet med programmet er at understøtte kvalitetsarbejdet i sundhedsvæsenet ledelsesmæssigt og generelt øge ledelsernes kompetencer inden for forbedringsmetoder, forandringsledelse, synlighed, datadrevet kvalitetsudvikling og patientinddragelse. Programmet skal således have fokus på at lede, understøtte og sikre fremdrift i det lokale arbejde med datadrevne kvalitetsforbedringer, herunder at lede og understøtte arbejdet i lærings- og kvalitetsteams.

Regional udmøntning af det nationale kvalitetsprogram

I forhold til arbejdet med det nationale kvalitetsprogram er der behov for at afklare og ikke mindst formidle til klinikken, hvordan sammenhængen er mellem dette program og det regionale kvalitetsprogram, Den Syddanske Forbedringsmodel og arbejdet med PRO (Patientrapporterede oplysninger).

Dette arbejde er påbegyndt gennem strategiske drøftelser i direktionen og koncernledelsesforum, og det forventes at blive en del af den kommende sundhedsplan, hvor fokus er på, hvordan der skabes sammenhæng mellem det nationale, det strategiske og det klinik- og patientnære.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Jane Kraglund orienterede kort om det nationale kvalitetsprogramms udgangspunkt og formål.

Som opmærksomhedspunkt er det væsentligt, at der er fokus på, at det nye kvalitetsprogram skal tænkes sammen med Den Syddanske Forbedringsmodel.

Medarbejdersiden spurgte til, om man vil inddrage medarbejdere og patienter i arbejdet med det nye kvalitetsprogram. Ledelsessiden svarede, at det vil man tænke ind.

Medarbejdersiden spurgte yderligere til, om der vil blive behov for kompetenceudvikling af medarbejdere i forbindelse med programmet. Jane Kraglund svarede, at der muligt, det kan blive nødvendigt.

HU tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Materiale vedrørende det nationale kvalitetsprogram - Indikatorforklaring.pdf

Materiale vedrørende det nationale kvalitetsprogram - Nat_mål_indikatorer_data_off_280416.xlsx

Materiale vedrørende det nationale kvalitetsprogram - Indblik i sundhedsvæsenets resultater_2016_inkl_forside.pdf

Materiale vedrørende det nationale kvalitetsprogram - Forståelsespapir for nationale mål for sundhedsvæsenet.pdf

Materiale vedrørende det nationale kvalitetsprogram - Pamlet_NationaleMål_27042016.pdf

Materiale vedrørende det nationale kvalitetsprogram - Kommissorium for dialogpanel.pdf

Materiale vedrørende det nationale kvalitetsprogram - Aftaletekst på nationale mål 2016.pdf

Punkt 6: Budget 2016: Evaluering af kommunikation i forbindelse med spareprocessen

Sagsfremstilling

Afgrænsning af evaluering

Evalueringen omfatter aktiviteter, der er forbundet med kommunikation internt og eksternt – dels om processen i forbindelse med besparelserne, dels af resultatet (den vedtagne besparelse). Intern kommunikation om regionshusets besparelse er ikke indeholdt i evalueringen.

Evalueringen rummer også forslag til ændringer i processen.

Forslag til overordnet organisering

Styregruppe:

Formand: Regionsdirektøren

Øvrige deltagere: De to koncerndirektører (sundhedsområdet) samt administrative direktører på sygehusenhederne.

Derudover deltager følgende stabsmedarbejdere: Økonomidirektøren, HR-direktøren, direktøren i Koncern Kommunikation, afdelingschefen i Sundhedsøkonomi, afdelingschefen i Sundhedsplanlægning og evt. andre afdelingschefer efter behov (for eksempel for Praksis, Kvalitet og forskning eller Tværsektorielt samarbejde). Gruppen sekretariatsbetjenes af ledelsessekretariatet.

Styregruppen træder sammen, når regionsrådet har vedtaget et budget, som indeholder en besparelse.

Styregruppen er ansvarlig for spareprocessen og for at nedsætte arbejdsgrupper, der formulerer mulige besparelser.

Intern koordinering på chefmøde

Den interne koordinering foregår på chefmøde 1, hvor koncerndirektøren (sundhed, økonomi) sidder for bordenden. Direktøren i Koncern Kommunikation samt lederen af råds- og direktionsekretariatet deltager også i chefmødet, når besparelserne drøftes.

Besparelserne og den interne koordinering af processen drøftes, så snart der er tegn på, at der skal spares.

På chefmøderne aftales det, hvordan styregruppens arbejde skal understøttes, og der udarbejdes en procesbeskrivelse, hvor det står klart, hvilke afdelinger der er ansvarlige for de forskellige aktiviteter. På møderne bliver indsatsen koordineret, og der følges op på aktiviteterne.

