

REFERAT Hovedudvalget d. 04-12-2015

Mødedato Fredag d. 04. december 2015 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 4

Mødedeltagere Jesper Rønn (Fravær), Jens Christian Andersen (Fravær), Jens Elkjær (Fravær), Laila Schou Pedersen (Fravær), Pia Riber Iversen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra seneste møde og generel information.....	3
Status på ny direktionsmodel.....	5
Opfølgning på sygefravær.....	7
Sygefravær og trivsel - kom fravær i forkøbet.....	10
MTU 2015 resultater.....	12
Arbejds miljøkonference 2016.....	15
Politianmeldelse af voldsepisoder.....	17
Tidsplan for somatikkens besparelser.....	20
Årshjul 2016.....	22
Social kapital med fokus på kerneopgaven.....	24
Evt.....	27
Kommunikation fra mødet.....	29

Punkt 1: Opsamling fra seneste møde og generel information

Opsamling fra seneste møde og generel information

Sagsfremstilling

Oversigt Hovedudvalgets medlemmer

Oversigten over Hovedudvalgets medlemmer er tilgængelig på HR-portalen. Oversigten fremgår af følgende link:
<http://www.regionsyddanmark.dk/wm205027>

INDSTILLING

Til orientering

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Medarbejdersiden efterspørger en status på BIOS.

Ledelsessiden orienterer om, at responstiderne langt overvejende overholdes. De følges stadig tæt og det vurderes, at BIOS pr. 1. januar 2016 kan opfylde deres kontrakt.

Desuden oplyses det, at de ved årsskiftet overgår til ordinær drift, hvorefter de pålægges bod, såfremt de ikke overholder servicemålene i kontrakten.

Oplevelsen på sygehusene omkring samarbejdet med BIOS er også positivt og relativt gnidningsfrit, når ambulancerne ankommer med patienter. Det noteres i den sammenhæng også, at ambulancerne har moderne udstyr, som aflaster personalet i FAM og akutmodtagelserne.

Det kan konkluderes, at driften er stabil.

Punkt 2: Status på ny direktionsmodel

Status på ny direktionsmodel

Sagsfremstilling

Jane Kraglund giver en mundtlig orientering omkring status på processen for ny direktionsmodel.

INDSTILLING

Til orientering

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Jane Kraglund orienterer om, at der er indkommet 8 hørings svar. Hørings svarene er nuancerede og skitserer både fordele og ulemper ved begge modeller. Generelt lægger hørings svarene vægt på:

- At pejlemærkerne er klare og stærke.
- At kommunesamarbejde og innovation er højt prioriteret.
- At enhederne foretrækker at fastholde det decentrale råderum.
- Det anerkendes, at somatikken og psykiatrien skal arbejde tættere sammen, så der skabes mere synergi mellem områderne.
- At det har været en kort høringsperiode.
- At konsekvenserne ved begge modeller er vanskelige at gennemskue.

Anbefalingerne i hørings svarene fordeler sig, som følger:

- En anbefaler driftsmodellen.
- To anbefaler den tværgående model.
- Tre kommer ikke med en konkret anbefaling.
- To er delte i deres anbefalinger (medarbejder- og ledelsessiden kan ikke blive enige om en fælles anbefaling).

Punkt 3: Opfølgning på sygefravær

15/9216

Bilag

Opfølgning på sygefravær til HU

Opfølgning på sygefravær

Sagsfremstilling

Opfølgning på sygefraværet:

Hermed opfølgning på sygefraværet i Region Syddanmark som led i opfølgning på Sygefravær & Trivsel 2015. Måltallet for sygefraværet i Region Syddanmark er 4,1 pct. i 2015. Prognosen for årsresultatet er på 4,4 pct., hvilket indikerer, at regionen lige nu er udfordret på at nå måltallene i 2015. Prognosen indikerer, at måltallet nås på Sydvestjysk Sygehus og i Regionshuset.

Det samlede sygefravær i Region Syddanmark er i januar-september 2015 på 4,2 pct., hvilket er en stigning på 0,2 pct. point sammenlignet med den tilsvarende periode i 2014. OUH, Sygehus Sønderjylland, Sygehus Lillebælt og Psykiatrien har oplevet en stigning i sygefraværet i januar – september 2015 sammenlignet med året før.

