

REFERAT Hovedudvalget d. 14-04-2016

Mødedato Torsdag d. 14. april 2016 kl. 09:00

Mødested Mødeværelse 4

Mødedeltagere Edel Marie Laursen (Fravær), Jesper Rønn (Fravær), Anne-Karina Abel Torkov (Fravær), Carsten Søgaard (Fravær), Niels Nørgaard Pedersen (Fravær), Helle Adolfsen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Årsrapportering af arbejdsmiljødata.....	6
Et bedre psykisk arbejdsmiljø – tilbud om ekspertrådgivning og inspiration.....	8
Status arbejdsmiljøkonferencen 2016.....	10
Orientering om SYDTALENT.....	11
Orientering om høring og behandling af "Forslag til justering af Socialområdets organisering".....	13
Status på MTU 2016.....	15
Fokus på samarbejde i regionerne.....	17
Udarbejdelse af pejlemærker for Region Syddanmark.....	18
Valg til Region Syddanmarks Feriefond.....	19
Etablering af Lægerne Langlihuset - et midlertidigt regionalt drevet tilbud.....	20
Pilotprojekter vedr. behandlingsansvarlig læge.....	21
Kontrolforanstaltninger.....	22
Hemmelige lyd- og videoptagelser af medarbejdere.....	23
Evt.....	25
Kommunikation fra mødet.....	27

Punkt 1: Generel information

Sagsfremstilling

Formanden orienterer på mødet om følgende:

- Ansættelser af koncerndirektører
- Budgetseminar d. 31. marts 2016
- Sagen vedr. åremålsansættelser
- Status på ambulanceberedskabet, BIOS

Opfølgning på ”Kom fravær i forkøbet”

I forbindelse med de lokale drøftelser om ”kom fravær forkøbet” er Hovedudvalget gjort opmærksom på, at formuleringerne på side 9 omkring deltagelse af tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter, som bisidder i samtaler mellem leder og tilbagevendende medarbejder, kan misforstås. Hensigten med kapitel 2 er at få en dialog om roller og ansvar i afdelingen og forholde sig til hvem, der i de forskellige samtaler evt. kan være relevante at have med som ressourcepartner/bisidder. Hæftet i sin helhed er fortsat relevant. Det anbefales, at Hovedudvalget fortsat støtter op om budskabet i hæftet – at komme fravær i forkøbet via indbyrdes dialog og fælles ansvar.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Ansættelser af koncerndirektører

Jane Kraglund orienterede om, at Jens Winther Jensen og Rikke Vestergaard er ansat som nye koncerndirektører med tiltrædelse 1. maj 2016.

Det vil på et senere tidspunkt blive drøftet i direktionen og koncerndirektørforum, hvorvidt der på baggrund af ansættelsen af nye koncerndirektører skal ske en ændring af, hvem der deltager i Hovedudvalget.

Budgetseminar d. 31. marts 2016

Jane Kraglund orienterede om det afholdte budgetseminar den 31. marts 2016, hvor regionsrådet om formiddagen gennemgik høringssvar til sparekataloget. Om eftermiddagen var der en gennemgang af status for 2016 samt en tematiseret gennemgang af emner i finanslov, m.v. Der er i ugen herefter indgået budgetforlig.

Medarbejdersiden tilkendegav, at der havde været en del frustration omkring forliget om sparekataloget, idet der var historier fremme herom i medierne længe før forliget blev meldt ud. Jane Kraglund oplyste om, at ledersiden deler medarbejdersidens frustration, men at der ikke er indikationer på at forliget er blevet lækket. Det ser derimod ud til, at pressen selv har stykket flere ting sammen. Det indgår dog i ledersidens refleksioner i forhold til, hvis der skulle komme en lignende proces en anden gang.

Medarbejdersiden orienterede om, at Stephanie Lose på budgetseminaret havde oplyst om, at budgetprocessen vil blive revideret, og at det i den forbindelse overvejes at inddrage hele Hovedudvalget i processen.

Sagen vedr. åremålsansættelser

Der har den seneste tid været en del pressesager vedrørende åremålsansættelser. Sagen drejer sig om medarbejdere, der aktuelt er ansat på åremål, men hvor stillingen enten ikke har været slået op eller hvor det ikke er fremgået af stillingsopslaget, at ansættelse kunne ske på åremålsvilkår, hvilket det skal.

Der er aktuelt 12 åremålsansættelser. 2 af disse stillinger er slået op efter reglerne. Ved 5 af disse stillinger, er det ikke fremgået af stillingsopslaget, at ansættelse kunne ske på åremålsvilkår. Andre stillingsopslag har ikke været mulige at fremfinde og enkelte stillinger har ikke været slået op. Ansættelserne er nu sendt til godkendelse ved Regionernes Lønnings- og Takstnævn, men regionen har endnu ikke fået svar. I den forbindelse orienterede Jane Kraglund om, at kun en enkelt af de åremålsansatte vil have krav på fratrædelsesbeløb.

Jane Kraglund orienterede i den forbindelse om, at der i påsken var en sag med en overlæge fra OUH, som havde snydt med papirerne. OUH forklarede i den forbindelse, at procedurer var skærpet. Jane Kraglund tilføjede, at dette bør ske i hele regionen, og arbejdet hermed er igangsat. Formålet er, at det bedst muligt forebygges, at sådanne fejl kan forekomme.

Status på ambulanceberedskabet, BIOS

Mads Haugaard orienterede om, at der aktuelt er fornuftige responstider for ambulancekørslen, hvilket ikke er det indtryk man får via mediedækningen. Som eksempel henviste Mads Haugaard til, at man i pressen har kunnet læse, at responstiden i en given periode er steget på Fyn med 18 sekunder. Men hertil kommer, at responstiden i samme periode er faldet i Sønderjylland med 24 sekunder. Der er dog fortsat bekymring i forhold til BIOS' problemer med beredskabet. BIOS leverer hver dag mellem 95 og 100 % af det beredskab de skal. For at komme op på 100 % skal BIOS have godkendt udlandsbehandlere – herunder tyskere, som skal have sproggodkendelse. BIOS regner med snart at få godkendt 24, således at de nærmer sig fuld bemanning.

Herudover arbejdes der pt. på nedlæggelsen af 4 akutbiler i forhold til den ene operatør, hvorefter arbejdet med paramedicinere i akutbilerne går i gang. Herudover arbejdes der på at finde en løsning på udfordringen på Ærø omkring transport af nyfødte og kritisk syge børn samt på en ordning for assistance til nedbæring. Der arbejdes endvidere på en ny transportform til tilfælde med behandlingskrævende transport fra sygehus til sygehus, som i dag forestås af ambulancer med reddere. Bekendtgørelsen giver mulighed for at erstatte med en sygeplejerske i ambulancen, og det arbejdes der pt. på. Dette er planlagt til opstart formentlig 1. juni eller 1. juli 2016. Det fordrer dog først en aftale med operatørerne.

I forhold til sidstnævnte tilkendegav medarbejdersiden, at FMU'erne samt Hovedudvalget burde have været inddraget i denne drøftelse, inden der blev truffet beslutning. OUH blev først bekendt med ordningen et par dage inden der blev truffet beslutning. Medarbejdersiden oplyste, at der på FAM er store problemer i forhold til rekrutteringen af sygeplejersker, og der er således både på Kolding Sygehus og på OUH er mange ledige sygeplejestillinger på FAM. På FAM, OUH er der således aktuelt 25 ledige stillinger. Når der skal bruges sygeplejersker i akutbilerne, er medarbejdersiden bekymret for, om det kan komme til at gå ud over bemanningen på FAM.

Mads Haugaard orienterede om, at der indledende blev taget kontakt til anæstesiaafdelinger, da ledelsen indledningsvist havde tænkt på anæstesisygeplejersker. Efterfølgende kontaktede ledelsen FAM. Det er dog ikke en præmis, at det skal være sygeplejersker fra FAM. En mulig tilrettelæggelse af ordningen kan være, at sygeplejersken i forbindelse med en vagt i f.eks. FAM kan tilkaldes til akutbilen, når der er brug for det. Medarbejdersiden udtrykte bekymring for arbejdsmiljøet der hvor ressourcerne tages fra. Ledersiden udtrykte forståelse herfor, og enighed i at man i planlægningen skal inddrage hensynet til arbejdsmiljøet på FAM. I forlængelse heraf foreslog ledersiden at henvise til de pågældende enheder at sagen drøftes i MED-systemet.

Medarbejdersiden opfordrede til, at forsikringsforholdene for sygeplejersker, der kører i akutbiler, bliver klarlagt, herunder hvad der er en arbejds-skade. Ledersiden går videre med dette.

