

# REFERAT Hovedudvalget d. 06-06-2012

**Mødedato** Onsdag d. 06. juni 2012 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 7

## Indholdsfortegnelse

HÅ,ring om Region Syddanmarks initiativ til etablering af paraply-tilbud pÃ¥ socialomrÃ¥det.....	3
Ã†ndret IT-organisation.....	6

# **Punkt 1: Høring om Region Syddanmarks initiativ til etablering af paraply-tilbud på socialområdet**

12/7215

## **Sagsfremstilling**

Socialledelsen har udarbejdet et oplæg til forslag om etablering af paraply-tilbud på socialområdet. Dette skal til høring i henhold til Lokalaftalen. Der er i bilagene vedlagt et høringsbrev, høringsliste og høringsmateriale.

Høringen sendes til Hovedudvalget, da forslaget om etablering af paraply-tilbud vil medføre tilpasninger af organisationen, der går på tværs af det Fælles MED-udvalg på socialområdet og Regionshusets MED-udvalg.

Der er frist for afgivelse af høringssvar den 8. juni 2012. Af hensyn til den videre proces anmoder socialledelsen venligst om, at indsendelsen af høringssvar sker så tidligt som muligt.

Hvorvidt organiseringen og processen sættes i gang er med forbehold for regionsrådets godkendelse af organiseringen på mødet den 25. juni 2012.

Efter høringen og behandlingen i regionsrådet vil socialledelsen, på Hovedudvalgets møde den 28. juni 2012, mundtlig orientere om forelæggelsen for regionsrådet og resultatet heraf.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget afgiver et høringssvar til forslag om etablering af paraply-tilbud på socialområdet.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 06-06-2012**

vi vil gøre meget for at styrke ledelsestilgangen og ledelsesansvaret også på afdelingslederniveauet

Medarbejdersiden indleder med at stille følgende ti spørgsmål:

1. Hvilke udfordringer er det paraplyerne løser, som ikke kan løses i den nuværende organisation, hvis man sikrer en forbedring af de nuværende styringsværktøjer?
2. Vi mangler en klar formulering af hvilke målsætninger regionen har for det sociale område, og hvad kræves der for at nå disse mål?
3. Hvorfor mener man nu, det er bedre med store enheder, når løsningen på Strandvængeproblemet var en opsplitning, idet der dengang var behov for at skabe kortere afstand mellem personale og ledelse og mellem borger og ledelse?
4. Hvor er hensynet til kvalitetsaspektet og brugernes behov i argumentationen for organisationsændringen?

5. Bliver medarbejdernes ansættelsessted paraplyen eller den enkelte matrikel?
6. Hvorfor venter man ikke på evalueringen af strukturreformen, inden der iværksættes en så omfattende organisationsændring, som der er lagt op til?
7. Er det undersøgt, hvad der er gjort i de andre regioner, og hvad der fungerer og hvad der ikke fungerer?
8. Skal de nuværende enheder fortsat drives som økonomisk adskilte enheder, eller skal der være en form for økonomisk fællesskab?
9. Skal kundebestyrelsen dække en hel paraply eller en enhed?
10. Hvilke beføjelser og kompetencer skal ledelserne have og vil faglig ledelse og personalemæssig ledelse placeres samme sted?

De følgende bemærkninger fra ledelsessiden tager udgangspunkt i de stillede spørgsmål.

#### Spørgsmål 1-2

Ledelsessiden indleder med at bemærke, at mange af spørgsmålene handler om, hvorfor socialområdet skal omorganiseres. Grundlæggende handler det om, at der er nødt til at ske en udvikling af området, for at Region Syddanmark fortsat kan have et socialområde med en høj faglighed og tilbud af høj kvalitet. Det der sker nu, skulle være sket for længe siden.

Organiseringen i paraplyer er både fagligt og økonomisk begrundet. Der bliver større mulighed for udvikling, der er en større og mindre sårbar økonomi og der er en større volumen. Det er vigtigt at hæve sig op over den enkelte institution, og hvad der tabes et sted, kan vindes et andet, når man har større klynger.

Den overordnede strategi, der er fastlagt for socialområdet, er ikke glemt. Men den skal ses i sammenhæng med omorganiseringen og skal supplere denne.