Sydvestjysk Sygehus, Regionshuset og Sociale centre har til gengæld et fald i sygefraværet i januar-september 2015 sammenlignet med samme periode i 2014.

Det korte sygefravær i januar-september 2015 er stigende sammenlignet med samme periode i 2014 i alle enheder i Region Syddanmark på nær Sydvestjysk Sygehus, hvor det korte sygefravær er faldet med 0,1 pct. point. Det lange sygefravær er stigende i januar-september 2015 sammenlignet med samme periode i 2014 i alle enheder på nær Sydvestjysk Sygehus, Regionshuset og Sociale centre, hvor det lange sygefravær er faldet med 0,1 pct. point og derover.

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

Strategien fremadrettet

Hovedudvalget blev på mødet den 17. september orienteret om strategien fremadrettet på "Sygefravær & Trivsel 2015". Punktet har efter følgende været behandlet på regionsrådsmødet den 26. oktober 2015.

Indstillingen til regionsrådet var: at Region Syddanmark samlet set fastholder ambitionen om et måltal på 4.1 % og at det skærpede ledelsesmæssige fokus på sygefraværsindsatsen fastholdes også efter udgangen af 2015.

Regionsrådet tiltrådte indstillingen.

Opfølgning og sparring fra Koncern HR

Koncern HR aftaler og afholder opfølgingsmøder med de enheder, som ikke har nået deres måltal. Formålet med møderne er at understøtte lederne/enhederne f.eks. med en nærmere analyse af området, inddrage gode ideer og gode resultater fra andre enheder eller komme med konkrete forslag til, hvordan en enhed kan reducere sygefraværet. Der udarbejdes på baggrund af møderne en handlingsplan med konkrete indsatsområder, så lederne kan følge op. Koncern HR har tidligere sammen med enhederne udarbejdet en potentialevurdering pr. enhed med henblik på at understøtte indsatser, der kan bringe et eventuelt mer-potentiale i spil i enheden. Koncern HR afholder også møder med de enheder, som har nået måltallene med henblik på erfaringsudveksling og videndeling til øvrige enheder i regionen.

Kurser, temadage og workshop og e-læring

Der er for 2015 planlagt en række kurser, temadage, fyraftensmøder mv. til at understøtte ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdet med sygefravær og trivsel. Eksempler herpå kan være, Spot den stressede medarbejder, italesættelse - når det vi siger skaber fælles kultur og trivsel, den sundeste ledelse, et godt psykisk arbejdsmiljø, den svære samtale for ledere og sygefravær 1-5-15. Se mere på <https://rsd.plan2learn.dk/> .

Formaliseret samarbejde med kommuner i regionen – Partnerskabsaftaler

Region Syddanmark er godt i gang med at etablere partnerskabsaftaler mellem enhederne og jobcentrene i de enkelte kommuner. Der arbejdes på at indgå partnerskabsaftaler med alle kommuner i Region Syddanmark vedrørende samarbejde omkring sygefravær og fastholdelse. Med den nye sygedagpengelov pr. 1. juli 2014 vil perioden for fuld lønkomensation for nogle medarbejdere blive forkortet. Som en del af lovændringen vil kommuner komme til at arbejde med "fast track" tiltag, som betyder, at arbejdspladsen hurtigere kan bede jobcentrene om hjælp og støtte til at få sygemeldte tilbage i job.

Video til brug for regionens MED-udvalg

Koncern HR har udviklet en video til brug for regionens MED udvalgenes arbejde med sygefraværet og trivsel. Den kan downloades på: www.regionsyddanmark.sygefravaer .

Kom fravær i forkøbet

Til at understøtte og inspirere arbejdet på det at komme godt tilbage til arbejde, er der som supplement til Kom-godt- tilbage modellen udarbejdet et hæfte med inspiration til at få medarbejdere hurtigst muligt til arbejde efter langvarigt sygefravær. Hæftet bygger videre på erfaringer med sygefravær og trivsel og det materiale, der allerede er udgivet om sygefravær og trivsel og gennem interviews med forskellige arbejdspladser i regionen.

