

REFERAT Hovedudvalget d. 01-02-2016

Mødedato Mandag d. 01. februar 2016 kl. 09:00

Mødested Mødeværelse 7

Mødedeltagere Edel Marie Laursen (Fravær), Christian Schacht-Magnussen (Fravær), Torben Bøge Mikkelsen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Sparekatalog 2016.....	5
3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015.....	8
Livsfasepolitik.....	11
Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.....	12
Sygefravær og Trivsel - Partnerskabsaftaler.....	13
Kommunernes hjemtagelse af tilbud på det sociale område.....	14
Orientering om forslag til justering af Socialområdets organisering.....	15
Whistleblowerordning i Region Syddanmark.....	16
Evt.....	18
Kommunikation fra mødet.....	19

Punkt 1: Generel information

Sagsfremstilling

Ny medarbejderrepræsentant

Helle Storbank indtræder i Hovedudvalget i stedet for Roger Lundberg.

Benchmark på sygefraværdata

På seneste hovedudvalgsmøde, efterspurgte medarbejdersiden bechmarking på sygefraværdata fra andre regioner. Det oplyses, at disse data tidligst er tilgængelige 1. juni 2016.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Virksomhederne skal fra den 1. januar kunne dokumentere, at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer har fået tilbud om supplerende uddannelse. Virksomhederne skal også sørge for, at AMO bidrager til virksomhedens kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. De nye regler vil blive håndhævet på tilsyn, hvor Arbejdstilsynet konstaterer arbejdsmiljøproblemer.

Formanden orienterer på mødet om følgende:

- Direktionsmodellen
- Ansættelser af koncerndirektører
- Personalepolitiske midler
- Udvikling og afprøvning af nye styrings- og afregningsmodeller med afsæt i værdibaseret styring

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Sygefravær og benchmark

Medarbejdersiden har tidligere bedt om benchmark data omkring sygefravær fra de øvrige regioner. Jane Kraglund orienterede om, at tallene først er klar til juni 2016, og at de vil blive forelagt Hovedudvalget herefter.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse:

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan der kan sikres dokumentation for, at medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationen har fået tilbud supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Ledersiden svarede, at det er en opgave, der skal løses på de enkelte enheder.

Det blev besluttet, at Koncern HR informerer enhederne om ændringen.

Direktionsmodellen

Jane Kraglund orienterede om, at de største organisationsmæssige ændringer i forbindelse med den nye direktionsmodel vil finde sted i Regionshuset. Der arbejdes på at lave beskrivelser af de afdelingsjusteringer der skal foretages. Desuden oprettes der en ny afdeling for Tværsektoriel Samarbejde. Tilpasningerne behandles på førstkommande møde i Regionshusets MED-udvalg.

Ansættelser af koncerndirektører

Jane Kraglund orienterede om, at der nu er ansat en Direktør for Regional Udvikling, og at de to øvrige direktørstillinger er i opslag med forventet ansættelse pr. 1. maj 2016.

Personalepolitiske midler

Jane Kraglund orienterede om, at der fortsat var 126.000 kr. til overs, og at pengene efter aftale med Lone Rasmussen deles mellem to ansøgninger fra henholdsvis Socialområdet og Sygehus Sønderjylland.

Udvikling og afprøvning af nye styrings- og afregningsmodeller med afsæt i værdibaseret styring

Som en del af regeringsgrundlaget er det besluttet, at der skal findes nye afregningsmodeller med udgangspunkt i principperne i værdibaseret styring. Rygcenter Middelfart har været involveret i forhold til at afprøve en ny afregningsmodel. Medarbejdersiden spurgte specifikt til hvem, der har siddet i arbejdsgruppen. Ledersiden oplyser, at arbejdsgruppen bestod af:

- Led. Overlæge Per Wagner Kristensen, Ortopædkirurgisk Afdeling, Rygkirurgisk Sektor, Vejle og Middelfart
- Led. Overlæge Lene Marie Isaksen, Medicinsk Rygafdeling, Middelfart
- Forskningsleder, Professor Berit S. Kristensen Medicinsk Rygafdeling, Middelfart
- Specialkonsulent Jesper Bliksted, Økonomi- og Planlægningsafdelingen

- Specialkonsulent Mathias Hornbæk Bliksted, Økonomi- og Planlægningsafdelingen
- Økonomi- og Planlægningschef Chr. Sauvr, Økonomi- og Planlægningsafdelingen
- Chefkonsulent Karina Edvardsen, Økonomi, Sundhedsøkonomi
- Afdelingschef Jan Højgaard Funder, Økonomi, Sundhedsøkonomi

Status på Bios

Jane Kraglund orienterede om, at driftsperioden er startet pr. 1. januar 2016. Det var forventet, at planlægning, ansættelser og drift var på plads, ved indgangen til driftsperioden, men det har vist sig ikke at være tilfældet. Der opleves således udfald i beredskabet, men udfaldene er ikke systematiske. Samtidig er responstiderne steget. Det er en alvorlig situation, og der føres en kritisk konstruktiv dialog med Bios omkring bod og forbedring af den aktuelle situation.