Medarbejdersiden spurgte til, hvorvidt nedlæggelsen af 4 akutbiler indebærer et brud på kontrakten med BIOS. Ledersiden svarede hertil, at der kan afmeldes biler med 2 måneders varsel, og tilføjede i den forbindelse, at nedlæggelsen af 4 akutbiler ikke nødvendigvis indebærer en serviceforringelse, idet kompetencerne samles i én bil frem for to biler som kører efter hinanden. I gennemsnit er lægebilerne kun blevet brugt 2½ gange i døgnet. De steder hvor de virkelig gør en forskel, der bibeholdes de.

Medarbejdersiden spurgte til størrelsen på boden, hvortil ledersiden svarede, at det forventes, at både Responce og BIOS kommer til at betale bod. BIOS kommer formentlig til at betale en større bod end Responce. Der er mange drøftelser med begge parter, og der florerer mange tal i pressen. Men ledersiden ønsker endnu ikke at melde noget konkret ud om bodens størrelse.

Opfølgning på "Kom fravær i forkøbet"

Medarbejdersiden spurgte til, om den elektroniske udgave af pjecen kan suppleres med teksten i dagsordenspunktet eller ændres. Koncern HR går videre med dette. Medarbejdersiden tilføjede, at det er vigtigt at nævnte, at det er personalepolitikken, som man skal læne sig op ad, og at pjecen er et hjælpemiddel.

Status på drøftelser om retningslinje vedr. arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden

På Hovedudvalgsmødet den 1. februar 2016 blev den nye bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden drøftet, herunder hvorvidt der var behov for en fælles retningslinje herom. Som opfølgning herpå spurgte medarbejdersiden til status. Ledersiden oplyste, at der er nedsat en arbejdsgruppe på tværs af enhederne, som skal mødes første gang tirsdag den 19. april 2016 med henblik på at udarbejde en fælles retningslinje.

Ændret dato for det kommende Hovedudvalgsmøde

Det kommende Hovedudvalgsmøde, som var planlagt til den 21. juni 2016, flyttes og afholdes i forbindelse med døgnsseminaret den 8. juni 2016.

Bilag

Referat: Referat for møde den 01-02-2016 09:00 i Hovedudvalget - Referat_7376_af_Referat_Hovedudvalget_01-02-2016 09-00_38910_-_25-02-2016 08-24-00.PDF

Punkt 2: Årsrapportering af arbejdsmiljødata

15/9216

Sagsfremstilling

Samlet årsrapportering af arbejdsmiljødata:

HR har udarbejdet Arbejdsmiljøredegørelse for 2015 på tilsvarende vis som tidligere år. Den indeholder oplysninger om årsresultat og udviklingen i sygefraværet, udviklingen i arbejdsulykker, udvalgte MTU resultater samt oversigter over reaktioner fra arbejdstilsynet og de certificerede enheder. Desuden er der vedlagt til redegørelsen en opgørelse over arbejdsmiljødata for de selvejede institutioner. Årsrapporten er vedlagt som bilag.

Nedenstående tabel viser oversigt over fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet opdelt på enheder.

	Antal gule og røde smileys af alle p-enheder 12. januar 2016	Sygefravær 2015		Ulykkesfrekvens 2015 (antal ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer)	Trivsel MTU 2015
Odense Universitetshospital	2 af 15	4,3 %	●	7,4	4,1
Sygehus Lillebælt ¹	0 af 6	4,2 %	●	5,6	-
Sygehus Sønderjylland	0 af 13	4,4 %	●	5,2	-
Sydvestjysk Sygehus	1 af 4	3,7 %	●	6,3	-
Psykiatrien	0 af 25	5,0 %	●	17,4	4,0
Sociale centre ⁴	0 af 46	6,0 %	●	25,0	4,1
Regionshuset ^{2,3}	0 af 17	2,6 %	●	2,7	4,1
Øvrig sundhed ⁵	0 af 9				-
Region Syddanmark total	3 af 135	4,3 %	●	8,6	4,1

Note: Øvrig sundhed er ikke indeholdt i tabellen, der hvor den i de efterfølgende tabeller har en særskilt linje. Alle data indgår dog i Region Syddanmark total.

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 Senhjernesgade og Autismecenter Region Syddanmark var de eneste centre, der deltog i MTU 2015.

Af tabellen fremgår det, at alle enheder med undtagelse af Odense Universitetshospital og Sydvestjysk Sygehus lever op til ambitionen om grøn smiley. Ulykkesfrekvensen var i 2015 højest på de sociale centre (25,0 arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer) og lavest i Regionshuset (2,7 arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer). Tabellen viser endvidere, at de enheder, som gennemførte MTU i 2015, har en høj trivsel (4,0 – 4,1).

Det samlede årsresultat for sygefravær for Region Syddanmark var 4,3 pct. i 2015, hvilket er 0,2 pct. point fra at opnå den opstillede målsætning.

I redegørelsen ses desuden, at sygefraværet i 2014 lå på 4,2 pct. Dette er en stigning på 0,1 pct. point i 2015 ift. 2014. Det korte sygefravær i 2015 ligger enten på niveau med 2014 eller er steget på alle enheder i Region Syddanmark på nær

Sydvestjysk Sygehus, hvor korttidssygefravær er reduceret med 0,1 pct. point. Det lange sygefravær er steget mest på Odense Universitetshospital og Sygehus Sønderjylland. Stigningen udgør 0,3 pct. point i 2015 ift. 2014. Det største fald i det lange sygefravær kan tilskrives Socialområdet. Reduktionen udgør 0,2 pct. point. Regionshuset og Sydvestjysk Sygehus har et fald i det lange sygefravær på 0,1 pct. point fra 2014 til 2015.

Sygefraværet i januar 2016 er for Region Syddanmark på 5,1 pct., hvilket er en stigning på 0,3 pct. point i forhold til året før.

HR nøgletal

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

Der er igangsat et arbejde med på at få udvidet HR nøgletal med data om arbejdsulykker på enhedsniveau. Data forventes tilgængelige i HR nøgletal inden sommerferien.

HR har desuden produceret en e-lærings video til HR nøgletal. Videoen kan benyttes som introduktion til HR nøgletal og er relevant for dem, der anvender nøgletal på personaleområdet i deres daglige arbejde.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Medarbejdersiden udtrykte frustration over, at det kun er få af de anmeldelser, som arbejdsskadestyrelsen får, som resulterer i anerkendelse af en arbejdsskade. Dette kan medvirke til, at medarbejdere ikke ser nogen mening i at anmelde erhvervssygdomme fremadrettet. Medarbejdersiden henviste på den baggrund til at ledersiden ad relevante kanaler/fora får italesat, at håndteringen er for restriktiv. Ledersiden henviste i den forbindelse til, at medarbejdersiden ligeledes gør opmærksom på dette over for de faglige organisationer, hvilket medarbejdersiden tilkendegav at ville gøre.

Indsatsen over for sygdomme i bevægeapparat er resulteret i et fald i antallet af anmeldte erhvervssygdomme af denne type, hvilket er positivt. Men der er sket en stigning i antallet af anmeldte psykiske sygdomme. Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at en mulig årsag til dette kan være, at diverse besparelser nu resulterer i flere tilfælde af stress, m.v. Medarbejdersiden udtrykte endvidere frustration over, at det går den forkerte vej på dette område, selvom vi gør meget.

Ledersiden tilkendegav, at regionen ikke må undervurdere betydningen af det psykiske arbejdsmiljø, og vi skal hele tiden blive bedre, hvilket også er formålet med arbejdsmiljøkonferencen, ligesom det er vigtigt at bruge de redskaber vi har – herunder MTU'en – og dialog mellem ledelse og medarbejdere. Arbejdsmiljøkonferencen er et sted, hvor man bl.a. kan finde inspiration, hvis man er kørt lidt fast. Samtidig gør ledersiden opmærksom på, at det er tal fra 2015, og at der kan gå noget tid før vi i forhold til erhvervssygdomme har tal, der afspejler de indsatser, der er gjort. Dog er det et område, som kræver meget opmærksomhed, og der skal gøres så meget som muligt.

Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med udviklingen i andelen af ansatte uden sygefravær, som fremgår af figur 6. Opgørelsen over arbejdsulykker i tabel 9 viser, at regionens største enhed, OUH, har en stigning i antallet af arbejdsulykker, hvilket dog giver anledning til bekymring fra medarbejdersiden.

Ledersiden gjorde opmærksom på, at der er udsving, og at det bliver interessant at se på tallene igen efter sommerferien. Ledersiden tilføjede, at vi kan være tilfredse med, at langtidssygdom ligger stabilt på nogenlunde samme niveau på alle enheder samt at de overordnede tal for sygefravær for 2016 indtil videre viser, at mange aktuelt når måltallet på 4,1.