Evaluering og forslag til ændring i procedure

Dato	Forløb/Milepæle	Aktiviteter	Ansvarlig	Kommentar	Forslag til ændring
23/9-15	Forlig om budget med besparelser - besparelsen på knap 13 mio. kr. i regionshuset blev samtidig vedtaget.	PM: Bredt forlig om syddansk budget indeholder væsentlige besparelser (23/9-15)	Koncern Kommunikation (KK)		Så snart der er tegn på, at der skal spares i budgettet for det følgende år, drøftes processen på et chefmøde. Når forliget er indgået, samles styregruppen.
		Jens Elkjær orienterer om budgetforlig (25/9-15)			Der publiceres også en intern nyhed.
7/10-15	Budget vedtaget i regionsrådet	PM: Regionsbudget med store besparelser vedtaget (8/10-15)	KK		
7/10-15	Formulering af sparekatalog og omstillingskatalog	Udformning af letlæselig oversigt over	KK bistår med dette.	KK kommer for sent ind i processen til, at der	De arbejdsgrupper, der formulerer mulige besparelser,

18/12-15		hovedpunkter i de to kataloger.		kan arbejdes kommunikativt med selve sparekataloget.	<p>modtager en skriveguide med et eksempel på, hvordan et spareforslag kan beskrives på en letforståelig måde.</p> <p>Arbejdsgrupperne skriver i et samlet dokument online, så dokumentet ikke skal samles efterfølgende og risikoen for fejl dermed minimeres.</p> <p>KK inddrages i processen, når de første skitser fra arbejdsgrupperne ligger klar.</p>
		Hjemmesiden: "Budget 2016", der indeholder info om proces og tidsplan samt link til relevante dokumenter, oprettes og revideres løbende.	KK		
8/1-16	Sparekatalog offentliggøres	PM: Sparekatalog afleveret til regionsrådspolitikere (8/1-16)	KK	Der er usikkerhed om, hvordan spørgsmål til sparekataloget håndteres i perioden indtil, kataloget sendes i høring.	<p>Der udarbejdes en detaljeret kommunikationsplan for offentliggørelsen. Den indeholder bl.a. orientering af eksterne interessenter (fx berørte kommuner) inden eksternt udmelding.</p> <p>Forud for offentliggørelsen udarbejdes der retningslinjer for, hvordan vi håndterer spørgsmål og kommentarer til kataloget fra borgere på de forskellige kanaler (fx Facebook)</p>
		Intern nyhed: Regionsrådets politikere får nu sparekataloget	KK		
8/1-16 - 25/1-16	Politikerne har mulighed for at stille spørgsmål til administrationen	Der oprettes side med mulighed for spørgsmål og svar i dagsordensystemet.	Råds- og direktionsssekretariatet opretter siden.	Spørgeordningen er ikke klar, da sparekataloget offentliggøres.	Spørgeordningen skal være klar til brug den dag,

					sparekatalogerne offentliggøres.
				Dagsordensystemet er ikke velegnet til formålet.	Spørgeordningen oprettes på intranettet, hvor det fremover bliver muligt med et lukket politiker-site. Politikere modtager anvisning i brug af spørgeordning.
				Der hersker tvivl om, hvilket system der skal benyttes, hvordan spørgeordningen skal se ud, og hvem der skal administrere den.	Det besluttes på forhånd, hvem der bestyrer spørgeordningen, og alle svar kvalitetssikres i samme afdeling, så overblikket bevares og formuleringer ensrettes.
8/1-16 - 25/1-16	Forberedelse af høringsperiode	På regionens hjemmeside oprettes en side til afgivelse af høringssvar – her kan man også se andres høringssvar. Løbende revidering af siden.	KK bistår med at oprette siden og revidere løbende.	Der mangler et klart overblik over, hvordan Region Syddanmark håndterer høringer på hjemmesiden, og hvilke juridiske retningslinjer der gælder – bl.a.: · hvordan en høring præsenteres på hjemmesiden · om der må rettes i høringssvar på opfordring fra afsenderen · om høringssvar må modtages via mails – og i så fald, hvordan de kommer på hjemmesiden · om alle høringssvar skal være offentlige uanset afsenderens ønsker	Der nedskrives klare retningslinjer for håndteringen af høringer.
				Der mangler en klar ansvarsfordeling i forhold til opgaven.	Klar ansvarsfordeling og organisering aftales på forhånd: Hvem er ansvarlig for siden,