Der er også positive tegn. Der er bl.a. foretaget ændringer på vigtige poster, som har resulteret i forbedret planlægning og drift. Samtidig kan de tyske redere i stigende grad indgå som ambulanceredere.

Samlet set vurderes situationen at være alvorlig, men ikke kritisk.

Medarbejdersiden ville gerne vide, om det er korrekt, at den maksimale bod er fastsat til 15 pct. af den samlede ydelse. Ledersiden tilkendegav, at det er korrekt.

Hovedudvalgets døgnsseminar

Medarbejdersiden ønsker en udvidet status på arbejdet med den syddanske forbedringsmodel på Hovedudvalgets døgnsseminar 8. til 9. juni 2016. Ledersiden tilkendegav, at det var en god ide.

Ledersiden foreslog i forlængelse heraf, at man på døgnsseminaret ligeledes drøfter regionens overordnede pejlemærker. Der var enighed om at igangsætte planlægningen af døgnsseminaret. Shady Khalil og Dorte Ruge indgår i planlægningen for medarbejdersiden.

Medarbejdersiden foreslog desuden, at Hovedudvalgsmødet den 21. juni 2016 flyttes, så det afholdes i forbindelse med døgnsseminaret. Sekretariatet undersøger dette.

Punkt 2: Sparekatalog 2016

15/18985

Sagsfremstilling

Hermed høringsmaterialet om sparekatalog vedrørende somatik samt omstillingsrammen vedrørende Psykiatrien.

Fristen for indsendelse af hørings svar er den 29. februar 2016

Vedlagt er det samlet sparekatalog vedrørende somatik samt omstillingsrammen vedrørende Psykiatrien.

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Jane Kraglund indledte med en kort gennemgang af sparekataloget for henholdsvis Somatikken og Psykiatrien.

I begge tilfælde er der opstillet forslag, der er større end det faktiske behov. Dette er gjort for at skabe et prioriteringsrum. Desuden har Psykiatrien ønsket at tænke arbejdet med nedbringelse af tvang og problemstillingerne i forhold til Retspsykiatrien ind i spareprocessen.

En mere detaljeret gennemgang af sparekatalogerne er vedlagt som bilag til referatet.

Medarbejdersiden roste Regionsrådet for at have tilrettelagt en proces, der forsøger at afbøde de personalemæssige konsekvenser. Der blev udtrykt glæde over, at ”grønthøstermetoden” ikke er blevet anvendt, men at man i stedet har udarbejdet et sparekatalog. På den måde bliver det en politisk vurdering, hvor man helst vil spare. Medarbejdersiden konstaterede desuden, at de personalemæssige konsekvenser bliver i en størrelsesorden, der kan håndteres med rettidig omhu, omplaceringer, vakancer og naturlig afgang.

Ledersiden var langt hen af vejen enige heri men svarede, at man ikke kan garantere, at der ikke vil komme afskedigelser. Desuden blev det pointeret, at der er andre personalemæssige konsekvenser, herunder at nogle medarbejdere kan få nye geografiske arbejdssteder.

Medarbejdersiden ønskede, at de arbejdsmiljømæssige konsekvenser ved spareforslagene blev indarbejdet i sparekataloget.

Ledersiden svarede, at det er meget vanskeligt, idet der er behov for at skelne mellem konsekvenser på kort og langt sigt.

Somatik

Medarbejdersiden tilkendegav, at de i deres hørings svar primært vil have fokus på de personalemæssige konsekvenser ved de stillede spareforslag.

Lukning af Middelfart Sygehus

Medarbejdersiden ønskede at vide, om det er korrekt, at der lægges op til en reduktion på 32 stillinger.

Ledersiden tilkendegav, at det er korrekt.

Lukning af Give Sygehus

Medarbejdersiden ønskede at kende de samlede personalemæssige konsekvenser ved forslaget.

Ledersiden svarede, at der primært er tale om teknisk personale og køkkenpersonale, idet Friklinikken flyttes. Det blev aftalt, at de samlede personalemæssige konsekvenser skal fremgå af referatet.

Ledersiden oplyser, at spareforslaget ved fuld indfasning i 2018, forventes at indebære personalereduktioner svarende til 5-6 årsværk. Sygehus Lillebælt oplyser, at de personalemæssige konsekvenser ikke forventes at resultere i afskedigelser, men forventes absorberet i den generelle drift. Stillingsreduktionerne falder indenfor områderne teknisk personale, Administration og IT samt rengøringspersonale. I forhold til nettobesparelsen er der tale om minimale stillingsreduktioner, som forventes håndteret ved naturlig afgang.

Udbud på vaskeriydelser

Medarbejdersiden ønskede at se den analyse, der ligger til grund for spareforslaget.