Arbejdsmiljødataene er også drøftet i forretningsudvalget, som gerne vil vide hvad der så gøres for at forbedre arbejdsmiljøet. Hovedudvalget vil ligeledes få denne redegørelse til orientering.

Medarbejdersiden oplyste endeligt om, at tallene for de selvejende institutioner ligger i den høje ende i forhold til måltallene. Det blev aftalt på mødet, at Koncern HR fremsender inspirationsmateriale til de selvejende institutioner.

Bilag

Afrapportering af arbejdsmiljødata 2015

Bilag vedr. selvejende institutioner til årsrapport 2015

Punkt 3: Et bedre psykisk arbejdsmiljø – tilbud om ekspertrådgivning og inspiration

16/9852

Sagsfremstilling

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet blev ved overenskomstforhandlingerne 2015 enige om at sætte yderligere fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø. Fra april 2016 igangsætter parterne derfor et tilbud om ekspertrådgivning og inspiration til de regionale arbejdspladser.

Formålet med ekspertrådgivningen er at tilbyde den enkelte arbejdsplads eller flere arbejdspladser inden for samme speciale, område eller region mv. rådgivning om eller inspiration til, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes i tæt relation til løsningen af kerneopgaven primært inden for temaerne:

- organisatoriske forandringer,
- faglige forandringer samt
- vold og trusler.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har indgået aftale med fire udbydere, som kan tilbyde ekspertrådgivning eller inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø inden for ovenstående temaer.

Der er indgået aftale med:

- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA
- Alectia
- CBS, Institut for ledelse, politik og filosofi
- RUC, Center for arbejdslivsforskning og Center for sundhedsfremme

Hvordan vil I bruge tilbuddet?

Hovedudvalget skal vælge, hvilken af de to følgende modeller, regionen vil gøre brug af:

1. I regionen sættes fokus på eksempelvis et eller flere af de tre temaer i en fælles overordnet/strategisk indsats. Indsatsen målrettes mod bestemte specialer/områder og/eller bestemte arbejdspladser i regionen, eller
2. De regionale arbejdspladser kan frit rekvirere inspiration eller ekspertrådgivning primært indenfor de tre temaområder.

Hovedudvalget behandler spørgsmålet om organiseringen indledningsvist. Det er en forudsætning, at der mellem A- og B-siden opnås enighed. Det er ikke en forudsætning, at Hovedudvalget efterfølgende løbende skal inddrages, herunder tage stilling til de konkrete forløb på andre niveauer.

Ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø kan rekvireres fra den 1. april 2016 og til den 31. marts 2018.

Hovedudvalget bedes i forlængelse af deres beslutning bl.a. orientere de centrale parter og regionens MED-system evt. via Fælles Med-udvalgene om valg af model.

Den fulde henvendelse fra Forhandlingsfællesskabet samt medhørende bilag om vilkår for rekvirering af ekspertrådgivning eller inspiration samt oversigt over udbydernes kompetencer er vedhæftet punktet.

Indstilling

Hovedudvalget bedes drøfte og træffe beslutning om, hvilken model regionen vil gøre brug af samt videreformidle beslutningen til regionens MED-system via Fælles MED-udvalgene.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Medarbejdersidens holdning er, at det er meget som Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet sætter i værk for relativt få penge, hvilket medarbejdersiden ligeledes vil give udtryk for over for de faglige organisationer. Ledersiden erklærede sig umiddelbart enig heri.

Der var enighed på mødet om at vælge model 2, hvorefter regionens arbejdspladser frit kan rekvirere inspiration eller ekspertrådgivning. Det vil være op til enhedernes FMU'er at tilrettelægge den nærmere håndtering af tilbuddet.

Bilag

Punkt 4: Status arbejdsmiljøkonferencen 2016

15/35665

Sagsfremstilling

Som led i den løbende orientering om Hovedudvalgets arbejdsmiljøkonference, gives hermed en kort orientering omkring program, invitation og arbejdsmiljøprisen.

Program

Det overordnede program er endeligt fastlagt og kan ses af bilag 1. Formiddagens hovedoplægsholder er Dorthe Crüger, Sygehus Lillebælt, som vil tale om forbedringsarbejdet og patienten i centrum. Eftermiddagens afsluttende oplæg er Henrik Lehmann Andersen, Nordea Fonden, som vil tale om samarbejde og social kapital.

De parallelle workshops vil bestå af både interne og eksterne oplægsholdere. Aftaler med oplægsholdere til workshops færdiggøres i løbet af april, og der åbnes op for tilmelding til konferencen i Plan2learn onsdag 11. maj 2016.

Invitation og arbejdsmiljøprisen

Koncern HR sender primo april invitationer samt plakater med information om arbejdsmiljøprisen ud til alle FMU'er, som herefter videredistribuerer materialet til LMU'erne.

Formandsskabet har godkendt vurderingskriterierne for indstillingen til arbejdsmiljøprisen, som er som følger:

- Indsatsen har skabt forbedringer af arbejdsmiljøet i afdelingen til gavn for løsningen af kerneopgaven og med borgeren/patienten/brugeren i centrum
- Indsatsen har medført konkrete resultater
- Arbejdsmiljøorganisation/gruppe, ledelse og medarbejdere har samarbejdet om indsatsen

Deadline for indstillingerne til arbejdsmiljøprisen er 11. august 2016. Nominerede til arbejdsmiljøprisen bliver udpeget primo september.

Invitation og plakat er vedlagt som bilag.

Region Syddanmarks arbejdspladser kan hente yderligere informationer om arbejdsmiljøkonferencen og arbejdsmiljøprisen på www.rsyd.dk/arbejdsmiljokonference2016

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Camilla Skytte Behrendsen orienterede om, at programmet for Hovedudvalgets arbejdsmiljøkonference er ved at være klar, herunder også konferencens workshops.

Der vil være en bred palet af emner, herunder bl.a. forbedringer/forandringer, motivation, sygefravær, stress, magt og arbejdsmiljø, m.v.

Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med at arbejdsmiljøkonferencen er fastholdt, særligt med henvisning til det påkrævede arbejde med sygefravær og arbejdsmiljø, og det er således givtigt, hvis konferencen kan bruges til erfaringsudveksling på tværs.

Bilag

Bilag 1 - Program - Arbejdsmiljøkonference 2016.pdf

Bilag 2 - Invitation - Arbejdsmiljøkonference 2016.pdf

Bilag 3 - Arbejdsmiljøpris 2016.pdf

Punkt 5: Orientering om SYDTALENT

Sagsfremstilling

Talentudvikling er på dagsordenen i Region Syddanmark. Målet er at være på forkant med morgendagens ledelsesbehov i en tid, hvor den offentlige sektor og specielt sundhedssektoren er i rivende forandring.

Direktionen i Region Syddanmark har den 8. april 2015 besluttet at igangsætte talentudviklingsprogrammet SYDTALENT. Indholdet og rammerne er inspireret af erfaringerne fra et lignende talentprojekt gennemført på Sygehus Lillebælt i 2014-2015.

Talentprogrammet SYDTALENT skal bidrage til Region Syddanmarks mission om, at fastholde og understøtte udviklingen af ledelsestalenter og samtidig styrke muligheden for at rekruttere særligt kvalificerede medarbejdere til ledelsesopgaver.

Visionen for SYDTALENT er: Ledelse i særklasse – i borgernes sundhedsvæsen.

Udviklingen af talentprogrammet er forankret ved en tværregional styregruppe med repræsentanter fra sygehusene, psykiatrien og stabene i regionshuset. Socialområdet har ikke ønsket at deltage. Formanden for styregruppen er administrerende sygehusdirektør Niels Nørgaard Pedersen, OUH. Programsekretariatet er forankret ved Koncern HR, Ledelsesakademiet.

Til orientering er vedlagt beskrivelse af det udviklede program.

De 40 talenter som indgår i SYDTALENT er udpeget af sygehusledelserne og direktionen for regionshusets vedkommende efter indstilling fra de enkelte afdelinger. Cirka halvdelen af de udpegede er læger. Et talent er i den sammenhæng forstået som en person, der kan levere særlige og/eller uventede præstationer/resultater, har et stærkt og tydeligt ledelsespotentiale, kan skabe følgeskab, trivsel og omstilling, viser lederskab - kan skabe forståelse og accept af ledelsesmæssige beslutninger og har en stærk helhedsforståelse for regionens rolle og udfordringer. Denne forståelse har udgjort rammen for udpegningen af de 40 talenter.