INDSTILLING

Til orientering og drøftelse

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Ledelsessiden bemærker, at måltallet på 4,1 i regionen ikke er nået, men understreger at det er vigtigt at fastholde fokus og arbejde målrettet med sygefravær og trivsel.

Sygefraværsindsatsen fortsætter derfor i tråd med Regionsrådets beslutning herfor.

Medarbejdersiden udtrykker, at regionen tidligere har været stolte over at være den region med det laveste sygefravær blandt de fem regioner. Derfor ønsker medarbejdersiden en sammenligning med de andre regioner.

Ledelsessiden svarer, at de finder data til næste Hovedudvalgsmøde, såfremt det er muligt. Ledelsessiden betoner, at sygefraværsindsatsen, som hidtil, fortsat skal balancere mellem opfølgning på data og fokus på arbejdet med trivsel, motivation og arbejdsglæde.

Orientering tages til efterretning.

Punkt 4: Sygefravær og trivsel - kom fravær i forkøbet

15/46822

Bilag

Kom fravær i forkøbet - layoutet - Reg-Syd-KomFravaeriForkoebet-201015c.pdf

Sygefravær og trivsel - kom fravær i forkøbet

Sagsfremstilling

I forbindelse med Sygefravær & Trivsel 2015 er der vedtaget en række initiativer for at nedbringe sygefraværet.

Sygefravær & Trivsel 2015 består af en lang række konkrete initiativer. Der skal på den ene side ske en systematisk opfølgning på allerede sygemeldte medarbejdere. På den anden side skal regionen styrke den generelle trivsel og forebygge sygemeldinger.

Et af initiativerne har fokus på det at komme godt tilbage til arbejdet. I den forbindelse er der udarbejdet, en Kom-godt-tilbage model.

Det er i den sammenhæng væsentligt at sætte fokus på, hvordan man lokalt kan komme fravær i forkøbet og aktivt forberede sig på, hvordan man sikrer sig, at så få medarbejdere som muligt ender i langvarigt sygefravær. Og at de, der har fravær kan vende bedst og hurtigst muligt tilbage til arbejdet.

Til dette formål er der udarbejdet et hæfte, som kan inspirere MED-udvalgene i Region Syddanmark til at tage dialogen om, hvordan man bedst muligt forbereder sig sammen på at løfte et vigtigt fælles ansvar.

Hæftet bygger videre på erfaringer fra arbejdet med sygefravær og trivsel og det materiale, der allerede er udgivet om sygefravær og trivsel, og gennem interviews med forskellige arbejdspladser i regionen.

Det anbefales, at Hovedudvalget udsender hæftet til inspiration til Fælles MED-udvalgene og de lokale MED-udvalg.

INDSTILLING

Det godkendes, at Hovedudvalget udsender hæftet til videre inspiration i regionens MED-system.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Både medarbejder- og ledelsessiden roser, at der løbende kommer nyt inspirationsmateriale til arbejdet med sygefraværs-/trivselsindsatsen.

Det godkendes, at hæftet "kom fravær i forkøbet" sendes til videre inspiration i regionens MED-system.

Punkt 5: MTU 2015 resultater

14/43643

Bilag

Guide_opfølgingMTU_mobning.pdf

MTU 2015 resultater

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har i perioden 16. september til 9. oktober 2015 gennemført sin årlige Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Undersøgelsen gennemføres i lige årstal af alle medarbejdergrupper, mens enhederne i ulige årstal har mulighed for at afvige.

I 2015 har Odense Universitetshospital, Psykiatrien, Center for Senhjerneskade, AutismeCenter Region Syddanmark, Regionshuset inkl. satellitter, Medicoteknik, Friklinikken og Syddanske Vaskerier valgt at gennemføre MTU. De øvrige centre på socialområdet, Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus og Sygehus Sønderjylland har valgt ikke at gennemføre MTU i 2015.

I alt har 12.704 ansatte haft mulighed for at deltage i målingen. Heraf har 10.033 ansatte valgt at deltage, hvilket giver en samlet svarprocent på 79.