Ledersiden svarede, at der arbejdes på et mere tydeligt forslag, som vil blive forelagt medarbejdersiden, hvis udbuddet bliver aktuelt.

Medarbejdersiden ønskede at kende de personalemæssige konsekvenser ved spareforslaget.

Ledersiden svarede, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at oplyse, idet det afhænger af udbuddet.

Medarbejdersiden var meget tilfredse med, at der var lagt op til at der kunne afgives eget bud på opgaven.

Medarbejdersiden ønskede at være repræsenteret i en eventuel styregruppe, såfremt udbuddet bliver en realitet. Ledersiden tilkendegav, at det kunne være en mulighed.

Strålebehandling i Flensburg

Jane Kraglund orienterede om, at det er en politisk beslutning at have et strålebehandlingstilbud i Flensburg. På regionens øvrige behandlingssteder er der pt. overskudskapacitet. En eventuel besparelse er således en afvejning af transporttid for borgere i den sydlige del af regionen og økonomi.

Medicinudgifter

Ledersiden indledte med at sige, at det er svært at være præcis i forhold til besparelspotentialet, men at man tror på, at der er et potentiale.

Medarbejdersiden tilkendegav, at det ser ud til at de igangsatte initiativer har virket.

Tilkøb i privatsektor

Medarbejdersiden ønskede at kende de personalemæssige konsekvenser ved forslaget.

Ledersiden svarede, at forslaget skal konkretiseres, hvis det vælges. Der er flere forskellige modeller i spil, som vil have forskellige personalemæssige konsekvenser. Hvis forslaget vælges forelægges det Hovedudvalget igen.

Revurdering af patientnære rammer

Jane Kraglund orienterede om, at der foretages en koncentreret indsats omkring kommuner. Den resterende del af budgettet indgår i besparelsesprocessen.

§2 aftaler

Ledersiden oplyste, at der er opsigelser af §2 aftaler.

Revurdering af den præhospitale dækning

Medarbejdersiden ønskede at vide, om der var personalemæssige konsekvenser forbundet med spareforslaget. Ledersiden oplyste, at opgaven er udliciteret og derfor ikke vil få konsekvenser for ansatte i Region Syddanmark.

Type 2 diabetes

Ledersiden orienterede om, at man undersøger, om der kan findes et eventuelt besparelspotentiale.

Nye retningslinjer for knæoperationer

Ledersiden orienterede om, at flere i dag bliver genoptrænet frem for opereret. Det har betydet en aktivitetsnedgang på området.

Medarbejdersiden bemærkede, at forslaget ikke ser ud til at få personalemæssige konsekvenser, men at den øgede genoptræning må føre til flere ansættelser.

Ledersiden tilføjede, at den stigende genoptræningsaktivitet ikke fører til flere regionale jobs, da det ikke er regionen men kommunerne, der varetager opgaven.

Permanent ændring af aktivitetsafregning

Jane Kraglund orienterede om ændringerne.

Generelt for somatiken

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for, at FAM'erne vil blive belastet som en konsekvens af de strukturelle ændringer, der er lagt op til. FAM'erne er i forvejen udsat for højt arbejdspress, og medarbejdersiden frygter for de

arbejdsmiljømæssige konsekvenser, hvis der tilføres flere opgaver.

Ledersiden svarede, at man forsøger at planlægge omstruktureringerne, så de tager højde for denne problemstilling, bl.a. ved at lade personalet følge de opgaver, der fysisk flyttes.

Medarbejdersiden stillede spørgsmålstejn ved de etableringsomkostninger, der er skitseret. Bl.a. blev det pointeret, at det er dyrere at flytte scannere, end det der er budgetteret med.

Ledersiden svarede, at omkostningerne er vurderet af det relevante fagpersonale. Hvis vurderingerne viser sig ikke at være korrekte, må de tilpasses.

Psykatrien

Medarbejdersidens kommentarer vil fremgå af høringssvaret

Bilag

Sparekatalog 2016 somatik2.pdf

Bilagssamling til sparekatalog 2016 somatik1.pdf

Overliggernotat somatik.pdf

Samlet katalog PSYK.pdf

Punkt_Budget 2016 - Spare-og omstillingsplan til FU - dagsordenstekst.pdf

HU - Mail til høringsparter_HU (2).pdf

HU - Høringsoversigt af spare- og omstillingsplaner - endeligt 260116 .pdf

Samlede plancher - præsentation RR13.01.2015.ppt

Punkt 3: 3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015

14/20569

Sagsfremstilling

3. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015 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

Økonomi:

Overordnet forventes der, i lighed med tidligere år, fortsat budget- og aftaleoverholdelse i 2015, i forhold til et ajourført, reduceret udgiftsloft. Ajourføringen skyldes bl.a. et lavere pris- og lønskøn end forudsat i budget 2015.

