

# REFERAT Hovedudvalget d. 06-09-2012

**Mødedato**           Torsdag d. 06. september 2012 kl. 13:00

**Mødested**           Center for Kommunikation og Hjælpemidler, lokale 2

**Mødedeltagere**    Torben Bøge Mikkelsen (Fravær), Helle Adolfsen (Fravær), Jacob Stengaard Madsen (Fravær), Gitte Møller (Fravær), Dinah Sloth (Fravær), Jesper Rønn (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel orientering.....	3
Temadrøftelse om arbejdsmiljøpolitikken.....	5
Status vedr. løntilskudsjob i Region Syddanmark - fælles statusnotat.....	6
Mænd i omsorgsfag.....	8
Personalepolitiske projekter OK11.....	10
Vejledning vedr. chikane, injurier eller lignende ytringer.....	11
Fortsat drøftelse - fælles system til registrering og anmeldelse af arbejdsulykker.....	12
Reaktioner fra Arbejdstilsynet - halvårsstatus 2012.....	13
Forslag til budget 2013.....	15
Høring vedr. justering af socialområdets paraply-tilbud samt information om personaleproces.....	19
Evt.....	21
Kommunikation fra Hovedudvalgets møde.....	22

# Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel orientering

12/445

## Sagsfremstilling

### Arbejdsmiljøpolitik på Arbejdsmiljøkonference 2012

Medarbejdersiden foreslog på Hovedudvalgsmødet den 28. juni 2012, at der på Arbejdsmiljøkonference 2012 skal indhentes input til den nye arbejdsmiljøpolitik. På baggrund heraf iværksættes der følgende initiativer:

- Det vil i forordet til arbejdsmiljøkonferenceprogrammet blive nævnt, at Hovedudvalget gerne vil have input til den nye arbejdsmiljøpolitik fra konferencedeltagerne. Der henvises til link på HR-portalen, hvor ideer kan indsendes elektronisk.
- Der vil blive uddelt arbejdsmiljø-lakridser med en opfordring på æsker til at indsende bidrag via HR-portalen.
- På HR-portalen vil der umiddelbart før konferencen blive lagt en nyhed om arbejdet med den nye arbejdsmiljøpolitik med opfordring til at indsende bidrag.

### Forslag til fokusområder og ambitionsniveau for arbejdsmiljøarbejdet

Direktionens forslag til fokusområder og ambitionsniveau for arbejdsmiljøarbejdet er sendt i høring i Fælles MED-udvalgene. Høringsfristen er den 24. september. Med udgangspunkt i de indkomne høringssvar dagsordenssættes punktet på Hovedudvalgets møde den 25. oktober.

### Opfølgning vedr. beskatning af psykologbistand

Arbejdsgiverbetalt psykologbistand til medarbejdere i tilfælde af stress er ikke altid skattefri. SKAT's regler på området betyder, at der alene kan ydes arbejdsgiverbetalt skattefri psykologbistand til en medarbejder, såfremt den psykiske tilstand udelukkende hidrører fra arbejdslivet og hverken helt eller delvist hidrører fra privatlivet. SKAT har ikke udfærdiget retningslinjer for, hvorledes denne regel skal administreres.

Situationen og håndteringen heraf har været drøftet i Koncern HR. Meldingen fra sygehusledelserne lyder, at man er interesseret i fortsat at kunne yde arbejdsgiverbetalt psykologbistand til medarbejderne i de tilfælde, hvor den medarbejders lidelse hidrører fra arbejdslivet.

Til brug for en ændret regionspraksis, der imødeser SKAT's krav, udfærdiger Koncern HR en blanket, hvorpå den lokale leder til brug for dokumentation overfor SKAT angiver sin vurdering af, hvorvidt medarbejderens psykiske lidelse skyldes arbejdslivet eller helt eller delvist hidrører fra privatlivet. Koncern HR følger fortsat praksis på området i tilfælde af, at SKAT udstikker præciserende retningslinjer vedrørende dette emne, som bør få betydning for Region Syddanmarks håndtering af arbejdsgiverbetalt psykologbistand til medarbejderne.

### Henvendelse fra LMU på OUH vedr. ændring af MED-struktur i stabsfunktionen

HR Sekretariat har modtaget en henvendelse fra LMU på OUH vedr. ændring af MED-struktur i stabsfunktionen, se bilag. Henvendelsen er sendt til FMU på OUH for at få deres bemærkninger, og derefter vil den blive bragt tilbage i Hovedudvalget til behandling.

### Referat fra mødet den 28. juni 2012

Der er ikke modtaget bemærkninger til referatet, og det betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedhæftet.