I nedenstående tabel 1 er hovedresultaterne for de enheder, der har deltaget i MTU 2015, opstillet. Tabellen viser ligeledes udviklingen i forhold til målingen i 2014. Af tabellen fremgår det, at trivselen blandt de ansatte fortsat er høj. På tre af de deltagende enheder kan der desuden konstateres en lille stigning i trivselen blandt de ansatte sammenlignet med sidste år.

Tabellen viser desuden, at variationen på tværs af de deltagende enheder er lille. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at variationen vil være større, når man ser på resultaterne for de enkelte afdelinger, afsnit eller centre, der har deltaget i målingen.

Tabel 1: Hovedresultater fordelt på enheder

	Din udvikling	Dine arbejdsopgaver	Den nærmeste leder	Trivsel	Social kapital
OUH	3,7	4,0	4,0 (-0,1)	4,1	3,7
Psykiatrien	3,6	3,9	4,0	4,0 (+0,1)	3,7 (+0,1)
Regionshuset inkl. Satellitter	3,6 (-0,1)	4,0	4,1	4,1 (+0,1)	3,8
De sociale centre ¹	3,7 (+0,1)	4,1 (-0,1)	4,1 (+0,2)	4,1 (+0,1)	3,8 (+0,2)

¹ De sociale centre omfatter Center for Senhjerneskade og AutismeCenter Region Syddanmark

I forhold til krænkende adfærd (trusler om vold, fysisk vold og mobning) viser resultaterne, at 13 pct. af medarbejderne inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold. 99 pct. angiver, at truslen om vold kommer fra klienter, kunder, patienter eller pårørende.

I alt har 708 ansatte inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold, hvilket svarer til 7 pct. af undersøgelsens respondenter. 99 pct. angiver, at det var klienter, kunder, patienter eller pårørende, der udsatte ham/hende for vold.

Endeligt viser resultaterne, at 5,3 pct. af respondenterne har været udsat for mobning på arbejdet, og at det som oftest er ledere, kollegaer eller medarbejdere, der har udsat respondenterne for mobning. For at understøtte afdelingernes arbejde med denne udfordring, er der i år udarbejdet en guide, der anviser, hvordan man kan tackle problemstillinger med mobning alt efter hvor hyppig mobningen forekommer, og om det er en ny problemstilling. Guiden er vedlagt som bilag.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter resultaterne af MTU 2015.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Ledelsessiden bemærker, at der er en god udvikling på tværs af de sociale centre, og at udviklingen varierer på tværs af de andre enheder, der har deltaget i årets MTU. Generelt er der en høj trivsel i regionen.

Medarbejdersiden er stolte af resultaterne. De bemærker dog, at der fortsat er angivelser af krænkende adfærd samt mobning.

Ledelsessiden svarer, at det er vigtigt at have fokus på krænkede adfærd mv.. Der er en klar forventning om, at der følges op lokalt, og at dialogen skal foregå tæt på kerneopgaven. Ledelsessiden er enige i, at det er gode resultater.

Det besluttet, at der kommunikeres internt om MTU-resultaterne.

Punkt 6: Arbejdsmiljøkonference 2016

15/35665

Bilag

Rammeprogram for Arbejdsmiljøkonferencen 2016.pdf

Arbejdsmiljøkonference 2016

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonference 2016

Hovedudvalget indstillede på mødet 17. september 2015 til direktionen at fastholde en endags arbejdsmiljøkonference i september 2016 med samme form og antal deltagere som tidligere. Foreslåede temaer var "Forbedringsarbejdet og kvalitet" og "Løbende forandringer". Direktionen tiltrådte indstillingen 23. september 2015.

Status på konferencen:

Konferencen afholdes 22. september 2016 på IBC Innovationsfabrikken i Kolding. Der udbydes plads til 800 deltagere som i 2014.

Konferencen skal sætte fokus på aktuelle strømninger og tendenser samt inspirere med videndeling og udveksling af erfaringer på tværs af hele organisationen, strategisk som operationelt.

Den primære målgruppe for konferencen er formænd og næstformænd i MED-udvalg samt ledere, tillidsvalgte og øvrige medarbejdere med arbejdsmiljøopgaver.