Økonomiaftalen for 2015 udstikker overordentligt snævre rammer for udviklingen i økonomi og aktivitet. Det har betydet, at der i regionens budget for 2015 er vedtaget besparelser for 120 mio. kr. i 2015, stigende til 166 mio. kr. i 2016.

Samtidig er regionens afregningsmodel ændret, således at næsten alle afdelinger overgår til rammestyring uden afregning for meraktivitet og med negativ afregning for mindreaktivitet.

Økonomiaftalen for 2016 giver en utilstrækkelig finansiering til den forventede vækst i sundhedsudgifterne for 2016, og med henblik på at sikre balance i regionens økonomi frem mod budgetlægningen for 2017, har regionsrådet anmodet administrationen udarbejde et sparekatalog vedr. somatik og sygesikring på 210 mio. kr. Sparekataloget udmøntes konkret, når konsekvenserne af finansloven kendes.

Udgangspunktet for udgiftsstyringen i 2015 er et driftsresultat for 2014 i balance, der - via et midlertidigt råderum - tillige gav mulighed for at konsolidere driften i 2015, dvs. lette udgiftspresset i 2015 via fremrykning af initiativer, indfrielse af leasinggæld m.v. Dette har frigjort driftsmidler i størrelsesordenen 100-200 mio. kr. i 2015.

Udgifter til sygesikringsmedicin ligger 134 mio. kr. over det forudsatte og budgetterede niveau ved indgåelsen af økonomiaftalen for 2015. Overskridelsen kan håndteres inden for årets udgiftsramme, bl.a. på grund af den tidligere nævnte konsolidering i 2015. Da der er tale om et midlertidigt råderum i 2015, har det i relation til budget 2016 været nødvendigt at finde varig finansiering til merudgifterne til sygesikringsmedicin.

I forhold til udgifter til særlig dyr sygehusmedicin forventes der en stigning på 61 mio. kr. i 2015. Det er godt 90 mio. kr. under det budgetterede niveau.

Der er iværksat initiativer med henblik på at reducere udgifterne til medicin, hvor dette kan gøres, uden det går ud over kvaliteten af patientbehandlingen. Der er således indført en medicinafregningsmodel, der giver incitament til at omstille medicinforbruget, så det kommer i bedre overensstemmelse med behandlingsvejledninger fra RADS, anbefalinger fra KRIS m.fl.

For de somatiske sygehuse forventes samlet i 2015 en overskridelse på 15 mio. kr. Overskridelsen er 25 mio. kr. mindre end forventet ved forrige rapportering.

Under fællesområdet for somatikken afholdes udgifter til flere områder, der erfaringsmæssigt er vanskelige at styre og prognosticere. Efter indførelse af budgetloven er der arbejdet målrettet med at reducere udsvingene på området, bl.a. ved etableringen af intern forsikringspulje vedr. patientskader samt etablering af nødvendige buffere, der kan absorbere uforudsete afvigelser i udgifter.

Samlet forventes mindreudgifter under fællesområdet på 121 mio. kr.

Under praksisområdet forventes et merforbrug på 98 mio. kr., der primært skyldes merudgifter til sygesikringsmedicin.

Samlet set er det vurderingen, at det indenfor årets udgiftsramme for 2015 er muligt at konsolidere driften med henblik på aflastning af presset på driften for 2016.

Med henblik på at sikre en optimal anvendelse af årets udgiftsramme kan det være nødvendigt at regionsrådsformanden, inden for årets udgiftsramme, bemyndiges til at godkende fremrykkede indkøb.

Aktivitet:

Prognoserne for aktivitetsudviklingen på sygehusene viser, at aktivitetsvæksten er reduceret i forhold til udviklingen i 2014, og samlet set forventes en negativ afregning til sygehusene i størrelsesorden 125 mio. kr. Med den nye afregningsmodel har der været stor fokus på at dæmpe aktivitetsvæksten ved at sikre prioritering af behandling og kontroller til et nødvendigt og relevant niveau.

Blandt andet som en følge af indførelse af den nye behandlings- og udredningsret må der i 2016 forventes et øget pres på aktiviteten, og der kan således ikke påregnes permanente besparelser svarende til den negative afregning i 2015.

Psykiatri

Økonomi:

Med en forudsætning om, at overførslerne ud af 2015 fastholdes på niveau med overførslerne ind i 2015, styrer psykiatriområdet som helhed efter sin andel af udgiftsloftet på p.t. 1.605 mio. kr., samt overholdelse af det samlede budget.

Aktivitet:

Den samlede aktivitet for psykiatrisygehuset for 2015 forventes fortsat at blive lavere end forudsat.

Social og Specialundervisning

Økonomi:

Forventningen efter tredje kvartal viser samlet set et tilfredsstillende resultat.

Der forventes et akkumulerede underskud på 5,8 mio. kr., hvilket er 5,5 mio. kr. mere end det budgetterede, svarende til en budgetafvigelse på 0,7 %.