					hvem orienteres om høringssvar osv.?
25/1-16	Sparekataloget sendes i høring	PM: Sparekatalog sendt i høring (25/1-16)	KK	Høringsperioden gav usikkerhed hos kommuner og medarbejdere mv. i en lang periode.	Høringsperioden forkortes.
		Intern nyhed: Sparekataloget sendt i høring (26/1-16)	KK		
		Mail sendes til alle høringssparter	KK bistår med koordinering og udførelse: - skrive mail - oversætte til engelsk - finde mailadresser - arrangere udsendelse	Der mangler en ansvarlig for processen.	Klar ansvarsfordeling aftales på forhånd.
Dialog med berørte kommuner og sygehuse.	Politikere besøger sygehuse.	Besøgene arrangeres af kommunerne.		Det virker unaturligt, at politikerne bliver inviteret på besøg på egne sygehuse uden at have indflydelse på arrangementet.	Regionen lægger selv et program for formandens besøg på alle berørte matrikler. Sygehusene opfordres til at orientere administrationen i regionshuset, hvis de får forespørgsler om arrangementer på sygehusene.
				Pressen følger med Stephanie Lose rundt på ét sygehus, men får ikke lov på et andet.	Der udarbejdes klare retningslinjer for pressens tilstedeværelse, når en politiker deltager i eksterne arrangementer. Retningslinjerne skal kunne bruges generelt ved eksterne besøg. Der deltager en medarbejder fra KK ved alle besøg. Vedkommende sørger for, at retningslinjerne overholdes.
				Usikkerhed på de enkelte sygehuse om, hvorvidt der	Styregruppen tager på forhånd stilling til problematikken med

				må ligge brochurer om bevarelse af sygehuset tilgængeligt for patienterne, og om eksterne parter fx mediehuse må låne lokaler på sygehusene.	materialer og eksterne arrangementer på sygehusene. Beslutningen formidles til sygehusene.
11/2-16	Høringsfristen forlænges	Mail sendes til alle høringsparter	KK bistår med koordinering og udførelse: - skrive mail - oversætte til engelsk - finde mailadresser - arrangere udsendelse		
14/3-16	Høringsfristen er ovre kl. 12.00 Medicinpriser stiger ikke så meget som forventet, frirum på 20 mio. kroner.	PM: Høring om besparelser afsluttet (15/3-16)	KK		
		Intern nyhed: Høring om besparelser afsluttet	KK		
4/4-16	Forlig om besparelser indgået	<i>Uddybet kommunikationsplan lavet på forhånd</i>	KK	Der gik flere dage, fra politikerne gav hinanden håndslag på aftalen, til forliget blev endeligt indgået og meldt ud eksternt. Det medførte læk til pressen, der allerede på forhånd havde oplysninger om forligets indhold.	
		Orientering af interne interessenter	Diverse		
		Kontakt til pressen	KK		
		Presseinvitation: Invitation til pressemøde om syddanske besparelser	KK		
		Orientering af regionsrådsmedlemmer	Råds- og direktionssekretariatet		
		Intern nyhed (regionshus og sygehuse): Forlig om syddanske besparelser	KK		
		Orientering af eksterne interessenter	Diverse		

		Talestreger til Stephanie Lose til brug på pressemødet	KK		
		Pressemøde	KK		
		PM: Forlig om syddanske besparelser	KK		
25/4	Regionsrådet vedtager endeligt besparelserne	PM: Regionsrådet vedtog besparelser (26/4-16)	KK		
		Intern nyhed: Regionsrådet vedtog besparelser (26/4-16)	KK		
		Mail til alle høringsparter: - separat mail med indbydelse til møde til de kommuner, der er kommet med input i høringssvar - bred mail til resterende høringsparter	KK bistår med koordinering og udførelse: - skrive mail - oversætte til engelsk - finde mailadresser - arrangere udsendelse		

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Jane Kraglund orienterede om, at kommunikationsafdelingen har lavet en evaluering, der omfatter aktiviteter forbundet med kommunikation internt såvel som eksternt i forhold til spareprocessen.

Jane Kraglund nævnte som særlige fokuspunkter, at det har været en lang proces, og at man med fordel kan arbejde på at gøre en sådan proces kortere. Herudover er det væsentligt, at der holdes fokus på korrekt kommunikation samt, at der sikres lige vilkår for pressen fx i forbindelse med besøg på sygehuse.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at der har været frustration over uklarhed om, hvor man har måttet placere brochurer mv. om bevarelse af sygehuset tilgængelig for patienter og eksterne. Det er derfor væsentligt, at der foreligger klare linier herfor. Det blev desuden foreslået, om man fremadrettet bør overveje at have en medarbejderrepræsentant med i styregruppen som, det er foreslået, skal nedsættes ved evt. kommende sparerunder. Ledelsessiden tog forslaget til efterretning.

Jane Kraglund sluttede punktet af med at udtrykke, at der forhåbentligt vil gå lang tid før planen igen skal benyttes.

HU tog orienteringen til efterretning.

Punkt 7: Arbejdsmiljødrøftelse 2016

16/28775

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal jf. lokalaftalen årligt foretage en arbejdsmiljødrøftelse. Til at understøtte drøftelsen har Koncern HR udarbejdet en arbejdsmiljøreddegørelse. Redegørelsen skitserer en række forebyggende arbejdsmiljøindsatser, der er igangsat centralt eller lokalt. Fælles for indsatserne er, at de understøtter Hovedudvalgets arbejdsmiljøfokusområder og den politiske målsætning om at nedbringe sygefraværet. Redegørelsen giver desuden et overblik over udviklingen på en række relevante arbejdsmiljøindikatorer. Redegørelsen er vedlagt som bilag.