## **Indstilling**

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

### Bemærkninger til dagens dagsorden

Mikkel Hemmingsen byder velkommen. Det er vigtigt, at der sættes tid af til at behandle punkt 9 "Forslag til budget 2013" grundigt i forhold til medarbejdersidens spørgsmål til budgettet, og derfor foreslås det, at punkt 2 "Temadrøftelse om arbejdsmiljøpolitikken" udsættes til et kommende møde. I den forbindelse foreslår Mikkel Hemmingsen endvidere, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der kan forberede den kommende temadrøftelse i Hovedudvalget.

Medarbejdersiden er enig i dette og oplyser, at de har valgt, at det er Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer medarbejdersiden i arbejdsgruppen.

### **HR tager initiativ til at nedsætte en arbejdsgruppe som aftalt samt udarbejde et kommissorium for arbejdet.**

Følgende deltager som suppleanter på dagens møde:

- Hanne Nielsen Bonde deltager som suppleant for Jesper Rønn
- Inge Nielsen Raal deltager som suppleant for Dinah Sloth

### Bemærkninger til referatet fra den 28. juni

Medarbejdersiden bemærker, at det ikke fremgår af referatet, at Jane Graversen deltog som suppleant for Dorte Ruge. Medarbejdersiden beder sekretariatet være opmærksom på at få tilføjet suppleanter i referatet, da det bruges som dokumentation for, at de har været til stede.

Desuden står der i referatet, at der ikke vil blive tale om, at der skal gennemføres en sparerunde i 2013. Det kan nu konstateres, at der i budgetforslaget er lagt op til besparelser i administrationen.

## **Bilag**

Brev fra LMU på OUH

Referat- 28 juni 2012 - Hovedudvalget.pdf

## **Punkt 2: Temadrøftelse om arbejdsmiljøpolitikken**

### **Sagsfremstilling**

I forlængelse af Hovedudvalgets møde den 28. juni dagsordenssættes en temadrøftelse af regionens arbejdsmiljøpolitik. Formålet med temadrøftelsen er at give input til en arbejdsgruppe under Hovedudvalget, som efterfølgende udarbejder oplæg til en revideret Arbejdsmiljøpolitik.

Som proceskonsulent deltager Birgitte Clausen og Sten Koch-Hansen fra Ledelsesakademiet. Nærmere information om proces samt spørgsmål til drøftelse eftersendes.

Såfremt der fortsat er ønske om nedsættelse af en arbejdsgruppe udpeges medlemmer hertil på mødet. Arbejdsgruppen foreslås sammensat af 3 repræsentanter fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden i Hovedudvalget.

### **Indstilling**

Til drøftelse samt eventuel udpegning af medlemmer til arbejdsgruppen.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Behandlingen af punktet udsættes til et kommende møde, jf. punkt 1.

## **Punkt 3: Status vedr. løntilskudsjob i Region Syddanmark - fælles statusnotat**

11/19203

### **Sagsfremstilling**

På Hovedudvalgets møde den 28. juni 2012 er løntilskudsordningen blevet drøftet. Medarbejdersiden har siden afleveret 14 punkter med anbefalinger til god praksis på området.

HR har indarbejdet medarbejdersidens anbefalinger i et forslag til fælles rammenotat på området. Notatet er en udbygning af det tidligere notat om ret og pligt på området. Notatet indrammer både centrale begreber og en fælles holdning på området. Herudover gives vejledning til Region Syddanmarks enheder om ansættelse med løntilskud. HR foreslår, at notatet bliver et fælles rammenotat på området.

Notatet vil blive placeret på HR portalen

### **Indstilling**

Til drøftelse og godkendelse af bilaget som et fælles rammenotat

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Mikkel Hemmingsen indleder. På baggrund af drøftelserne på mødet den 28. juni samt medarbejdersidens anbefalinger til god praksis på området er der nu udarbejdet et forslag til et fælles rammenotat.

Medarbejdersiden bemærker, at de er meget tilfredse med rammenotatet. Der er lyttet meget til medarbejdersidens anbefalinger og det er samtidigt kort og letlæseligt og vil være til gavn på arbejdspladserne. Medarbejdersiden har følgende bemærkninger til notatet:

- Notatet bør omdøbes til "vejledning" og have samme status som en sådan. Hvis der sker ændringer af reglerne for løntilskud vil vejledningen kunne tilrettes af HR uden at skulle behandles i Hovedudvalget igen, medmindre der er tale om større ændringer.
- Under afsnittet "Høring af medarbejderne" på side 2 i bilaget foreslås det, at det fremgår at der kan være tale om flere tillidsrepræsentanter.
- Hvis en eksisterende løntilskudsansættelse forlænges skal den relevante tillidsrepræsentant orienteres om dette.
- Under afsnittet "Løn- og arbejdsvilkår" på side 3 i bilaget om ansættelse med pensionsbidrag ønskes det, at der skal være en lønforhandling med den relevante tillidsrepræsentant, for at fastsætte grundlaget for udregning af pensionsbidrag. Forhandlingen kan ske ved at fremsende et forslag til tillidsrepræsentanten med udgangspunkt i, hvilken løn den pågældende ville være ansat til under normale vilkår.
- Fodnote 5 på side 3 i bilaget ønskes ført op i selve vejledningen.
- Det ønskes, at der i vejledningen henvises til den relevante hjemmel for ansættelse med løntilskud, så der ikke er tvivl om, hvilken form for løntilskudsordning vejledningen vedrører.