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

Aktivitet:

Der forventes fortsat en underbelægning på 2 procent i forhold til det budgetterede i 2015.

Regional Udvikling

Økonomi:

På baggrund af forbruget i årets første 10 måneder forventes fortsat budget- og 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. 31. oktober 2015 er opgjort til i alt 365,5 mio. kr. i forhold til et ajourført budget for 2015 på i alt 530,8 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 01-02-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden spurgte ind til konsolideringens omfang.

Ledersiden svarede, at man ikke havde det præcise tal, men at det var i nærheden af 200 mio. kr. hvilket giver mulighed for en god proces i forbindelse med de aktuelle besparelser.

Medarbejdersiden noterede, at det fremsendte målbillede for Sundhed er for 2013.

Ledersiden oplyser, at målopfølgning for specifikt Sundhed følger en anden kadence. Jf. bemærkning nederst på målbilledet, afrapporteres målopfølgningen således særskilt de politiske udvalg, samt indgår i budgetlægning og årsrapport.

Medarbejdersiden pointerede, at målbilledet omkring ”gode arbejdspladser” bør revideres. Målsætninger omkring trivsel og social kapital kan eventuelt indarbejdes.

Ledersiden var enige heri. Dette vil være en fremtidig opgave for Hovedudvalget.

Bilag

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-3 (Sundhed)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-3 (Social og Specialundervisning)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-3 (Regional Udvikling)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2015-3 (Tværgående)

Målopfølgning 2015-3 (Driftsområder)

Punkt 4: Livsfasepolitik

13/42113

Sagsfremstilling

HU har bedt om en tilbagemelding fra Fælles MED-udvalgene på, hvorvidt FMU'erne finder den nuværende Livsfasepolitik (vedlagt) dækkende og fyldestgørende. Tilbagemeldingerne fra FMU'erne er samlet i bilag vedlagt dette punkt.

FMU'ernes tilbagemeldinger giver overordnede indtryk af, at Livsfasepolitikken i sin nuværende form er både dækkende og fyldestgørende.

Koncern HR foreslår at første sætning i Livsfasepolitikken for forståelsens korrigeres skyld minimal så den lyder: "Hovedudvalget vil med en livsfasepolitik signalere, at der er forskellige faser i tilværelsen, hvor der kan være helt forskellige ønsker til, hvad der skal til for at få arbejdsliv og privatliv til at fungere".

Indstilling

Koncern HR indstiller, at Livsfasepolitikken videreføres i sin nuværende form, med den foreslåede korrektion af første sætning.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Indstillingen blev vedtaget.

Medarbejdersiden foreslog, at Koncern HR udarbejder et inspirationshæfte, der viser hvordan de forskellige enheder arbejder med Livsfasepolitikken.

Ledersiden tilkendegav, at inspiration altid er godt, men at det i sidste ende er de enkelte FMU'er, der fastsætter, hvordan der arbejdes med politikken lokalt.

Det blev aftalt, at Koncern HR udarbejder et inspirationskatalog, som FMU'erne kan lade sig inspirere af.

Medarbejdersiden foreslog, at benævnelsen "tilværelsen" ændres til "livsforløbet".

Ledersiden var enig heri.

Bilag

Livsfasepolitik.pdf

Høringssvar fra FMU'erne ultimo 2015

Punkt 5: Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

16/121

Sagsfremstilling

Baggrund

Den 1. januar 2016 er ny bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid trådt i kraft.

Bekendtgørelsen fastsætter pligter for arbejdsgiveren om forebyggelse af risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden gennem planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, samarbejdet om sikkerhed og sundhed samt arbejdspladsvurdering.

Særlige pligter for arbejdsgiveren

Bekendtgørelsen fastsætter, at arbejdsgiveren har særlige pligter om retningslinjer, vejledning og politianmeldelse.

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der er fastsat retningslinjer for, og givet vejledning om, hvordan de ansatte kan håndtere tilløb til og episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

Endvidere skal arbejdsgiveren sikre, at en ansat, der har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, bliver tilbudt bistand til politianmeldelse af episoden. Pligten forudsætter, at arbejdsgiveren har fået kendskab til, at episoden har fundet sted.

Bekendtgørelse nr. 1504 af 4. december 2015 om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid fremgår af bilag.

Formidling

Koncern HR anbefaler, at Hovedudvalget formidler den nye lovgivning til Fælles MED-udvalgene og opfordrer Fælles MED-udvalgene til at justere deres retningslinjer i forhold til den nye bekendtgørelse.

Indstilling

Koncern HR indstiller, at Hovedudvalget godkender orienteringen med henblik på fremsendelse til Fælles MED-udvalgene.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Jane Kraglund orienterede kort om problemstillingen, herunder at der er behov for at indarbejde den lokalt i de eksisterende retningslinjer.

Medarbejdersiden foreslog, at der udarbejdes en retningslinje.