I nedenstående tabel 1 er fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet i Region Syddanmark samlet. Af tabellen fremgår det, at Sygehus Lillebælt, Sygehus Sønderjylland, de sociale centre og Regionshuset pr. 11. juli 2016 levede op til ambitionen om en grøn smiley. Tabellen viser desuden, at Sydvestjysk Sygehus og Regionshuset er de eneste enheder, der ud fra sygefraværsprognozen for 2016 forventes at leve op til de opstillede måltal.

Ser man på ulykkesfrekvensen kan man konstatere, at der er stor forskel mellem enhederne. Ulykkesfrekvensen var i 2015 højest i de sociale centre (25,0 ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer) og lavest i Regionshuset inkl. satellitter (2,7 ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer). Endeligt viser tabellen, at trivslen blandt de ansatte fortsat er høj (4,0-4,1).

Tabel 1: Oversigt over fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet opdelt på enheder

	Antal gule og røde smileys af alle p-enheder 11. juni 2016	Sygefravær 2015		Forventet sygefravær 2016		Ulykkesfrekvens 2015 (antal ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer)	Trivsel MTU 2015
Odense Universitetshospital	2 af 15	4,3 %	●	4,3 %	●	7,4	4,1
Sygehus Lillebælt ¹	0 af 6	4,2 %	●	4,1 %	●	5,6	-
Sygehus Sønderjylland	0 af 12	4,4 %	●	4,9 %	●	5,2	-
Sydvestjysk Sygehus	1 af 4	3,7 %	●	3,8 %	●	6,3	-
Psykiatrien	1 af 29	5,0 %	●	4,6 %	●	17,4	4,0
Sociale centre ⁴	0 af 44	6,0 %	●	6,2 %	●	25,0	4,1
Regionshuset ^{2,3}	0 af 17	2,6 %	●	2,5 %	●	2,7	4,1
Region Syddanmark total	4 af 135	4,3 %	●	4,3 %	●	8,6	4,1

¹ SLB omfatter også Friklinikken i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

² Regionshuset omfatter også Medicoteknik og Syddanske Vaskerier i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

³ Regionshuset omfatter også Medicoteknik, Syddanske Vaskerier og Friklinikken i forhold til MTU resultaterne.

⁴ Center for Senhjerneskade og AutismeCenter Region Syddanmark var de eneste centre, der deltog i MTU 2015.

Koncern HR har desuden udarbejdet publikationen ”Mere MOST – mindre sygefravær”, som indeholder ti leders fortællinger om, hvordan de gennem *Mening, Tydelighed, Systematik og Omsorg* er lykkedes med at øge trivslen og

nedbringe sygefraværet. Publikationen er ligeledes vedlagt som bilag.

Fokus på psykisk arbejdsmiljø

Af arbejdsmiljøredegørelsen fremgår det, at 48,3 pct. af reaktionerne fra arbejdstilsynet i 2015 omhandlede psykisk arbejdsmiljø, og samme tendens gør sig gældende i første halvår af 2016. Psykisk arbejdsmiljø er desuden den hyppigste årsag for anmeldelser af erhvervssygdomme og spiller formentligt en stor rolle i relation til langtidssygefravær. Endeligt var der i 2015 923 arbejdsulykker i årsagskategorien Fysisk- og psykisk vold, hvilket svarer til 35,8 pct. af alle arbejdsulykker, med dertilhørende selvforsikringsudgifter på op til 10,3 mio. kr.

På den baggrund anbefaler Koncern HR, at Hovedudvalget i 2017 sætter særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Som optakt hertil anbefales det, at Hovedudvalget i december 2016 gennemfører en temadrøftelse af problematikken, som skal munde ud i en yderligere konkretisering af relevante indsatser.

Koncern HR vurderer, at en fokuseret indsats på det psykiske arbejdsmiljø potentielt kan være med til at reducere sygefraværet og antallet af arbejdsulykker, til gavn for medarbejderne, organisationen og borgerne i Region Syddanmark.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget gennemfører sin årlige Arbejdsmiljødrøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om arbejdsmiljøredegørelsen for 2016.

Ud fra rapporten kan man se, at Region Syddanmark ikke når målet med et sygefravær på 4,1 %.

Ulykkesfrekvensen er forholdsvis høj. Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at der ikke er et entydigt svar på, hvorfor denne er steget, men der arbejdes på at kortlægge stigningen, så man kan finde en passende indsats for det videre arbejde.

Camilla Skytte Behrendsen orienterede desuden om, at alle enheder på nær Ambulance Syd deltager i MTU 2016.