#### Spørgsmål 3

Det, der skete på Strandvænget, handlede meget om kultur frem for størrelse. Der vil ikke automatisk ske det samme som på Strandvænget, når man samler institutionerne i klynger. Det er noget, man er meget opmærksom på, herunder også at styrke ledelsestilgangen og ledelsesansvaret, også på afdelingslederniveauet. Det kræver et godt samarbejde med medarbejderne.

#### Spørgsmål 4

Hensynet til brugerne og kvalitetsaspektet er selvfølgelig også tænkt ind i den nye organisering.

#### Spørgsmål 5

I forhold til ansættelsessted for medarbejderne mangler der stadig afklaring. Alle er ansat i regionen med tjeneste indtil videre. Vi skal sikre, at alle ved, hvem deres leder er, og der arbejdes på at alle får en entydig reference. Det vides endnu ikke, om referencen bliver i paraplyen eller på matriklen.

### Spørgsmål 6

Vi har ikke tid til at afvente evalueringen af strukturreformen, og derfor er vi proaktive.

### Spørgsmål 7

Vi har set lidt på Region Midtjylland, der også er i gang med at etablere paraplyer. De øvrige regioner har så lidt volumen inden for socialområdet, at det ikke giver mening for dem at organisere sig i paraplyer.

### Spørgsmål 8

Som udgangspunkt skal paraplyerne drives økonomisk som en samlet enhed, men der kan dog på nogle områder være et forskelligt lovgrundlag, der forudsætter en adskillelse. Det sørger Socialøkonomi for at håndtere.

### Spørgsmål 9

Det er endnu ikke afklaret, om kundebestyrelserne skal være for hele paraplyen eller for den enkelte enhed. Som udgangspunkt er målet, at der skal etableres en kundebestyrelse samlet for hele paraplyen, men der kan være konkrete forhold, som der må tages højde for. Lige nu er igangsat et pilotprojekt på to tilbud, der skal være med til at afklare, hvordan kundebestyrelserne skal organiseres. Der er stor interesse og opbakning fra kommunernes side til kundebestyrelser. Det vil også være en fordel med et forpligtende samarbejde med kommunerne i forhold til udfordringerne med hjemtagelser.

### Spørgsmål 10

Der er meget stort fokus på, hvad de kommende ledere af paraplyerne skal lave og hvilke kompetencer, der er brug for, for at nå de opstillede mål. Der vil blive satset massivt på udvikling af lederne, og der vil blive større krav til ledersamarbejdet på tværs. Der skal igangsættes et større lederudviklingsforløb frem til 2015, for at lederne kan udvikle deres kompetencer. Der er, som tidligere nævnt, stort fokus på at styrke ledelsestilgangen og ledelsesansvaret, også på afdelingslederniveauet

Medarbejdersiden bemærker, at nærledelse er et meget vigtigt element i Region Syddanmark. Det er meget vigtigt at huske på, når man overvejer, hvordan ledelsen skal organiseres.

Derudover bemærker medarbejdersiden, at de vil opfordre til, at der er en tillidsrepræsentant og en arbejds miljørepræsentant på hvert tilbud samt at hvert tilbud er repræsenteret i MED.

## **Bilag**

Høringsbrev

Høringsliste

RSDs initiativ til etablering af paraply-tilbud på socialområdet

Tids- og procesplan - paraply-tilbud 11-05-2012

Fælles fokus på socialområdet - februar 2012end

## Punkt 2: Ændret IT-organisation

12/9630

### Sagsfremstilling

Til Hovedudvalgets drøftelse fremlægges hermed en beskrivelse af forslaget til den ændrede IT-organisation.

Vedlagt som bilag er tids- og procesplan, direktionens oplæg til ændret IT-organisation (Mål og ønsker til IT i Region Syddanmark), oversigt over opgavefordeling i IT samt beskrivelse af den opgavemæssige overflytning til Regional IT.

Medarbejderne i regionshuset er orienteret om ledelsens forslag den 14. maj 2012. Sygehusledelserne er orienteret den 15. maj 2012. Sygehusledelserne har samtidig modtaget det materiale, som er sendt til regionshusets MED-udvalg med henblik på orientering af sygehusenes FMU'er.

### Mål og ønsker til IT i Region Syddanmark

Målet for organiseringen af IT-området er bedst muligt at kunne møde forretningens behov for IT-understøttelse og udvikling. De mulige fordele ved stordrift skal fortsat søges opnået, ligesom der skal være sikkerhed for, at regionen kan leve op til både regionale og nationale krav om sammenhæng, som bl.a. er defineret i de fælles pejlemærker.