Der er mange flere talenter i Region Syddanmark end de 40 som er udpeget til programmet i 2016 – og således skal hele programmet evalueres med henblik på om det skal videreføres i de kommende år.

Talentprogrammet forløber i 2016 og der er pt. gennemført individuelle test med tilbagemelding til talenterne samt afholdt kick-off/modul 1 den 14.-16. marts 2016.

Indstilling

Orienteringen om SYDTALENT tages til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Aage Christensen orienterede om igangsætningen af Talentprogrammet Sydtalent, som startede op den 16. marts 2016. Der er udpeget 40 deltagere ud fra en fordelingsnøgle. Formålet med programmet er at fastholde og udvikle talenter, herunder at kunne rekruttere særligt kompetente medarbejdere til lederopgaver.

Væksthus for ledelse har henvendt sig til regionerne i forhold til rekruttering på koncernledelsesniveau. Det indgår i overvejelserne at udvide programmet til også at omfatte øverste ledelsesniveau.

Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med programmet og idéen om at fremme de talenter vi har, til at kunne varetage ledelsesopgaver.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorfor der også deltager ledende overlæger og oversygeplejersker i programmet, idet de vel allerede er "talenter", samt hvordan pladserne er blevet tildelt. Det kan således forekomme, at der i nogle afdelinger er flere kandidater, mens der i andre afdelinger ikke er umiddelbare kandidater til programmet. Det er medarbejdersidens indtryk, at der har været tilfælde, hvor de bedste talenter i en afdeling ikke har haft interesse i programmet, hvorefter man har spurgt den næste i rækken helt ned til 4. prioritet. Medarbejdersiden foreslog at gøre tildelingen mere fleksibel samt at inddrage MED-udvalg i forhold til at drøfte kriterier.

Ledersiden orienterede om, at der er nedsat en fælles styregruppe med repræsentanter fra enhederne. Det er sygehusledelserne, der har haft beslutningskompetencen i forhold til hvilke talenter, der skulle indstilles til programmet.

Medarbejdersidens bemærkninger vil indgå i ledersidens evaluering af processen og programmet– herunder ved vurderingen af, om udvælgelsesprocessen kan forbedres for også at tage højde for tilfælde, hvor en afdeling ikke har en oplagt kandidat. Ledersiden gør dog opmærksom på, at der i regionen er mange talenter, ligesom der er brug for mange kompetente ledere i en så stor organisation. Nogle af de talenter, som ledelsen indledningsvist har peget på, har imidlertid enten ikke været interesseret, eller har været aktuelt forhindret.

Medarbejdersiden og ledersiden er enige om, at der er en fælles interesse i at udvikle nogle gode ledere, hvilket er en af forudsætningerne for, at regionen lykkes med dens mål. Talentprogrammet er et supplement til det, som regionen allerede gør for at udvikle kompetente ledere.

Socialområdet har indtil videre takket nej til at deltage i programmet. Christian Schacht Magnussen oplyste, at socialområdet følger programmet løbende, og overvejer muligheden for at deltage i programmet på et senere tidspunkt.

Bilag

SYDTALENT officiel udgave printversion.pdf

Punkt 6: Orientering om høring og behandling af "Forslag til justering af Socialområdets organisering"

15/53177

Resumé

Socialområdet har på mødet i Hovedudvalget den 1. februar 2016 orienteret om "Forslag til justering af Socialområdets organisering".

I forlængelse heraf vil Socialområdet orientere om resultatet af høringen samt behandlingen af forslaget i Psykiatri- og Socialudvalget den 11. marts 2016 og Forretningsudvalget den 12. april 2016.

Sagsfremstilling

Ledelsen for Socialområdet foreslår, at den fremtidige model for organisering af Socialområdet fortsat skal være baseret på centermodellen, hvor de nuværende otte centre reduceres til seks centre.

Forslag til justering af Socialområdets organisering har været sendt i administrativ høring i perioden 5.-18. januar 2016.

Der er indsendt høringssvar fra alle hørte parter. Det vil sige det Fælles MED-udvalg for Socialområdet samt de lokale MED-udvalg på de nuværende otte centre - i alt ni høringssvar.

Høringssvarene viser, at der generelt er tilslutning til den foreslåede justering af Socialområdets organisering fra otte til seks centre. Det nævnes, at det er væsentligt, at navngivningen af centrene prioriteres højt. I forhold til placering af de enkelte enheder i de seks centre er der et konkret ændringsforslag og enkelte bemærkninger.

Det Fælles MED-udvalg for Socialområdet og Center for Børn og Unge, afdeling Møllebakken stiller forslag om, at Møllebakken bliver en del af Specialcenter for Voksne med Handicap i stedet for en del af Autismecenteret. Det suppleres af, at Autismecenteret påpeger, at den store udvidelse af centret både fagligt og økonomisk bliver en ledelsesmæssig udfordring.

Om Egely bemærker det Fælles MED-udvalg for Socialområdet, at placeringen i Center for Misbrug og Socialpsykiatri bør genovervejes. Der er ikke stillet noget konkret forslag til alternativ placering, men det præciseres, at samarbejdsfladerne for Egely typisk er med enheder udenfor Socialområdet i Region Syddanmark. Eksempelvis nævnes de andre sikrede institutioner, og at Egely har en selvstændig økonomi.

Center for Børn og Unge, afdeling Børnehusene angiver, at placeringen af Børnehusene i Autismecenteret ses som den helt rigtige konstruktion. Samtidig med at der ses et behov for at løse udfordringerne med økonomi og belægning.

I høringssvaret fra Center for Senhjerneskade præciseres det, at det er vigtigt for Kingstrup at indgå i et center, hvor centerledelsen er sammensat på tværs af de nuværende centre for dermed at sikre fagligheden og den fortsatte udvikling heraf.

I flere af høringssvarene bliver der udtrykt bekymring for, at nogle af centrene kommer til at spænde over mange og små specialer samtidig med, at nogle af centrene bliver relativt store. Der ses dermed en risiko for en fragmentering med videnstab til følge. Det nævnes, at der bør være ekstra fokus på vidensdeling på tværs af centrene, og at der bør skabes et konkret samarbejde på tværs. Dette med henblik på at sikre centrene fagligt og ikke kun økonomisk. Det nævnes også, at centrene hver især bør kunne organisere sig ud fra egne potentialer i den videre konkrete udrulning af organiseringen.

På baggrund af høringssvarene er der indhentet supplerende bemærkninger fra det lokale MED-udvalg på Specialcenter for Voksne med Handicap, da tilknytning af Møllebakken til centret ikke indgik i høringen.

Bekymringerne i forhold til mange og små specialer i samme center er taget til efterretning, og det bliver et opmærksomhedspunkt i forbindelse med implementeringen af den justerede organisering. Her vil der endvidere være fokus på, at fagligheden sikres på alle områder.

I forhold til Egelys placering i samme center som Center for Misbrug og Socialpsykiatri og Kingstrup er dette genovervejet. Egely er et særligt tilbud, og der er ikke umiddelbart et oplagt fagligt fællesskab med de andre tilbud. Det er dog vurderet, at med en placering sammen med netop Center for Misbrug og Socialpsykiatri vil Egely kunne profitere af den viden, der er i centret.

De øvrige bemærkninger nævnt ovenfor samt centerspecifikke bemærkninger i høringssvarene vil indgå i overvejelserne i den videre konkrete udrulning af organiseringen efter politisk godkendelse.

Men udgangspunkt i forslaget og på baggrund af høringen indstilles det, at Psykiatri- og Socialudvalget over for Regionsrådet anbefaler, at den fremtidige model for organisering af Socialområdet fortsat baseres på centermodellen, hvor de nuværende otte centre reduceres til følgende seks centre:

- Autismecenter inkl. Børnehusene
- Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi
- Center for Misbrug og Socialpsykiatri og Center for Senhjernesgade inkl. Egely
- Handicapcenter Nordøstfyn
- Handicapcenter Sydøstfyn
- Specialcenter for Voksne med Handicap inkl. Møllebakken

De kommende centerledelser bliver udpeget umiddelbart efter regionsrådets godkendelse af justering af Socialområdet organisering, mens organisationsændringen og overdragelser sker med virkning senest fra 1. januar 2017.

Hovedudvalget vil på mødet den 14. april 2016 blive orienteret om behandlingen den 11. marts 2016 i Psykiatri- og Socialudvalget og Forretningsudvalget den 12. april 2016 af forslag til justering af Socialrådets organisering samt forslag til centernavne.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden tilkendegav, at det havde været en fin proces, samt at høringssvarene er behandlet med stor alvor.