Koncern HR foreslår sidst i rapporten, at man i 2017 sætter fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og at det initieres ved en drøftelse om emnet på HU-mødet i december 2016.

Både medarbejdersiden og ledelsessiden udtrykte ros til rapporten og de valgte fokuspunkter.

Under arbejdsmiljødrøftelsen kom medarbejdersiden med følgende bemærkninger og spørgsmål:

- Der var begejstring for opgørelsen af fastholdelse af medarbejdere og stor interesse for, hvorledes 2016-tallene ville blive og for afsnittet om langtidssyges fortsatte tilknytning. Medarbejdersiden ser gerne, at indikatoren også indgår i fremtidige rapporter og evt. gøres endnu mere detaljeret.

- Det er væsentligt, at der tages aktion på det høje sygefravær på Sygehus Sønderjylland. Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at arbejdsmiljøteamet er opmærksom på problematikken, og er i dialog med sygehusledelsen.

- Kan registreringen i A-skade integreres i det nye lønsystem?

Camilla Skytte Behrendsen vil undersøge nærmere, men mener godt, at det vil kunne integreres.

- Der blev spurgt til, om man med fordel kunne ændre ambitionsniveauet på arbejdsmiljøområdet til at være 'minimum en grøn smiley'. Ledelsessiden var enige i, at ambitionsniveauet gerne må være højt.

Camilla Skytte Behrendsen sluttede af med at orientere om, at pjecen MOST var medbragt, og at alle er velkomne til at tage fat i hende og resten af arbejdsmiljøteamet, hvis de ønsker yderligere eksemplarer.

HU gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse og godkendte indstillingen om, at der i 2017 sættes særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø.

Bilag

RegSyd-MereMostMindreFravaer-enkeltsider-080816.pdf

Arbejdsmiljøredegørelse 2016.pdf

Punkt 8: Overgangsordning - MED- og arbejdsmiljøorganisering for ambulancetjenesten i Region Syddanmark

Sagsfremstilling

Baggrund og formål

I forbindelse med hjemtagelse af ambulancetjenesten i Region Syddanmark skal der fastlægges en MED- og arbejdsmiljøorganisation i henhold til Region Syddanmarks lokalaftale. Det betyder, at der i Region Syddanmark arbejdes ud fra et enstrengt MED-system, hvor arbejdsmiljøorganisationen er en del af MED-organisationen.

Ambulancetjenesten har hidtil været organiseret i hhv. en samarbejds- og i en arbejdsmiljøstruktur med et overordnet samarbejdsudvalg for hele ambulancetjenesten med tre underudvalg og med en arbejdsmiljøorganisation. Region Syddanmarks overtagelse af driften skal hurtigst muligt sikre ro og stabilitet og bygge videre på de elementer, der allerede er velfungerende i ambulancetjenesten. MED-udvalgene kan understøtte arbejdet med at skabe fælles retning, koordination og engagement samt med at kvalificere beslutninger af betydning for samarbejdet og arbejdsmiljøet.

MED- og arbejdsmiljøorganisering

Overgangsordning

I den periode, hvor medarbejderne er omfattet af virksomhedsoverdragelse anbefales en overgangsordning, hvor den nuværende struktur bibeholdes.

Forslag til MED- og arbejdsmiljøorganisering

Ambulancetjenestens ledelse udarbejder i samarbejde med de nuværende tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter et forslag til en MED-organisering med tre lokale MED-udvalg, som knyttes an til hvert delområde (Aabenraa, Esbjerg og Odense) og et Fælles MED-udvalg, herunder størrelse og sammensætning i henhold til Region Syddanmarks lokalaftale. Medarbejderrepræsentanterne i Fælles MED-udvalget skal udpeges af de tre hovedorganisationer (LO, FTF & AC).

Herudover skal der udarbejdes et forslag til antal og organisering af arbejdsmiljøgrupper.

En permanent MED- og arbejdsmiljøorganiseringen af ambulancetjenesten skal være på plads senest 1. marts 2017, hvor alle reddere er overgået til FOA-overenskomst og andre overenskomstmæssige forhold er afklaret.

Forberedelse til en enstrengt MED- og arbejdsmiljøorganisering

De nuværende samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøgrupper skal introduceres til en enstrengt MED-organisering. Dette vil konkret kunne foregå ved, at regionale HR konsulenter m.m. deltager på møder med samarbejdsudvalgene og med arbejdsmiljøorganisationen.