Det blev besluttet, at Koncern HR gennem HR lederforum afklarer, om der er behov for en fælles retningslinje, eller om opgaven løses bedre lokalt.

Medarbejdersiden pointerede, at det kan være problematisk, at ansatte bærer navneskilte med det fulde navn, idet sådanne skilte kan gøre chikanering af medarbejdere lettere.

Ledersiden svarede, at der er mange dagsordner i forhold til navneskiltene, og at det i forhold til borgere og patienter er vigtigt med det fulde navn.

Bilag

Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

Punkt 6: Sygefravær og Trivsel - Partnerskabsaftaler

15/9216

Sagsfremstilling

Som led i arbejdet med at nedbringe sygefraværet og fremme trivsel i Region Syddanmark har Koncern HR sammen med de enkelte enheder arbejdet på at etablere partnerskabsaftaler med kommunerne i regionen.

Formålet har været proaktivt at styrke samarbejdet via partnerskabsaftaler herunder at fastholde medarbejdere, der har udsigt til længerevarende sygdom, med en hurtig og målrettet indsats.

Partnerskabsaftalerne er et redskab til at forkorte medarbejderes længerevarende sygefravær gennem hensigtsmæssige tværsektorielle løsninger.

Partnerskabsaftaler og den nye sygedagpengereform

I forbindelse med indførelsen af den nye sygedagpengereform pr. 5. januar 2015 blev der mulighed for at iværksætte en ekstraordinær indsats – ”fast-track-løsningen” for langtidssyge medarbejdere. Gennem den tættere kontakt mellem jobcentre og enhederne i regionen er der nu skabt mulighed at understøtte den nye sygedagpengereform endnu bedre. Det betyder konkret, at enhederne og jobcentrene via de styrkede relationer har mulighed for et endnu hurtigere aftræk i forhold til håndtering af sygemeldte medarbejdere. I flere kommuner kan jobcentret understøtte det forebyggende arbejde allerede inden der foreligger en langtidssygemelding.

Effekten af partnerskabsaftalerne

Med den tættere kontakt mellem jobcentrene og enhederne i regionen, er der etableret en positiv forventning fra begge sider, om at initiativet får en positiv indflydelse på det længerevarende sygefravær. I henhold til aftalerne evalueres samarbejdet og resultater mindst en gang årligt. Desuden er der gennem løbende kontakt mulighed for at justere i processer og samarbejdet generelt.

Partnerskabsaftaler på HR-Portalen

For at sikre at partnerskabsaftalerne kan bruges på tværs af de enkelte kommuner og enheder i Region Syddanmark, bliver aftalerne placeret på HR-Portalen.

Status på aftaler

Forløbet med kommunerne har været yderst konstruktiv, og kommunerne har udtrykt stor tilfredshed med initiativet fra regionens side. På nuværende tidspunkt har 21 kommuner bakket op om et styrket samarbejde med regionen via partnerskabsaftalerne.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Orienteringen blev taget til efterretning

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad en partnerskabsaftale indebærer.

Ledersiden svarede, at formålet med partnerskabsaftalerne er at sikre en hurtigere afklaring og smidigere sagsbehandling i forhold til langtidssygemeldte medarbejdere og deres hjemkommune. De konkrete aftaler vil fremadrettet kunne findes på HR-portalen.

Punkt 7: Kommunernes hjemtagelse af tilbud på det sociale område

15/53375

Sagsfremstilling

For den nuværende valgperiode skal kommunerne i Region Syddanmark senest den 1. januar 2016 informere regionen om, hvilke opgaver og tilbud på det sociale område, den enkelte kommune vil hjemtage fra regionen.

Opgaverne og tilbud skal senest være hjemtaget af kommunerne den 1. januar 2017.

Resultaterne af den kommunale beslutningsproces er, at følgende opgaver/tilbud hjemtages af beliggenhedskommunen per den 1. januar 2017:

- Teglårdshuset (Middelfart Kommune).
- Holtegården (Vejen Kommune).
- Center for Senhjerneskade, Kolding – Dag og Døgn (Kolding Kommune).
- Sydbo – Dag og Døgn (Svendborg Kommune).

I alt hjemtager kommunerne opgaver/tilbud svarende til 14 % af det regionale budget på socialområdet.

Økonomiske og personalemæssige konsekvenser i Regionshuset

Når kommunerne hjemtager opgaver/tilbud, mister regionen finansiering til central administration samt bidrag til Fælles formål og administration. Det medfører, at der skal ske en reduktion af såkaldt overheadpersonale i Regionshuset på disse konti.

Den samlede reduktion udgør i alt 4,06 årsværk, fordelt med 2,14 årsværk til Socialområdet, medens de tværgående stabe skal reducere med 1,92 årsværk.

Socialområdet har oplyst, at området kan håndtere reduktionen uden at skulle udpege personale til overførsel til kommunerne, dvs. alene ved at overføre vakancer.