Det er ligeledes centralt at organiseringen fremadrettet understøtter behovet for at kunne arbejde med en dynamisk organisation, der er eskalerbar i op- og nedadgående retning og volumen i forhold til de aktuelle udfordringer, der måtte være på et givet tidspunkt i organisationen. Der er ikke i den kommende reorganisering indlagt en besparelcesproces.

Den foreslåede model kan kort beskrives således:

- Der oprettes i sundhedsstaben en afdeling for Sundheds IT. Afdelingen varetager for både somatikken og psykiatrien opgaver vedr. strategiplan for Sundheds IT. (Kliniske programmer)
- Regionshuset afdeling for IT service skifter navn til Regional IT. Regional IT skal levere IT-services til den samlede organisation, fungere som lokal IT for regionshuset, socialområdet og psykiatrien, samt have ansvaret for systemdrift, herunder den fælles infrastruktur.
- Der sker en væsentlig grad af decentralisering af projektansvar til sygehusene (somaticken og psykiatri). Det enkelte sygehus vil således være ansvarlig for at gennemføre projektet indledningsvist i egen organisation, og efterfølgende bistå med udbredelsen til den øvrige del af somatikken. Sygehusene har således forskellig systemportefølje, som varetages på vegne af hele området.
- Der etableres et udvalg for Sundheds IT med repræsentanter fra sygehusene, som drøfter spørgsmål vedr. prioritering, økonomi, strategiplan. Udvalget ledes af sundhedsdirektøren og Psykiatri- og socialdirektøren.
- Direktionen er ansvarlig for at sikre koordineringen på tværs af sektorerne og af den fælles infrastruktur. Udover direktionen deltager stabsdirektører i drøftelser vedr. IT.
- IT-board nedlægges.

Lokal IT på sygehusene har fortsat ansvaret for 1 line support og infrastruktur som beskrevet i delingsaftalen.

Det er opmærksomhed på, at der skal etableres et tæt samarbejde mellem de lokale projekter, sundheds-IT og regional IT.

## Beskrivelse af processen

### Fase 1

Såfremt den foreslåede model besluttet vil første skridt være, at dele af medarbejdergruppen fra regionshusets afdeling for IT-udvikling overflyttes til regionshusets afdeling for IT-service/Regional IT. Opgaver og medarbejdere fra IT-Udvikling overflyttes til Regional IT, i de situationer, hvor der er entydighed jf. direktionens oplæg til ændret IT organisation. Direktionens oplæg til opgavemæssig overførsel er, at opgaven omkring test flyttes fra IT-Udvikling til Regional IT. Det berører 4 årsværk i IT-Udvikling – herunder 3 testmedarbejdere samt en funktionschef for området. Der vil ikke i øvrigt ske ændringer i medarbejdernes ansættelsesforhold.

De øvrige medarbejdere forbliver i IT Udvikling med deres nuværende opgaver.

### Fase 2

Afdelingschefstillingen i Sundheds IT forventes opslået og besat umiddelbart efter sommerferien.

Derefter skal

- Sundheds IT etableres
- forvaltningsorganisationer på sygehusene etableres. Heri placeres ansvaret for udvalgte centrale udviklingsprojekter placeres
- medarbejderne i IT udvikling fordeles til de nye enheder.

I takt med at de centrale udviklingsprojekter overgår til implementering overflyttes medarbejderne fra IT Udvikling til sygehusene.

### *Personaleproces*

Der skal efter sommerferien gennemføres et kompetenceafklaringsforløb for medarbejderne i IT Udvikling. Udvælgelse af medarbejderne til henholdsvis Sundheds IT og til forvaltningsorganisationerne på sygehusene sker på baggrund af de konkrete behov i forhold til opgaveløsningen, herunder kompetenceprofil for medarbejderne og de nye stillinger.

## Indstilling

Direktionen indstiller, at Hovedudvalget drøfter den foreslåede model for fremtidig organisering af IT i Region Syddanmark og eventuelt afgiver bemærkninger til beslutningsgrundlaget.

## Beslutning i Hovedudvalget den 06-06-2012

Mikkel Hemmingsen indleder. Vi er stadig tidligt i processen, og derfor er der stadig mange ting, der skal afklares, inden den endelige organisering er på plads.

Medarbejdersiden oplyser indledningsvist, at de har en række overordnede og tværgående spørgsmål, som de ønsker svar på.