Konferencen vil blive bygget op omkring plenumoplæg og workshops med mulighed for deltagerinvolvering. Et foreløbigt rammeprogram er vedlagt i bilag. Både interne og eksterne oplægsholdere vil bidrage til de valgte temaer.

For at sikre en høj involveringsgrad, vil Koncern HR tage kontakt til ledelsessystemet og arbejdsmiljønetværket i Region Syddanmark ift. at anvise mulige interne oplægsholdere indenfor temaerne.

Koncern HR lægger op til, at Hovedudvalget igen i 2016 uddeler en arbejdsmiljøpris til en afdeling, der har gjort noget særligt for arbejdsmiljøet indenfor konferencens temaer. Den vindende afdeling har hidtil modtaget kr. 10.000,- Hovedudvalget beslutter på mødet, om der fortsat er ønske om at uddele arbejdsmiljøprisen. Såfremt Hovedudvalget beslutter at uddele prisen, vil formandskabet blive inddraget i den videre proces.

Direktionen har anvist et budget på 750.000 kr. til afholdelse af konferencen.

Hovedudvalget vil løbende blive orienteret om status på arbejdsmiljøkonferencen.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedvalget:

- tager orienteringen til efterretning og reserverer datoen for konferencen
- beslutter hvorvidt, der skal uddeles en arbejdsmiljøpris i 2016

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Arbejdsmiljøkonferencen bliver den 22. september 2016 og afholdes på IBC Innovationsfabrikken i Kolding. Det er vigtigt, at få datoen ud og i kalenderne.

Et enigt Hovedudvalg beslutter, at der skal uddeles en arbejdsmiljøpris på konferencen.

Punkt 7: Politianmeldelse af voldsepisoder

15/47087

Politianmeldelse af voldsepisoder

Sagsfremstilling

Baggrund

Offererstatningsloven ^[1] giver mulighed for erstatning til skadelidte, der har været udsat for en forbrydelse som fysisk vold, legemskrænkelser, hån og trusler, der kan være strafbare i henhold til straffeloven.

Jf. § 10 stk. 1 i Offererstatningsloven er det en betingelse for at få erstatning fra staten, at lovovertrædelsen er anmeldt til politiet inden 72 timer. I § 10 stk. 2 står, at reglen kan fraviges, hvis forholdene taler for det.

Praksisændring

Erstatningsnævnet har tidligere haft en lempelig praksis i forhold til dispensation for kravet om anmeldelser, hvor plejepersonale mv. kommer til skade i arbejdstiden.

I Erstatningsnævnets årsberetning for 2014, udgivet juni 2015, oplyser nævnet, om ændret praksis for behandling af erstatningssager. Praksisændringen indebærer, at Erstatningsnævnet dispenserer fra kravet om anmeldelse, hvis forholdene konkret taler for det på baggrund af konkrete, individuelle pædagogiske og /eller behandlingsmæssige hensyn. Det er dermed ikke i sig selv tilstrækkeligt til at dispensere, at skadelidte er sygeplejerske, pædagog, lærer eller anden ansat med særlig omsorgsfunktion.

Ændring af praksis betyder, at alle voldsepisoder fremover skal anmeldes til politiet indenfor 72 timer, hvis skadelidte skal have mulighed for at få erstatning.

Formidling

Koncern HR anbefaler, at Hovedudvalget formidler den ændrede praksis til fælles MED-udvalgene og opfordrer fælles MED-udvalgene til at justere deres praksis i forhold til ændringen.

[1] Bekendtgørelse af lov nr. 1209 af 18. november 2014 om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser.

INDSTILLING

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

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Der orienteres om, at der er sket en skærpelse af håndtering af erstatningssager, hvilket i praksis betyder, at der skal ske anmeldelser af alle voldsepisoder indenfor 72 timer.

Hvis voldsepisoderne anmeldes til politiet efter 72 timer mistes i langt de fleste tilfælde muligheden for at få erstatning efter Offererstatningsloven.

Medarbejdersiden supplerer med oplysninger om, at det er en stor opgave for politiet. Nogle steder laves der lokale aftaler med politimyndighederne om, hvordan anmeldelserne håndteres bedst. Ligeledes opleves det enkelte steder, at det kan være vanskeligt at få politiet til at modtage anmeldelserne.