Punkt 7: Status på MTU 2016

16/137

Sagsfremstilling

I 2016 skal alle enheder i Region Syddanmark gennemføre en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Målingen anvender en differentieret spørgeramme, som indeholder:

- Koncernspørgsmål (spørgsmål til alle ansatte)
- Enhedsspørgsmål (spørgsmål til alle ansatte på en enhed)
- Afdelingslokale spørgsmål (spørgsmål til alle ansatte på en specifik afdeling).

Direktionen har den 7. marts 2016 godkendt koncernspørgerammen for MTU 2016, som er vedlagt i bilag 1. Herefter kan enhederne igangsætte arbejdet omkring enhedsspørgsmål og afdelingslokale spørgsmål jf. procesplanen.

Ledelsesspørgsmål i særskilte rapporter

Direktionen i Region Syddanmark har besluttet, at MTU-resultaterne fremadrettet rapporteres i to særskilte rapporter. I forbindelse med MTU 2016 vil der således blive udarbejdet henholdsvis resultatrapporter, der omhandler temaer som trivsel, social kapital mv. og ledelsesrapporter, som udelukkende indeholder resultater, der omhandler specifikke ledere. Lederrapporterne journaliseres alene på den pågældende leders personalesag.

Det er endvidere besluttet, at der i 2016 ikke vil indgå kommentarfelter i spørgerammen, hvorfor der ikke vil blive udarbejdet kommentarrapporter.

Proces for gennemførelse af MTU 2016

MTU 2016 gennemføres som tidligere år med dataindsamling i perioden 21. september til 14. oktober og afrapportering fra 7. november. Processen er nærmere beskrevet i bilag 2.

Forud for målingen implementeres en række konceptforbedringer, som blev realiseret i forbindelse med MTU-udbud i 2015. Det drejer sig bl.a. om:

- Mulighed for dataindsamling via mobile enheder.
- Forbedret og mere brugervenligt rapportdesign.
- Forbedret handleplansmodul.

Medio 2016 vil HR desuden fremlægge et oplæg til, hvordan MTU-konceptet kan innoveres og moderniseres forud for MTU 2017.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Ledersiden orienterede om ændringerne i MTU'en.

Jane Kraglund oplyste om, at direktionen forventer, at alle enheder behandler MTU'en som de skal – herunder orienterer om og udleverer MTU-rapporten til medarbejderne, ligesom medarbejderne skal orienteres om resultatet på lederevalueringen.

Medarbejdersiden oplyste, at de er bekendt med, at ikke alle medarbejdere får udleveret MTU-rapporten. Ledersiden bemærkede, at det er de lokale FMU'er, der har kompetencen til at tilrettelægge behandlingen af MTU, men det ligger til grund at lederevalueringen skal kommunikeres og at MTU-rapporten udleveres som forberedelse til dialogmødet.

Medarbejdersiden nævnte et konkret eksempel med en tillidsrepræsentant, som havde problemer med at få udleveret en MTU-rapport. Der er på mødet enighed om, at dette ikke lyder rimeligt, og at det vil være udmærket at drøfte dette i HR-chefkredsen.

I forhold til beslutningen om at lade kommentarfelter udgå af spørgerammen tilkendegav medarbejdersiden, at kommentarfelterne kan være gode ved nogle MTU-spørgsmål, således at der er mulighed for at få uddybet, hvad der er baggrunden for medarbejderens svar. Medarbejdersiden er enige i, at personfølsomme og usaglige udsagn ikke har værdi, men der er også mange eksempler på gode konstruktive kommentarer. Hvis kommentarfeltet udgår, forsvinder

nuanceringen. En mulighed kunne være at lægge op til i kommentarfeltet, at der skal være tale om konstruktive kommentarer.

Ledersiden tilkendegav, at muligheden for at uddybe nogle svar med kommentarer vil blive inddraget i drøftelserne om MTU 2017, idet ledersiden samtidig nævnte, at der hvor MTU'en kan få størst værdi, er når den drøftes grundigt på personalemøde.

Bilag

Bilag 2 procesplan.docx3.docx

Bilag 1 MTU 2016 -Koncernspørgeramme.pdf

Punkt 8: Fokus på samarbejde i regionerne

Sagsfremstilling

Ved OK-15 aftalte Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet at sætte fokus på samarbejdet i regionerne. Det gøres bl.a ved at give MED-udvalgene mulighed for at iværksætte forsøg på MED-området. Formålet med forsøgene er at udvikle og afprøve nye metoder og fremgangsmåder til samarbejde i MED-systemet til gavn for de regionale arbejdspladser.

Forsøg kan iværksættes af hele eller dele af MED-organisationen.

Forsøg kan iværksættes inde for de rammer i MED-aftalen og den lokale MED-aftale og kan endvidere efter dispensation fra de centrale parter iværksættes uden for de aftalte regler. Der er mulighed for medfinansiering i begrænset omfang, fx midler til procesbistand, evaluering mv.

Ansøgning om dispensation fra MED-reglerne eller om økonomisk støtte til forsøg skal indsendes af Hovedudvalget.

Efter Hovedudvalgets orientering om denne henvendelse fra Danske Regioner vil sekretariatet for Hovedudvalget sikre, at orienteringen om muligheden for at iværksætte forsøg på MED-området tilgår de lokale MED-udvalg i Region Syddanmark.

Besøg i regionerne.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet ønsker sætte fokus på samarbejdet i regionerne, og vil komme rundt på besøg og drøfte de gensidige forventninger til samarbejdet. Besøget i Region Syddanmark er den 2. november 2016, hvor parterne er interesserede i at komme i dialog med repræsentanter, som kan tegne MED-systemet på forskellige niveauer. Lone Rasmussen og Helle Bach Lauridsen afholder møde med Søren Viemose primo maj, med henblik på at planlægge besøget. Efter mødet vil der blive udvalgt en deltagerkreds på ca. 20 personer, hvilket I vil høre nærmere om på Hovedudvalgsmødet i juni.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

De indledende drøftelser med Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet vil primært omhandle MED-samarbejdet og det lokale aftalesystem (leder og TR).

I forhold til MED-samarbejdet tilkendegav medarbejdersiden, at Hovedudvalget altid har fokus på, at MED-samarbejdet fungerer på den bedst mulige måde, og at der næppe er behov for ekspertbistand hertil. Der er i forvejen nogle gode rammer for et godt samarbejde.

Ledersiden er enige i, at regionen har et velfungerende MED-system, og vurderingen af hvad der kan gøres bedre, må afvente drøftelserne med Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

Bilag

Til Region Syddanmarks Hovedudvalg vedr. de centrale parters besøg og forsøg - brev om forsøg.pdf

Til Region Syddanmarks Hovedudvalg vedr. de centrale parters besøg og forsøg - brev til region syddanmark.pdf

Punkt 9: Udarbejdelse af pejlemærker for Region Syddanmark

16/3459

Resumé

Regionsrådet har igangsat en proces, der skal munde ud i formuleringen af overordnede politisk fastsatte pejlemærker for Region Syddanmark. Pejlemærkerne skal definere, hvad der skal kendetegne Region Syddanmark på tværs af regionens opgave- og udviklingsområder. Som et led i arbejdsprocessen skal Regionsrådets politiske udvalg og en række dialogfora bidrage med perspektiver og synspunkter fra deres respektive område. Disse perspektiver og synspunkter skal efterfølgende indgå i arbejdet med at formulere pejlemærker for Region Syddanmark. Hovedudvalget bedes bidrage til denne proces, med selvstændige drøftelser.

Sagsfremstilling

Som et led i arbejdsprocessen med at udarbejde pejlemærker for Region Syddanmark, skal Regionsrådets politiske udvalg og en række dialogfora bidrage med perspektiver og synspunkter fra deres respektive områder, herunder også Hovedudvalget. Disse perspektiver og synspunkter vil efterfølgende indgå i arbejdet med at formulere pejlemærker for Region Syddanmark, herunder afholdelse af en konference, der er planlagt gennemført i slutningen af juni.

Drøftelserne i udvalgene vil blive opsummeret og samlet i et overordnet oplæg, som kan være en del af grundlaget for den ovennævnte konference.

Processen skal munde ud i, at Regionsrådet inden årsskiftet 2016-2017 vedtager en række overordnede pejlemærker for regionens samlede drift og udvikling.

Formålet med pejlemærkerne er, at de skal være en form for overbygning på de eksisterende visioner og strategier, og derfor skal de understøtte hinanden gensidigt og på tværs af regionens opgave- og udviklingsområder. Der skal derfor også være en tydelig sammenhæng mellem pejlemærkerne og de mange visioner og strategier, der arbejdes ud fra overalt i regionen.