Alle repræsentanter i MED-organisationen skal desuden i løbet af 2017 gennemfører den obligatoriske MED-uddannelse. Herudover skal arbejdsmiljørepræsentanterne gennemfører den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Koncern HR vil derudover løbende drøfte lokale regionale indsatser og metoder samt opgaver og rollefordelinger med ambulancetjenesten. Det kan eksempelvis være regionale politikker, MTU, social kapital og kerneopgave, trivsel og sygefravær, anmeldelse af arbejdsulykker, arbejdsmiljøfokusområder, valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen m.m. Til yderligere orientering kan det oplyses, at ambulancetjenesten ikke deltager i MTU 2016.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender anbefalingen om en overgangsordning samt den foreslåede MED-organisering

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Lone Rasmussen orienterede om, at hun har deltaget i et møde mellem ledelsen i Ambulance Syd og arbejdsmiljøteamet for at finde en pragmatisk løsning på MED-organiseringen for Ambulance Syd jf. sagsfremstillingen. Både medarbejdersiden og ledelsessiden udtrykte tilfredshed med den foreslåede MED-organisering.

Medarbejdersiden spurgte yderligere til muligheden for, at der kan etableres et samarbejde på MED-plan i forhold til AMK og Ambulance Syd.

Rikke Vestergaard svarede, at det ikke er helt logisk og kan give visse udfordringer i forhold til bl.a. ledelsesstrengen. Hun vil tage ønsket med videre, men foreslog, at det måske vil give bedre mening at sikre videndeling og dialog på tværs uden om en formaliseret MED-struktur.

Med ovenstående bemærkning blev anbefalingen om en overgangsordning samt den foreslåede MED-organisering godkendt.

Punkt 9: Lukket

16/13954

Punkt 10: Orientering om Løn- og Vagtplanprojektet

16/4954

Sagsfremstilling

Fra januar 2017 leverer KMD Løn- og Vagtplansystem til Region Syddanmark. I denne orientering gives en kort status på projektet. I bilaget findes en overordnet beskrivelse af projektet og væsentlige aspekter af projektledelsen.

Projektet har på styregruppemøde den 17. maj formelt afsluttet afklaringsfasen og projektet er dermed i fuld gang med implementeringsfasen. Der er nedsat 11 arbejdsgrupper: Organisationskomponent (APOS), Vagtplan, Fremmødestyring, Avanceret vagtplan, Løn, Personaleregistrering, Bruger-/Rollestyring, Økonomi-integration, Lønstyring, ESDH-integration (Acadre) og Bolig/husleje. Formænd for arbejdsgrupperne sidder i en tværgående projektgruppe. I alt deltager over 70 medarbejdere fra hele regionen i projektet for at sikre at den faglige ekspertise og en høj grad af brugerinvolvering.

Der er et generelt godt samarbejde på tværs af enhederne og på styregruppe- og projektlederniveau, selvom projektledelsen har været ramt af, at KMD pga. uheldige omstændigheder nu kører med den tredje projektleder siden projektet startede. Opstarten i arbejdsgrupperne har ikke været lige tilfredsstillende efter regionens mening, men projektledelsen forsøger at tage tidligt fat på problemerne og gøre noget ved dem. Der er på begge sider stort fokus på at identificere og imødegå de risici, der er forbundet med et så stort og komplekst projekt.

Der forestår en stor opgave med at udrulle systemet ifm. driftsstart, men der allerede nu lagt en detaljeret plan for uddannelse af centrale medarbejdere, superbrugere og et uddannelseskorp, som skal uddanne regionens ledere og vagtplanlæggere. Uddannelsesforløbet starter den 17. august.

Der er ikke særskilt funktionalitet til tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og MED-repræsentanter, så de kan få adgang til medarbejderinformationer i forbindelse med processer, hvor de er involveret. Disse informationer vil blive håndteret som hidtil.

Modulet personaleregistrering og organisationskomponenten APOS vil på sigt gøre det muligt at få mere valide informationer om fx hvem der tillidsrepræsentanter for hvilke medarbejdere og hvordan MED-organisationen relaterer sig til den formelle organisation.

Tillidsrepræsentanter, Hovedudvalget og andre samarbejdsorganer vil på den måde kunne få rapporter, som giver dem et bedre værktøj i deres arbejde.

Indstilling

Det indstilles:

- At punktet tages til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for det nye lønsystem. Flere af de medarbejdere, der har modtaget undervisning i systemet har oplevet, at moduler og funktioner i systemet ikke har virket, hvilket er uheldigt.

Ledelsessiden gav udtryk for, at den tager bekymringerne alvorligt og vil tage det videre til styregruppen. Samtidigt forsikrede ledelsessiden, at Region Syddanmark ikke går i luften med det nye system, før vi er sikre på, at det virker.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om, at tillidsrepræsentanter på sigt får undervisning i de informationer, der ligger i systemet, således de kan vejlede medlemmer i fx at kunne læse lønsedler mv. Sekretariatet vil kontakte løn og analyse og høre om mulighederne.