**Spørgsmålene sendes til sekretariatet, der vil sørge for den videre foranstaltning.**

Medarbejdersiden spørger til, hvordan man forestiller sig selve organiseringen (eller forvaltningsorganiseringen) på psykiatriområdet, henset til at psykiatriens IT skal insources til Regional IT i regionshuset.

Ledelsessiden svarer, at der er drøftelser i gang med sygehusledelsen i Psykiatrien omkring organiseringen. Det er komplekst, fordi de er på forskellige lokationer og har flere forskellige systemer, men derudover er øvelsen den samme som med de somatiske. Psykiatrien bliver ikke glemt, for de er også repræsenteret i Sundheds IT.

Mikkel Hemmingsen tilføjer, at etableringen af en forvaltningsorganisation forudsætter, at der er et projekt, der skal driftes. Det er endnu ikke afklaret, hvem der skal have ansvaret for de forskellige IT-systemer, det gælder både for de psykiatriske og somatiske sygehuse. Forvaltningsorganisationen af et system skal placeres på den enhed, hvor systemet først skal implementeres. Det er heller ikke afklaret, om alle enheder får ansvar for et eller flere IT-systemer.

Medarbejdersiden vil gerne have uddybet, hvordan man forestiller sig, at forvaltningsorganisationerne organiseres ledelsesmæssigt.

Ledelsessiden forklarer, at der i den enkelte sundhedsdirektion udpeges en direktør, der har det øverste ansvar for projektet. Der ansættes en projektleder, der har det personalemæssige og faglige ansvar for de øvrige medarbejdere tilknyttet projektet. Det ligger en vigtig opgave i at afklare, hvordan vi fastholder kompetencerne og sørger for, at den viden, vi opbygger, ikke forsvinder ud af organisationen. Det skal også tænkes ind, når man skal se på, om ansættelse skal ske i projektet eller i Sundheds IT med udstationering. Det er også vigtigt i højere grad at tænke de ansatte i klinikken ind i projekterne, for at skabe en bedre klinisk kobling og bruge de kompetencer, der ligger her.

Medarbejdersiden bemærker hertil, at man skal være meget opmærksom på de problemer, der kan opstå, hvis en medarbejder refererer flere steder hen, både fagligt og personalemæssigt.

Medarbejdersiden vil gerne opfordre til, at man, når man har organiseringen på plads, inddrager de lokale MED-udvalg på sygehusene, der bliver påvirket af den nye organisering, så de får mulighed for at komme med input. Desuden bør Fælles MED-udvalget på Socialområdet informeres om, hvad der sker med IT-organiseringen, da det også har betydning for dem.

Ledelsessiden svarer hertil, at det er naturligt, at opgaver der placeres lokalt behandles i de lokale MED-udvalg. Vi er nødt til at kende organiseringen først og herefter vil medarbejderne blive inddraget løbende.

Medarbejdersiden bemærker, at der flere steder tales om, at man skal have en dynamisk organisation, der er eskalerbar i op- og nedadgående retning. I den forbindelse ønsker medarbejdersiden en principiel drøftelse i Hovedudvalget af, hvordan vi fremadrettet ser på ansættelser i regionen. Hvordan tænker ledelsen på ansættelser fremadrettet ift. fastansættelse, midlertidig ansættelse og projektansættelse indenfor forskellige fagområder. Det er vigtigt at få lavet en forventningsafstemning.

Ledelsessiden svarer, at man generelt set hellere vil benytte sig af projektansatte frem for eksterne konsulenter, hvis der er behov for en speciel kompetence i en kortere periode.

### **Det aftales, at der på et kommende møde i Hovedudvalget dagsordensættes en principiel drøftelse af ansættelsesformer i Region Syddanmark.**

Medarbejdersiden spørger til, om der også vil blive lavet kompetenceudviklingsprofiler for sygehusenes medarbejdere, så det bliver tydeligt, hvilke kompetencer der er behov for.

Ledelsessiden svarer hertil, at man vil se på det i forbindelse med bemanning af projekterne. Hvis nogle medarbejdere mangler kompetencer, og vi kan give dem det, så skal vi selvfølgelig gøre det.

## **Bilag**

- Tids- og procesplan - til MED - 30052012.pdf

- RS IT opgavefordeling - HU - 310512.pdf

- Opgavemæssig fordeling 290512.pdf

Oplæg til ændret IT-Struktur til HU 010612.pdf