Pejlemærkerne skal ikke afløse eller forstås som en justering af de visioner og strategier, der allerede er formuleret og udarbejdet på forskellige områder i Region Syddanmark. Derfor kan drøftelserne i udvalget med fordel tage udgangspunkt i allerede eksisterende visioner, strategier eller politikker indenfor udvalgets arbejdsområde.

Vedlagte diskussionsoplæg danner rammen for MED-udvalgets drøftelser, der foreslås gennemført på hovedudvalgets seminar den 8.-9. juni.

Indstilling

Det indstilles:

At Hovedudvalget på seminaret den 8.-9. juni drøfter perspektiver for pejlemærker for Region Syddanmark med udgangspunkt i spørgsmålene i vedlagte diskussionsoplæg.

Dette med henblik på at komme med synspunkter og perspektiver, der kan indgå i det videre arbejde vedrørende udarbejdelse af pejlemærker for Region Syddanmark.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Medarbejdersiden tilkendegav, at det er vigtigt, at pejlemærkerne ikke blot bliver et stykke papir, som bliver glemt. Ledersiden svarede til dette, at det er vigtigt at arbejde sammen om at give pejlemærkerne liv, f.eks. når der laves ny sundhedsplan, m.v. Vi er nødt til at forholde os til, hvad andre siger om os, samt hvad vi ønsker skal kendetegne Region Syddanmark.

Medarbejdersiden foreslog at høre de andre regioner om, hvad de tænker om os. Ledersiden vil tage dette med i overvejelserne – også i forhold til konferencen, hvor der netop skal være en ekstern oplægsholder, som skal fortælle om, hvordan andre ser på Region Syddanmark.

Bilag

diskussionsoplæg_pejlemærker.pdf

Punkt 10: Valg til Region Syddanmarks Feriefond

16/3788

Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond.

Feriefondens sekretariat har bedt de relevante FMU'ere om at indsende indstilling til både ordinære bestyrelsesposter og suppleantposter.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2016 til 30. april 2019.

Sekretariatet har modtaget følgende indstillinger:

FMU:	Indstilling:
Regionshuset, Vejle	Ordinært medlem: Lone Rasmussen Suppleant: Lilly Petersen
Socialområdet	Ordinært medlem: Ullis Wagnholt Suppleant: Alice Mikkelsen
Odense Universitetshospital	Ordinært medlem: Flemming Jensen Suppleant: Pau Jensen Ordinært medlem: Kirsten Thoke Suppleant: Betina Iroisch Kristensen

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

De indstillede kandidater blev udpeget til bestyrelsen for Region Syddanmarks feriefond.

Punkt 11: Etablering af Lægerne Langlihuset - et midlertidigt regionalt drevet tilbud

16/12469

Sagsfremstilling

Lægedækningssituation i Esbjerg har længe været meget kritisk. Således har alle læger i byen det seneste stykke tid været lukket for tilgang. Som en konsekvens her af har det været nødvendigt at tilmelde tilflyttere til Esbjerg praksis i Ribe, Bramming og Oksbøl. Ligeledes har det ikke været muligt for patienter, der allerede var tilmeldt en praksis i byen at skifte til en anden praksis.

Situationen blev i løbet af februar-marts yderligere skærpet af, at en praksis holdt helt og delvist lukket pga. sygdom og de øvrige praksis i Esbjerg så sig i stigende grad ude af stand til at varetage pasningen af patienter fra denne praksis.

Regionen er i henhold til sundhedsloven forpligtet til at sikre, at borgerne i regionen kan blive tilmeldt en almen lægepraksis.

Som en konsekvens af ovenstående har regionen akut etableret en lægepraksis i Hjerting lige uden for Esbjerg.

Klinikken er disponeret til 2 lægekapaciteter, hvilket svarer til ca. 3200 patienter. Den lægelige bemanning varetages af skiftende speciallæger i almen medicin fra regionens vikarliste. Det er typisk læger, der tidligere har haft praksis eller yngre læger, som ikke ønsker at arbejde fast i en praksis.

Da klinikken er startet op uden patienter, er der i starten 1 læge dagligt stigende til 2 læger i takt med, at der kommer flere patienter. Dertil kommer 2 sygeplejersker udlånt af Esbjerg kommune samt i den første måned endvidere en bioanalytiker fra Sydvestjysk sygehus. Pr. 4. april 2016 er der 94 borgere tilmeldt klinikken.

Det er planen, at regionen kører klinikken i 6 måneder eller senest til årets udgang. Inden da foretages udbud af klinikken til praktiserende læger. Såfremt ingen ønsker at overtage klinikken ad denne vej foretages udbud af driften af klinikken til private aktører. Såfremt det heller ikke lykkes at føre klinikken videre via private aktører forsætter klinikken som regionsklinik i op til 4 år.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Esbjerg har igennem længere tid haft problemer med lægedækning. Tilflyttere kunne således ikke blive henvist til en læge i Esbjerg. Derudover var der problemer med en enkelt praksis, som lukkede. En anden praksis har haft vandskade, og er snart ved at åbne op igen.

Ledersiden oplyste, at forhåbningen er, at situationen normaliseres, men indtil videre er der tilfredshed med at regionen kan hjælpe med i form af et regionalt drevet lægehus.

Medarbejdersiden tilkendegav, at det kan vise sig at være nødvendigt at etablere i andre dele af regionen i tilfælde af lignende situationer. Medarbejdersiden spurgte særligt til den ansatte sygeplejerske og de ansatte læger, i forhold til hvilket MED-udvalg og hvilken arbejdsmiljøgruppe de er tilknyttet. Ledersiden vil undersøge nærmere, hvad der gælder for medarbejderne, når der er tale om en regionsdrevne klinik og forelægge dette for Hovedudvalget.

Punkt 12: Pilotprojekter vedr. behandlingsansvarlig læge

15/15391

Sagsfremstilling

Danske Regioner, Kræftens Bekæmpelse, Danske Patienter, Overlægeföreningen og Yngre Læger har, som en del af Borgernes Sundhedsvæsen, udarbejdet et rammepapir om den behandlingsansvarlige læge, hvor det er aftalt at regionerne forpligtiger sig til at gennemföre pilotprojekter, der kan bidrage til en erfaringsopsamling og tydeliggörelse af konceptet i forhold til de varierende benævnelser og forståelser, der aktuelt eksisterer på området.

Formålet med den behandlingsansvarlige læge er fölgende:

- Sikre øget kontinuitet, sammenhæng og fremdrift i behandling
- Øget tryghed og tilfredshed hos patienter/pårørende via inddragelse/dialog
- Øget faglig kvalitet i behandlingsforløb
- Øget motivation/arbejds glæde hos sundhedspersonale
- Kulturændring – behandlingsforløb tilrettelægges i højere grad i et samarbejde ml. læge og patient/pårørende

Rammepapiret indebærer at der i regionerne igangsættes en afprövning af projekter, således at der i slutningen af 2016 kan laves en samlet evaluering. Det er ambitionen at en entydig definition på sigt skal erstatte kontaktpersonordningen, som er fastlagt i Sundhedsloven.

Projekterne skal desuden ses i sammenhæng med en målsætning i regeringsgrundlaget, hvor det fremgår at regeringen vil arbejde på at udbrede patientansvarlig læge først på kræftområdet og senere til övrige områder.

I Region Syddanmark er man i proces med at forberede/afpröve konceptet om behandlingsansvarlig læge i pilotprojekter inden for fölgende områder:

- For patienter med hjerteklapsygdom – Sygehus Lillebælt
- For patienter i pakkeforløb for lungekræft, Odense Universitetshospital
- For akut indlagte patienter i den fælles akut modtagelse, Sydvestjysk Sygehus
- For patienter i ambulant regi, arbejdsmedicinsk afdeling, Sydvestjysk Sygehus
- For patienter med psykisk lidelse og misbrugsproblemer, Psykiatrien.

Der er i valg af pilotprojekter lagt vægt på at figuren skal afpröves inden for en bred variation af patientgrupper (kræft, hjerte, akut og ambulant og psykiatri/somatik). Samtidig er det hensigten, at et eller flere af projekterne skal anvendes til at vurdere om behandlingsansvarlig læge kan bidrage til at styrke koordination og kontinuitet for de komplekse forløb, hvor udredning og behandling går på tværs af sygehuse.

Der er lokale projektorganisationer for de enkelte projekter på sygehuse og der er nedsat en regional styregruppe, som bl.a. har til opgave at vurdere behovet for, og eventuelt fastlægge fælles ramme/principper for evaluering af pilotprojekterne samt facilitere løbende erfaringsudveksling og vidensdeling på tværs af pilotprojekterne. Der planlægges desuden en samlet evaluering af projekterne ud fra en MTV-metodik.