Med den bemærkning blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

BILAG Orientering om Løn- og Vagtplanprojekt til Hovedudvalget 20160830.pdf

Punkt 11: Udbud af vaskeriydelser

16/21640

Resumé

Der er udarbejdet udkast til notatskabelon for en indledende kommerciel og juridisk afdækning af muligheder og risici forbundet med forskellige leveringsløsninger for beklædning og linned til Region Syddanmarks sygehuse. Det færdige notat skal danne grundlag for den politiske drøftelse af udbudsstrategien for beklædning og linned til Region Syddanmarks sygehuse.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres hermed om den kommercielle og juridiske afdækning af muligheder og risici forbundet med forskellige leveringsløsninger for beklædning og linned til Region Syddanmarks sygehuse.

Regionsrådet traf allerede i 2012 beslutning om at undersøge muligheden for offentligt-privat samarbejde omkring vaskeriydelserne til Region Syddanmark. Vaskeriydelserne leveres i dag fra Syddanske Vaskerier og 2 eksterne leverandører.

I forbindelse med regionsrådets behandling af spareplanen for 2016 er det forudsat, at der er et potentiale ved en samlet og/eller fornyet konkurrenceudsættelse af vaskeriydelserne til Region Syddanmark. Udbud af vaskeriydelser indgår således i spareplanen for budget 2016 og overslagsårene med et forudsat besparelsesprovenu på 6,0 mio. kr. ved fuld indfasning i 2018.

Koncerndirektør Rikke Vestergaard er udpeget som formand for styregruppen, der har ansvaret for afdækning af muligheder og risici ved forskellige leveringsløsninger. Styregruppen vil endvidere bestå af en repræsentant på direktørniveau fra hver af de 5 sygehusenheder. Styregruppen og en operationel brugergruppe med kliniske brugere og specialister fra sygehusene og psykiatrien vil blive betjent af Indkøbsafdelingen.

I vedlagte notatskabelon beskrives temaer til indledende kommerciel og juridisk afdækning af muligheder og risici forbundet med forskellige leveringsløsninger for beklædning og linned. Det færdige notat skal danne grundlag for den politiske drøftelse af udbudsstrategien.

For ikke på forhånd at udelukke Syddanske Vaskerier fra at afgive bud eller kontrolbud på den besluttede leveringsløsning til Region Syddanmarks sygehuse, vil Syddanske Vaskerier være udelukket fra at deltage direkte i forberedelsen og gennemførelsen af afdækningsprocessen og den efterfølgende udbudsproces, herunder evalueringen af de indkomne tilbud.

Syddanske Vaskerier vil dog på lige fod med de eksterne leverandører blive indbudt til at deltage i den tekniske dialog omkring de kommercielle muligheder og risici ved forskellige leveringsløsninger for beklædning og linned til Region Syddanmark.

MED-udvalgene i Syddanske Vaskerier og Jysk Linnedservice informeres om afdækningsprocessen ved opstart, da virksomhedsoverdragelse af medarbejdere fra disse enheder kan komme på tale afhængigt af den besluttede fremtidige leveringsløsning. Når der truffet beslutning om den fremtidige leveringsløsning for beklædning og linned til Region Syddanmark vil MED-udvalgene i Syddanske Vaskerier og Jysk Linnedservice igen blive informeret om beslutningen og eventuelle konsekvenser for medarbejderne heraf.

Indstilling

Til information med eventuel afgivelse af bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Ledelsessiden gjorde opmærksom på, at der vil blive eftersendt en procesplan for arbejdet sammen med referatet. Det blev besluttet, at Lone Rasmussen sørger for at indsamle medarbejdersidens eventuelle kommentarer til procesplanen og melder tilbage til Rikke Vestergaard og Lene Borregaard.

Medarbejdersiden spurgte til muligheden for at tilføje et par medarbejderrepræsentanter til styregruppen. Ledelsessiden var enige i den betragtning og medarbejdersiden foreslog, at Lone Rasmussen og May Britt Larsen indgår i styregruppen.

Ledelsessiden tog forslaget til efterretning, men bemærkede, at det skal tjekkes, om det kan give anledning til

problemstillinger, at May Britt Larsen deltager i styregruppen, da hun arbejder i vaskeriet, hvilket medarbejdersiden var indforstået med.

Medarbejdersiden spurgte til definitionen på 'offentligt/privat servicepartnerskab' i faktaboksen i bilaget. Er der tale om et offentlig/privat partnerskab i klassisk forstand eller noget andet? Rikke Vestergaard vil følge op og sørger for præcisering i materialet.

Det blev besluttet, at punktet dagsordenssættes på kommende HU-møde, hvor en opdateret version af procesplan og udbudsmateriale vil blive drøftet. Materialet vil dog ikke være endeligt, da et sådan udbud er en længerevarende proces.

HU tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Strategipapir - Levering af beklædning og linned til sygehusene ver13juni16.doc - Strategipapir - Levering af beklædning og linned til sygehusene ver13juni16.doc

Punkt 12: Retningslinje om håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler om vold og chikane

16/11179

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde den 8. juni 2016 drøftede udvalget forslag til ny retningslinje om arbejdsrelateret vold. Udvalget besluttede, at formandskabet fik kompetence til at godkende finpudsningen af teksten.