For så vidt angår de tværgående stabe traf direktionen på møde den 5. januar 2016 beslutning om, at reduktionen også her skulle foregå alene ved overførsel af vakancer, således at budgetterne for de berørte stabe reduceres i forbindelse med budgetlægningen for 2017.

Regionshusets MED-udvalg er orienteret herom på møde den 20. januar 2016.

Konsekvenser for institutionspersonalet

I forhold til personalet ansat ved de enkelte tilbud/opgaver, der hjemtages af kommunerne, betyder hjemtagelsen alene, at disse får en anden arbejdsgiver. Personalets øvrige ansættelsesforhold berøres ikke.

Det administrative personale og ledelsen på centrene berøres anderledes end de øvrige medarbejdere på centrene, da disse "betjener" et helt center, og ikke nødvendigvis alene de dele af centret, der overdrages til kommunerne. Der vil derfor blive tilrettelagt en særlig proces herfor. Processen tilrettelægges lokalt og i samarbejde med Koncern HR.

Der er udarbejdet en foreløbig procesplan for overførslen af institutioner og institutionsmedarbejdere. Denne plan vedlægges som bilag.

Koordinering af processen

Socialområdet har det overordnede koordinerende ansvar for processen på tværs af de berørte områder i Regionshuset, og der er nedsat en kontaktgruppe med repræsentanter fra de enkelte områder.

Indstilling

Til orientering og mulighed for afgivelse af eventuelle bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Orienteringen blev taget til efterretning

Bilag

Foreløbig tids- og procesplan til HU 01.02.2016

Punkt 8: Orientering om forslag til justering af Socialområdets organisering

15/53177

Resumé

Ledelsen på Socialområdet har udarbejdet et forslag til justering af Socialområdets organisering med henblik på at imødekomme de udfordringer området står overfor. Det foreslås, at den fremtidige model for organisering af Socialområdet fortsat skal være baseret på centermodellen, hvor de nuværende 8 centre reduceres til 6 centre. Materialet har været sendt i administrativ høring i perioden 5. januar til 18. januar 2016. Forslaget skal ses i sammenhæng med resultaterne af den kommunale overtagelsesdagsorden.

Sagsfremstilling

Det specialiserede socialområde i Region Syddanmark står med en række udfordringer, der forudsætter en fælles indsats. Omkostningsudviklingen skal følge de politisk fastsatte økonomiske rammer, der fortsat vil være stramme. Hertil kommer, at resultaterne af den kommunale overtagelsesdagsorden betyder, at kommunerne pr. 1. januar 2017 i alt overtager tilbud, svarende til 14 % af det regionale budget på Socialområdet.

Med afsæt heri har Socialområdet besluttet at indlede arbejdet med en justering af den nuværende centerstruktur, der blev etableret 1. januar 2013.

Socialområdets ledelse (centerledere, afdelingschef og driftsdirektør) har på baggrund heraf udarbejdet "Forslag til justering af Socialområdets organisering", der direkte berører organiseringen på 4 af de 8 nuværende centre, jf. vedlagte høringmateriale. De berørte centre er: Autismecenter, Center for Senhjerneskade, Center for Misbrug og Socialpsykiatri samt Center for Børn og Unge.

Ledelsen for Socialområdet foreslår, at den fremtidige model for organisering af Socialområdet fortsat skal være baseret på centermodellen, hvor de nuværende 8 centre reduceres til 6 centre.

Det har været afgørende for valg af organisationsmodel, at den er baseret på målgrupper for herigennem at bibeholde den høje specialiseringsgrad og understøtte princippet om, at borgeren er i centrum. Samtidig med at modellen kan håndtere de konkrete udfordringer omkring bæredygtig økonomi.

Forslaget har været sendt i administrativ høring i perioden 5.-18. januar 2016. Høringen er udsendt til det Fælles MED-udvalg for Socialområdet samt de Lokale MED-udvalg på de 8 nuværende centre.

Resultatet af høringen behandles, så det kan forelægges Psykiatri- og Socialudvalget den 11. marts 2016. Det endelige forslag til justering af Socialområdets organisering forventes forelagt Regionsrådet den 25. april 2016.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Ledelsen orienterede om, at Møllebakken bliver en del af Specialcenter for Voksne med Handicap i stedet for en del af Autismecentret, hvilket ikke fremgik af det fremsendte materiale.

Bilag

Høringsbrev januar 2016

Forslag til justering af Socialområdets organisering

Punkt 9: Whistleblowerordning i Region Syddanmark

16/610

Sagsfremstilling

Som led i aftalen om budget 2016 har regionsrådet ønsket, at der etableres en whistleblowerordning i Region Syddanmark.

Forretningsudvalget har i den forbindelse anbefalet regionsrådet, at der indgås en aftale med regionenes eksterne revisionselskab Deloitte om drift af en whistleblowerordning i foreløbig ét år.