Indstilling

Til orientering og eventuel dröftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Formålet med projektet er at sikre patientforløbet på tværs af en region, som bliver mere og mere specialiseret og delt mellem forskellige sektorer. Dette skal ske ved at få lægernes gennemgående behandlingsansvar til at fungere, således at patientforløb ikke falder ned mellem flere stole.

Medarbejdersiden tilkendegav, at projektet ligner noget som er forsögt för, og spurgte ind til, hvorfor man tror, at det kan lykkes denne gang. Ledersiden nævnte, at der ikke findes en nem lösning på udfordringen omkring patientforløbet, men det er en udfordring, som skal tages meget alvorligt. Ledersiden forklarede, at dette projekt har særligt fokus på lægen som gennemgående person. Projektets fokus er at löfte og understötte lægen i dennes behandlingsfaglige ansvar. Begge parter håber, at projektet får positivt resultat og ledersiden oplyste om, at der allerede er kommet positive tilbagemeldinger.

Bilag

Nationalt rammepapir om den behandlingsansvarlige læge.pdf

Punkt 13: Kontrolforanstaltninger

16/12662

Resumé

Næstformand i Hovedudvalget, Lone Rasmussen, har ønsket en generel drøftelse af de overordnede retningslinjer for indførelse af kontrolforanstaltninger, med henblik på en yderligere drøftelse i de enkelte enheders FMU.

Sagsfremstilling

Ledelsen kan i medfør af ledelsesretten iværksætte kontrolforanstaltninger.

Ved kontrolforanstaltninger forstås eksempelvis alkoholtest, urinprøver, tv-overvågning, logning af internet, elektronisk nøglekort mv.

Af *Aftale om Kontrolforanstaltninger, indgået mellem overenskomstparterne* følger en række betingelser for iværksættelse af kontrolforanstaltninger:

- Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og skal have et fornuftigt formål.
- Der skal være et rimeligt forhold mellem mål og midler
- Kontrolforanstaltningerne må ikke være krænkende over for medarbejderne eller forvolde medarbejderne tab eller nævneværdige ulemper.

Af aftalen følger også en informationspligt. Ledelsen skal således informere medarbejderne senest 6 uger forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger. Informationen skal som minimum indeholde oplysninger om ledelsens overvejelser om de driftsmæssige begrundelser, hvilke oplysninger der tilvejebringes og håndteringen af disse oplysninger. Der er ikke noget krav om, at medarbejderne skal acceptere eller samtykke til kontrolforanstaltningen.

I henhold til *Rammeaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse* bør der også ske information af MED/LMU om iværksættelse af kontrolforanstaltninger samt om baggrunden herfor. Orienteringen bør ske inden iværksættelsen af kontrolforanstaltningen, således at der er mulighed for at tage eventuelle bemærkninger fra udvalget i betragtning.

Ledelsen kan undtagelsesvist iværksætte en kontrolforanstaltning uden forudgående information, hvis kontrolforanstaltningen vil være forspildt ved en forudgående information. I sådanne tilfælde skal medarbejderne informeres snarest muligt efter iværksættelsen af kontrolforanstaltningen og informationen skal indeholde årsagen til, hvorfor der ikke kunne ske forudgående information. Det kan f.eks. være ved en konkret mistanke mod en bestemt medarbejder.

Indstilling

Til orientering og drøftelse med henblik på eventuel yderligere drøftelse i de enkelte enheders FMU.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er vigtigt med forudgående information til medarbejderne.

Medarbejderne bør orienteres om, at f.eks. de elektroniske navneskilte også kan bruges i kontroløjemed, f.eks. i tilfælde, hvor der forsvinder medicin fra medicinskabet. Medarbejdersiden anerkender, at i sådanne tilfælde kan brugen af elektronisk adgangskort vise sig at blive en fordel, da man så kan forhindre at alle bliver mistænkt.

Ledersiden foreslog, at der ligeledes sker en orientering om kontrolforanstaltninger på FMU'erne. Ledersiden gjorde endvidere opmærksom på, at GPS, adgangskort, m.v. ikke anvendes for at kunne kontrollere, men der er en kontrolmulighed. Der foretages logning, og der tages stikprøver i forhold til anvendelsen af vores it-systemer, idet vi er forpligtede til at følge op på, om lovgivningen overholdes.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorvidt ledelsen må logge uden at orientere medarbejderen på forhånd eller uden at have en dommerkendelse. Ledersiden svarede, at det er der mulighed for i særlige tilfælde, hvor der er en begrundet mistanke.

Ledersiden nævnte et eksempel fra socialområdet, hvor politiet satte videoopvågning op. I det tilfælde havde ledelsen orienteret medarbejderne på forhånd.

Der var på mødet enighed om at opfordre til, at emnet drøftes på de lokale FMU'er.

Punkt 14: Hemmelige lyd- og videooptagelser af medarbejdere

16/12809

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har ønsket en ledelsesudmelding i forhold til hemmelige lyd- og videooptagelser af medarbejdere.

Region Syddanmark har ikke overordnede retningslinjer eller lignende om emnet.

Til brug for en drøftelse om emnet følger nedenfor en beskrivelse af, hvad der gælder for borgeres (patienter, beboere, pårørende, m.fl.) lyd- og videooptagelser af medarbejdere. Tilsvarende gør sig gældende for medarbejders optagelser af f.eks. en samtale med ledelsen.

Vedr. borgeres hemmelige videooptagelser

Straffelovens § 264a forbyder uberettiget at fotografere eller filme personer, der befinder sig på et ikke frit tilgængeligt sted. Det må antages at hospitalsstuer, lejligheder i bosteder, m.v. ikke kan betragtes som et frit tilgængeligt sted, og det er derfor ulovligt at fotografere eller filme medarbejdere uden deres samtykke.

I langt de fleste tilfælde vil sådanne videooptagelser være uberettigede. I praksis findes der eksempel på, at videooptagelser til brug for afsløring af ulovligheder og som vedrører spørgsmål af væsentlig samfundsmæssig interesse imidlertid ikke anses for uberettiget.

I medfør af § 264d er det endvidere ulovligt at videregive eller offentliggøre billeder vedrørende medarbejders private forhold uden samtykke samt billeder, som åbenbart kan forlanges uddraget offentligheden.

Hvis der er tale om systematiseret overvågning af medarbejdere i borgerens eget hjem, gælder regler i tv-overvågningsloven og persondataloven, hvilket beskrives nærmere under afsnittet om socialområdets retningslinjer.

Vedr. borgeres hemmelige aflytning eller lydoptagelser

Der er ikke nærmere regler, som direkte regulerer borgeres adgang til at foretage lydoptagelser af deres samtaler og møder med offentligt ansatte.

Det følger af straffelovens § 263, stk. 1, nr. 3, at det ikke er ulovligt hemmeligt at aflytte eller optage udtalelser fremsat i enrum, telefonsamtaler eller andre samtaler/forhandlinger, når man selv deltager i samtalen. Det er altså kun ulovligt at optage en samtale, hvis man ikke selv deltager, eller hvis man uberettiget har skaffet sig adgang til samtalen.

Det er imidlertid strafbart uberettiget at videregive meddelelser eller billeder vedrørende en andens private forhold. Når optagelserne vedrører ansattes private forhold, må der således ikke ske videregivelse eller offentliggørelse uden samtykke.

Lyd- og videooptagelser er endvidere omfattet af persondatalovens regler, herunder bl.a. kravet om god persondataskik, saglighed, proportionalitet, m.v.

Ombudsmandens udtalelse

Ombudsmanden har udtalt, at der ikke er noget til hinder for, at en myndighed accepterer, at en borger optager møder mellem borgeren og myndigheden. Ombudsmanden har videre fastslået, at borgerne ikke har krav på at få lov til at optage samtaler med sagsbehandlere. Det er myndigheden selv, som sætter rammerne for deres møder og samtaler. Myndigheden kan altså sige nej til borgerens anmodning om at få lov til at optage en samtale, så længe der er et sagligt grundlag for beslutningen. Men på trods heraf er det altså ikke ulovligt hemmeligt at optage en samtale, som man selv deltager i.

Ifølge ombudsmanden vil det være i overensstemmelse med god forvaltningsskik at lade borgeren optage samtaler med kommunen, hvis borgeren på grund af personlige forhold ikke i tilstrækkeligt omfang vil være i stand til at forstå eller huske mødet uden at optage det.

Enheders/områdets retningslinjer om emnet

Socialområdets retningslinjer vedrørende borgeres overvågning af medarbejdere

På baggrund af et konkret tilfælde har Socialledelsen taget stilling til, hvordan borgeres overvågning af medarbejdere i arbejdsituationer skal behandles på Region Syddanmarks sociale område.