Det reviderede forslag til teksten i retningslinjen fremgår af bilag.

Indstilling

HR indstiller, at Hovedudvalget godkender forslag til retningslinje om arbejdsrelateret vold, trusler om vold og chikane i Region Syddanmark.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Både medarbejdersiden og lederside var enige om, at der er tale om et fint papir.

Ledersiden gjorde dog opmærksom på en sproglig uklarhed i forhold til arbejdsgivers rolle i henhold til evt. anmeldelse.

Det blev besluttet, at følgende passus under 'politianmeldelse' erstatter sidste bullit under 'A':

'Det er derfor vigtigt, at skadelidte sammen med arbejdsgiver i alle tilfælde foretager en konkret vurdering af situationen og overvejer, om der er pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolderen, der taler imod, at forbrydelsen bliver anmeldt til politiet.'

Medarbejdersiden spurgte til, hvad der sker, hvis Erstatningsnævnet ikke "godkender" den skriftlige udtalelse, som arbejdsgiveren skal udarbejde, hvori der er en beskrivelse af det præcise hændelsesforløb og en begrundelse for at undlade at politianmelde voldsepisoden.

Camille Skytte Beherendsen vil undersøge nærmere. Jura og Forhandling har efterfølgende svaret følgende:

Vi kan som arbejdsgiver lave en skriftlig beskrivelse af hændelsesforløbet, hvori vi redegør for de konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn som ligger til grund for den manglende politianmeldelse. Begrundelsen for ikke at anmelde overtrædelsen til politiet skal i sådanne tilfælde være særlig velunderbygget, hvis Erstatningsnævnet skal kunne se bort fra kravet om anmeldelse.

Af vejledningen fremgår, at Erstatningsnævnet vil lægge arbejdsgivers vurdering til grund, hvis det fremgår entydigt af udtalelsen, at der er konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn. Hvis regionen udfærdiger nogle gode velunderbyggede redegørelser, er det derfor mest sandsynligt, at Erstatningsnævnet dispensere fra kravet om politianmeldelse inden for 72 timer. Men vi vil aldrig kunne garantere, at Erstatningsnævnet godtager vores vurderinger og begrundelser. Og i de tilfælde bortfalder muligheden for at få erstatning efter offererstatningsloven.

Retningslinje opdateres jf. HUs beslutning og sendes til endelig godkendelse hos formandskabet.

Bilag

Udkast retningslinje om arbejdsrelateret vold, trusler om vold og chikane

Punkt 13: Ny/genudpegning af udvalgsmedlemmer til Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Der er indsamlet oplysninger om fordelingen af regionshusets ansatte på hovedorganisationsniveau (se bilag).

Frist for organisationerne til at angive, hvem de udpeger som medarbejderrepræsentanter og suppleanter til Hovedudvalget fastsættes til 30. december 2016. Organisationerne vil modtage brev om ny/genudpegning af medarbejderrepræsentanter primo september 2016.

Der forventes at være en præsentation af sammensætningen af Hovedudvalget på et af de første møder i Hovedudvalget i 2017.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

Sekretariatet orienterede om, at der vil blive udsendt et opdateret bilag til punktet med referatet, hvori Ambulance Syds medarbejdere også indgår.

HU tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Data til aflevering vedr. MED 2016 regionen.xlsx

Punkt 14: Udpegning af suppleant til feriefondens bestyrelse

Sagsfremstilling

Da Lilly Petersen er stoppet i Region Syddanmark, skal der udpeges en ny suppleant til Feriefondens bestyrelse. Suppleanten indstilles af Regionshusets MED-udvalg og udpeges formelt i Hovedudvalget.

Punktet blev behandlet på Regionshusets MED-udvalg 26. august, hvor det blev besluttet at indstille Ulrik Evald fra Regional IT som ny suppleant for Feriefondens bestyrelse.

Ulrik er suppleant for Regionshuset MED-udvalgsmedlem Søren Winther Nielsen.

Indstilling

Det indstilles:

- at Hovedudvalget godkender indstillingen og udpeger Ulrik Evald som ny suppleant til Feriefondens bestyrelse

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

HU godkendte indstillingen.

Punkt 15: Evt.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

- Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der i forbindelse med Jobfair i København bør tænkes mere regionalt i forhold til deltagere, da det vil kunne give ekstra branding for Region Syddanmark.

Ledelsen tog det til efterretning.

- Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at der er indkommet 15 gode projektbeskrivelser til arbejdsmiljøprisen 2016, og at der er udpeget tre nominerede. Den endelige modtager vil blive afsløret på Arbejdsmiljøkonferencen 22. september.

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 30-08-2016

HU besluttede, at der skal kommunikeres ud om behandlingen af følgende punkter:

- Arbejds miljødrøftelsen
- Rigsrevisionens rapport
- 1. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016