Whistleblowerordningen har til formål at sikre, at en uvildig part kan tage imod informationer om eventuelle uregelmæssigheder udenom regionens ledelsessystem og politiske organisation.

Whistleblowerordningen ønskes etableret med henblik på:

§ At sikre underretning om besvigelser og uregelmæssigheder af væsentlig karakter.

§ At ordningen ikke omfatter forhold, som bør varetages i eksisterende organisation, herunder blandt andet ledelsessystemet, MED-organisationen og tillidsmandsinstitutionen.

§ At ordningen sikrer mulighed for henvendelse til en af regionen uafhængig part. Ud fra en vurdering af karakteren og væsentligheden af det indberettede, skal sagen videregives til Region Syddanmark med henblik på videre opfølgning.

Endeligt materiale samt eventuelle bemærkninger fra Hovedudvalget fremlægges for Forretningsudvalget den 10. februar 2016. Regionsrådet forventes at træffe endelig beslutning om etablering af en whistleblowerordning den 29. februar 2016.

Datatilsynet har godkendt ordningen og whistleblowerordningen kan således træde i kraft den 1. marts 2016.

Indstilling

Til drøftelse med mulighed for afgivelse af bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Jane Kraglund orienterede indledningsvis om ordningen.

Medarbejdersiden tilkendegav, at kommunikationsplanen bør ændres, så der tages højde for, at det ekstraordinære Hovedudvalgsmøde i januar blev aflyst.

Ledersiden var enig heri.

Medarbejdersiden bemærkede, at der flere steder står, at ordningen er tiltænkt medarbejdere, samarbejdspartnere og leverandører. Samtidigt er der mulighed for, at man kan indsende svar helt anonymt. Det betyder reelt, at man ikke kan afgrænse målgruppen. I sidste ende kan det betyde, at anonyme borgere angiver navngivne medarbejdere, uden at det kan spores tilbage til dem.

Ledersiden tilkendegav, at det kunne være tilfældet, og at problemstillingen skal tænkes ind i forhold til evalueringen af ordningen.

Medarbejdersiden tilkendegav, at de gerne vil indgå i evalueringsarbejdet.

Medarbejdersiden foreslog, at ordet *skal* ændres til *kan* i § 2 stk. 4 for at gøre formuleringen stærkere.

Medarbejdersiden foreslog, at der tilføjes en sætning i § 2 stk. 5, der indikerer, at man ikke er beskyttet mod enhver form for sanktioner, hvis indberetningen ikke er indberettet i god tro.

Endelig ønskede medarbejdersiden, at § 6.2 præciseres, så man klart ved, hvornår undtagelsesbestemmelsen kan tages i brug.

Medarbejdersidens input videregives.

Medarbejdersiden stillede spørgsmålstejn ved, om Deloitte er i stand til at vurdere om interne regler er overtrådt.

Ledersiden svarede, at det er Deloitte, der skal foretage vurderingen, men at Økonomidirektør Mogens Sehested (Deloitte kontaktperson i Region Syddanmark) skal hjælpe Deloitte i forhold til interne regler.

Ledersiden bemærkede, at det var vigtigt at huske, at ordningen omhandler ulovlige handlinger, mens problemstillinger omkring samarbejde skal håndteres via MED-systemet.

Bilag

Retningslinjer for whistleblowerordning i Region Syddanmark - udkast til HU - Retningslinjer for whistleblowerordning i Region Syddanmark - udkast til HU.pdf

FAQ - udkast til HU - FAQ - udkast til HU.pdf

Komm.plan til HU - Kommunikationsplan whistleblowerordning HU.doc

Tids og procesplan - til HU - Tids og procesplan - til HU.pdf

Punkt 10: Evt.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

Lyd- og videooptagelser

Med henvisning til en konkret sag, ønskede medarbejdersiden en ledelsesudmelding i forhold til hemmelige lyd og videooptagelser af medarbejdere. Der var enighed om, at problemstillingen behandles på næste møde i Hovedudvalget. Forud for mødet indsamler Koncern HR eventuelle retningslinjer fra enhederne.

Besparelser og fratrædelsesordninger

Medarbejdersiden tilkendegav, at det som tillidsvalgt er vanskeligt at forklare, at regionen på den ene side skal spare penge samtidig med, at man f.eks. udbetaler fratrædelsesordninger.

Ledersiden svarede, at det er vanskeligt, men at den primære forklaring er, at regionen er bundet af de aftaler, man har indgået også i forhold til åremålsansættelser. Samtidigt gjorde ledersiden opmærksom på, at man ikke længere anvender denne ansættelsesform, og at Region Syddanmark har langt færre af dem end tilfældet er i de øvrige regioner.

Punkt 11: Kommunikation fra mødet

Indstilling

Til drøftelse

Beslutning i Hovedudvalget den 01-02-2016

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

- Sparekatalog
- Livsfase