Socialledelsen har besluttet, at det ikke accepteres, at borgere foretager elektronisk overvågning – lovlig eller ulovlig – af medarbejderne under udførelsen af deres arbejde.

Af retningslinjerne fremgår det bl.a. at hvis beboere eller pårørende, m.fl. foretager elektronisk overvågning af medarbejderne, mens de udfører deres arbejde, skal beboeren anmodes om at stoppe overvågningen. Hvis beboeren ikke retter sig herefter, kan der indledes dialog med handlekommunen.

Det er som udgangspunkt ikke ulovligt for borgeren at opstille overvågningsudstyr i eget hjem. Når dette hjem også fungerer som arbejdsplads, er der imidlertid flere krav, som skal være opfyldt før overvågningen kan betragtes som lovlig, herunder bl.a. krav om skiltning, sagligt driftsmæssigt formål samt krav om proportionalitet. Formentlig vil overvågningen ofte ske i det skjulte, hvorefter kravet om information ikke er opfyldt, og hvorefter overvågningen således ikke er lovlig.

Det følger af retningslinjerne, at i de tilfælde hvor overvågningen i eget hjem ikke er lovlig, kan medarbejdere, der er bekendt med overvågningen, nægte at udføre arbejdet, mens overvågningen foregår.

Sygehus Lillebælts retningslinjer

På baggrund af drøftelser i Sygehus Lillebælts FMU har Sygehus Lillebælt udarbejdet en pjece med information om, at det ikke er lovligt at fotografere eller filme personer på Sygehus Lillebælt uden deres samtykke, ligesom det er ulovligt at offentliggøre billederne.

Sydvestjysk Sygehus

Sydvestjysk Sygehus har oplyst, at de ikke er bekendt med retningslinjer om emnet.

Psykiatrien

Psykiatrien har oplyst, at de ikke har fælles retningslinjer om emnet. Psykiatrien oplyser, at de har fået flere henvendelser om emnet og har rådgivet i overensstemmelse med den ombudsmandsudtalelse, som er beskrevet ovenfor.

OUH

OUH har oplyst, at de ikke har retningslinjer om emnet.

Sygehus Sønderjylland

På Sygehus Sønderjyllands hjemmeside står om fotografering, videooptagelser og lyd, at personalet kan frabede sig, at de fotograferes, optages på film eller lyd, samt at patienter og pårørende bedes respektere dette. Hvis det ikke respekteres, har personalet ret til at bede om at optagelserne slettes.

Bilag

Sygehus Lillebælts pjece/postkort om fotografering på sygehuset.

Indstilling

Til orientering og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Medarbejdersiden ytrede undren over forskellen på regelsættet omkring henholdsvis videooptagelser og lydoptagelser. Der var på mødet enighed om at foreslå de lokale FMU'er at lave en fælles regional pjece om emnet.

Bilag

Bilag - Sygehus Lillebælts pjece/postkort om fotografering på sygehuset

Punkt 15: Evt.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Den syddanske forbedringsmodel

Anders Meinert Pedersen orienterede om, at Psykiatrisygehuset indgår i samarbejdet omkring den Syddanske Forbedringsmodel sammen med de somatiske sygehuse. Den Syddanske Forbedringsmodel anvendes som sygehusets kvalitetsforbedringsmodel. Til efteråret sendes den første afsted på uddannelse ved Virginia Mason Institute i Seattle. I 2017 lanceres programmet oversat til dansk, således at det meste af regionens uddannelse kan gennemføres på dansk.

Medarbejdersiden oplyste om, at medarbejderne betragter modellen meget forskelligt afhængigt af, om medarbejderne tidligere har arbejdet med LEAN eller ej. Nogle opfatter modellen som ”gammel vin på nye flasker”. Men der er delte meninger, ligesom nogle også har hørt, at den kan have konsekvenser for arbejdsmiljøet. Der er ligeledes tilkendegivelser om meget gode erfaringer med modellen. Det er lokalt det skal fungere, og det må vurderes lokalt, om modellen giver mening.

Ledersiden tilkendegav, at det er fint med en drøftelse af, hvad der skal forbedres, og hvad det er som vi kan få ud af modellen. Regionen kan ikke sammenlignes direkte med et amerikansk sygehus, men vi kan lade os inspirere af de gode ting i modellen. Ledersiden er opmærksom på, at der er steder, hvor medarbejderne har arbejdet med LEAN i mange år, og her må man så vurdere, hvad der kan bruges fra Den Syddanske Forbedringsmodel.

Medarbejdersiden spurgte endvidere ind til det økonomiske aspekt. Virginia Mason betaler dyrt for udenlandske konsulenter, hvilket så indgår indirekte i den pris, vi skal betale. Medarbejdersiden spurgte til, om regionen i stedet selv kan hyre de tyske konsulenter fremadrettet.

Ledersiden svarede til dette, at Virginia Mason Institute eftersigende anvender konsulenter fra Japan, som så uddanner Virginia Mason-konsulenterne. Ledersiden orienterede i den forbindelse om, at planen er, at vi ved bistand fra konsulenter fra Virginia Mason igennem en periode får opbygget de fornødne kompetencer i regionen, således at vi fremadrettet selv kan forestå uddannelsen.

Jane Kraglund oplyste om, at modellen blev drøftet på Regionsrådsmøde den 13. april 2016, hvor der var repræsentanter fra forskellige sygehuse, som fortalte om, hvad de havde gjort. På Sydvestjysk Sygehus er stuegangsprocessen gennemgået i forhold til modellen, og de har herigennem lavet en planlagt behovsstuegang, hvilket har frigivet nogle ressourcer og der har været tilfredshed blandt patienterne. På Sygehus Sønderjylland har der været et projekt om diabetes, hvor udfordringen kan være mange konkurrerende følgesygdomme. Patienterne kan i den forbindelse bruge meget tid på at komme på flere forskellige afdelinger. Projektet har haft til formål at koordinere behandlingen, således at patienten kunne komme på de forskellige afdelinger den samme dag. Det er begge eksempler på, at der kommer gode ting ud af modellen på afdelingsniveau.

Medarbejdersiden tilkendegav, at det er vigtigt, at medarbejderne ”kommer med på toget”. Det er fint, at tage modellen med som emne på Hovedudvalgsseminar, men medarbejderne skal inddrages i processen lokalt og føle ejerskab.

Ledersiden udtrykte forståelse herfor, og oplyste om at Hovedudvalgets seminar forhåbentlig kan være medvirkende hertil, hvor det er muligt at udveksle viden også om den del.

Værdibaseret styring

Den værdibaserede styring handler om, hvordan vi får vendt blikket fra ”mere, mere, mere” til ”bedre, bedre, bedre”. Der er nedsat en national arbejdsgruppe, hvor Region Syddanmark er repræsenteret med Per Busk og Jan Funder. Senere vil der blive udpeget afdelinger, som skal være pilotprojekter.

Vedr. uddannelse af social- og sundhedsassistenter

Ledersiden orienterede om, at kommunerne presser på i forhold til uddannelse af flere social- og sundhedsassistenter. Flere kommuner efterspørger ca. 25 % flere praktikpladser på baggrund af, at social- og sundhedshjælper uddannelsen nedlægges. Det indebærer et pres på vores evne til at stille praktikpladser til rådighed. Regionen er ved at undersøge mulighederne. Det er kommunerne, som afholder udgifterne til ekstra praktikpladser.

Forventningen er, at uddannelsen til social- og sundhedsassistent vil blive lavet om til 1. januar 2017. I den forbindelse vil der formentlig være en overgangsperiode med ledige pladser, som så kan fyldes ud med elever, som mangler praktikplads.

Medarbejdersiden ytrede, at mange flere praktikpladser kan blive en udfordring, da der samtidig er et ønske om, at der er høj kvalitet i uddannelsen. Medarbejdersiden nævnte, at der aktuelt er et projekt i Skanderborg og Silkeborg, som handler om at få klassificeret den udelagte praktik i regionen.

Ledersiden orienterede om, at hovedvægten i den nye uddannelse kommer til at ligge i kommunen, men det er stadig vigtigt, at regionen udgør en del af uddannelsen. Det bliver nemmere at vurdere på det, når den nye bekendtgørelse kommer.

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 14-04-2016

Det blev besluttet, at der skal laves kommunikation i forhold til:

- Det som FMU'erne skal arbejde videre med, herunder drøftelse af sygeplejersker i akutbiler samt orientering om/drøftelse af kontrolforanstaltninger
- Tilbud om ekspertrådgivning – model 2
- Forslag om fælles retningslinjer for hemmelige lyd- og videooptagelser.