Ledelsessiden orienterer om, at der er et arbejdsgiveransvar at anmelde voldsepisoder.

Hovedudvalget er enige om at formidle praksisændringen af anmeldelse af voldsepisoder til Fælles MED-udvalgene samt opfordre til, at der tages kontakt til den lokale politimyndighed og laves lokale aftaler om håndtering af anmeldelserne. Det skal i den forbindelse sikres, at de lokale aftaler overholder de formelle anmeldelsesregler.

Punkt 8: Tidsplan for somatikkens besparelser

15/18985

Bilag

Tidsplan

Tidsplan for somatikkenes besparelser

Sagsfremstilling

Tidsplan for processen vedrørende spareplanen for somatikken er vedlagt.

INDSTILLING

Til orientering.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Der orienteres om, at det ekstraordinære Hovedudvalgsmøde, som fremgår af procesplanen, ikke bliver nødvendigt, da høringen dagsordensættes på det ordinære møde den 1. februar 2016.

Det forventes, at der bliver udsendt et stort høringsmateriale, hvorfor der skal afsættes god tid til at læse materialet.

Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Punkt 9: Årshjul 2016

15/48049

Bilag

Opgaver ifølge MED-aftale, lokalaf tale og aftalte drøftelser (bilag)

Forslag til årshjul 2016(bilag)

Årshjul 2016

Sagsfremstilling

I forbindelse med udarbejdelsen af Hovedudvalgets årshjul for 2016, ønsker Koncern HR, at Hovedudvalget drøfter, hvilke opgaver og drøftelser udvalget skal varetage det kommende år.

Af bilagene fremgår opgaver ifølge MED-aftalen, lokalaftalen og aftalte drøftelser samt forslag til årshjul for 2016. Opgaverne er inddelt i kategorierne "Arbejdsmiljø", "Personale- og organisationsforhold" samt "Økonomi".

Koncern HR udarbejder endeligt årshjul for Hovedudvalgets arbejde i 2016 på baggrund af drøftelserne.

INDSTILLING

Koncern HR indstiller, at Hovedudvalget leverer input til årshjulet 2016.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Ledelsessiden præsenterer årshjulet for Hovedudvalget og understreger, at dette ikke er statisk.

Medarbejdersiden spørger, hvorvidt det er muligt at få dagsordenssat Virginia Mason (VM) på et Hovedudvalgsmøde.

Ledelsessiden orienterer om, VM er temaet for et af de næstkommende eftermiddagsuniversiteter i Regionhuset, hvor alle er velkomne. Derudover kvitteres der for forslaget, og at det evt. kan kobles med den nye kvalitetsstrategi og borgerinddragelse, som Hovedudvalget tidligere har arbejdet med. Konkret foreslår ledelsessiden, at det bliver dagsordenssat på Hovedudvalgets døgnsseminar i foråret, da der her er mulighed for at komme i dybden med temaerne.

Medarbejdersiden støtter forslaget.

Punkt 10: Social kapital med fokus på kerneopgaven

14/51337

Bilag

Kerneopgaven i spil_A4 folder_Hovedudvalgsmødet.pdf

Social kapital med fokus på kerneopgaven

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgs mødet den 30. oktober 2014 blev det besluttet, at arbejdet med social kapital i 2015 skal rettes imod kerneopgaven. Hovedudvalget ønskede bl.a. at undersøge, hvordan der kan skabes redskaber, som understøtter arbejdet med forståelsen af kerneopgaven og oversættelse af rammevilkårene til det daglige arbejde. Som et led i dette arbejde blev læringsforløbet "Find din kerneopgave" igangsat i samarbejde med Anders Seneca.

Formålet med læringsforløbet var at understøtte de 13 deltagende afdelinger i deres arbejde med at skabe et fælles billede af kerneopgaven, samt hvad der skal til for at optimere den. Desuden skulle læringsforløbet munde ud i et inspirationsmateriale med lokale erfaringer og konkrete værktøjer til glæde for andre interesserede afdelinger.

Find kerneopgaven og sæt den i spil

Med udgangspunkt i erfaringerne fra læringsforløbet "Find din kerneopgave" har Koncern HR udviklet publikationen "Find kerneopgaven og sæt den i spil". Publikationen er opdelt i tre elementer:

1. Interview med Anders Seneca: Anders Seneca deler ud af sine erfaringer omkring det at arbejde med kerneopgaven, herunder hvilke udfordringer og gevinster, der kan være forbundet med arbejdet. Anders Seneca omtaler desuden fire dimensioner, der er vigtige at forholde sig til, hvis arbejdet med kerneopgaven skal være andet end flotte ord. De fire dimensioner (værdi, ambition, tilgang og målgrupper) var det centrale omdrejningspunkt i læringsforløbet "Find din kerneopgave".

2. Gode historier og lokale erfaringer: Handicapcenter Nordøstfyn og Organmedicinsk Klinik på Sygehus Sønderjylland fortæller om, hvordan de i forlængelse af læringsforløbet har arbejdet med deres kerneopgave.

3. Konkrete procesøvelser: Koncern HR har udviklet tre konkrete procesøvelser, som kan understøtte forskellige aspekter af arbejdet med kerneopgaven. Den første øvelse handler om at få defineret kerneopgaven, og øvelsen bygger på Anders Senecas fire dimensioner. Den anden øvelse handler om at få et fælles billede af, hvordan de forskellige faggrupper og funktioner bidrager til løsningen af kerneopgaven. Den tredje øvelse handler om at sætte kerneopgaven i spil i hverdagen. Til dette formål har Koncern HR udviklet dialogspillet: "Kerneopgaven i spil". Gennem spillet øges opmærksomheden på de forhold der påvirker arbejdet med kerneopgaven, og giver på den måde indsigt i hvad der skal til for at optimere arbejdet med kerneopgaven i praksis. Spillet testes i skrivende stund for at sikre størst mulige relevans.

Det samlede materiale (publikation, spil mv.) er forud for mødet runddelt til leder- og medarbejdersiden i fysisk form. Publikationen er vedlagt som bilag til sagen.

På mødet spiller Hovedudvalget spillet "sæt kerneopgaven i spil". Processen faciliteres af Camilla Skytte Behrendsen og Torben Rahn Nøkkentved Nielsen fra Koncern HR.

Den videre proces

Efter tilvejebragt test trykkes publikationen og dialogspillet "Kerneopgaven i spil", og sendes samlet til alle Lokale MED-udvalg som inspiration.

INDSTILLING

Det indstilles,

- At Hovedudvalget drøfter "Find kerneopgaven og sæt den i spil".
- At publikationen og spillet sendes til alle de lokale MED-udvalg efter tilvejebragt test.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Koncern HR skitserer historikken omkring social kapital og kerneopgaven i Region Syddanmark og rammesætter publikationen og spillet "sæt kerneopgaven i spil", inden Hovedudvalgets medlemmer tester

spillet.

Både medarbejder- og ledelsessiden udtrykker efterfølgende, at spillet sætter fokus på nogle relevante temaer og interessante dilemmaer. Spillet giver anledning til gode diskussioner, som har stor relevans lokalt. Der er stor ros til spillet.

Hovedudvalget beslutter, at publikationen og spillet mv. sendes ud til de lokale MED-udvalg via Fælles MED-udvalgene efter at det er blevet testet på en sygehusafdeling med opfordring om at spille "sæt kerneopgaven i spil".

Punkt 11: Evt.

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Roger Lundberg orienterer om, at han stopper i Hovedudvalgsregi. Ledelses- og medarbejdersiden takker for Rogers mangeårige indsats i MED-systemet.

Medarbejdersiden orienterer om, at det forventes, at der indkaldes til ekstraordinært Hovedudvalgsmøde i starten af januar grundet indførelse af whistleblowerordningen. Det er Forretningsudvalget, der tager stilling til, hvornår ordningen skal i høring.

Ledelsessiden bekræfter ovenstående.

Punkt 12: Kommunikation fra mødet

Kommunikation fra mødet

INDSTILLING

Til drøftelse

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 04-12-2015

Hovedudvalget beslutter, at der skal kommunikeres internt om følgende:

- Praksisændring i forbindelse med voldsanmeldelser
- Tidspunkt for arbejdsmiljøkonferencen 2016
- MTU.