Ledelsessiden bemærker, at de ønsker medarbejdersidens forslag om lønforhandling i forbindelse med pensionsbidrag undersøgt med henblik på en nærmere afklaring.

**Sekretariatet følger op på medarbejdersidens forslag til rettelser og konsekvenserne heraf, og forelægger en tilrettet version af notatet til godkendelse hos formandskabet.**

Medarbejdersiden spørger, om der kan laves et tilsvarende notat vedrørende jobrotationsordninger.

**På den baggrund aftales det, at sekretariatet sørger for, at der i første omgang udarbejdes en beskrivelse af, hvad jobrotationsordningen indebærer. Denne bringes tilbage til Hovedudvalget på et kommende møde og herefter kan**

**det besluttet, om det er relevant at lave et lignende notat.**

## **Bilag**

Status vedr. løntilskudsjob i Region Syddanmark

## **Punkt 4: Mænd i omsorgsfag**

12/445

### **Sagsfremstilling**

#### **Baggrund**

Hovedudvalget behandlede den 3. maj 2012 anbefalingerne fra Ligestillingsarbejdsgruppen, hvor det foreslås at der sættes fokus på bl.a. rekruttering og fastholdelse af mænd i omsorgsfag.

HR har indsamlet eksisterende erfaringer med, hvad der tidligere har været gjort for at tiltrække flere mænd i omsorgsfag, og hvordan det har virket, se det vedlagte notat om erfaringsindsamling.

Undersøgelsen af tidligere initiativer eller projekter har fokuseret på følgende:

1. Initiativer og erfaringer fra Region Syddanmark
2. Initiativer og erfaringer fra andre Regioner
3. Initiativer og projekter i kommunerne

#### **Undersøgelsens konklusioner**

Undersøgelsen har været afklarende i forhold til 3 områder, hvilket afføder følgende anbefalinger:

#### **Tidlig indsats**

Der er plads til nytænkning, når det gælder den tidlige indsats på området. Den tidlige indsats kan med fordel tilrettelægges og udføres i tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner og kommuner.

Det anbefales, at initiativerne for tiltrækning til uddannelserne fremad sammentænkes med regionens egne initiativer for rekruttering, da regionens mulighed for rekruttering er tæt forbundet med udfordringen omkring optag af mænd på uddannelserne.

#### **Målrettet rekruttering**

Der er erfaring med, at langsigtet rekruttering målrettet mænd har god effekt. Dette har bl.a. særlig betydning for den sprogbrug, tilhørende kampagne og øvrige understøttende tiltag gør brug af .

Nyborg kommunes erfaringer illustrerer dette, se det vedlagte bilag med rekrutteringsmateriale.

Det anbefales, at det afdækkes nærmere, hvordan regionen kan målrette rekrutteringsindsatsen mod mænd i forhold til stillinger indenfor omsorgsfag.

#### **Fastholdelse**

Erfaringen viser, at det er vigtigt at fokusere på og fremhæve, de job- og karrieremuligheder, der findes i omsorgsfag. Det er vigtigt at være opmærksom herpå, når der arbejdes med fastholdelse af mænd i omsorgsfag.

Det anbefales, at det afdækkes nærmere hvilke initiativer der er relevante i forhold til at synliggøre job- og karrieremuligheder, som led i fastholdelsen af mænd i omsorgsfag.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

**Der er enighed om, at bede HR arbejde videre med de anbefalinger, der er givet i sagsfremstillingen, med henblik på en nærmere afdækning af relevante initiativer. Initiativerne bringes herefter tilbage til Hovedudvalget til en nærmere drøftelse.**

## **Bilag**

Erfaringer vedr. mænd i omsorgsfag - notat.pdf

Rekrutteringsmateriale.pdf

## **Punkt 5: Personalepolitiske projekter OK11**

### **Sagsfremstilling**

Ved overenskomstfornyelsen i 2011 blev der afsat ca. 1,2 mio. i overenskomstperioden 2011-2013 til lokale personalepolitiske projekter.

Rammerne for de regionale samarbejdsprojekter er fastlagt i bilag I til aftale om udviklingsmæssige aktiviteter. Heraf fremgår det, at det er det øverste MED-udvalg i den enkelte region, der har til opgave at fastlægge, hvordan udmøntningen finder sted. Godkendte projektbeskrivelser skal indsendes til de centrale parter, som ligeledes står for koordinering på tværs af regionerne og kan opfordre til, at eventuelt ensartede projekter på tværs af regionale skel gennemføres i et tværregionalt samarbejde. Endvidere sikrer de centrale parter, at der sker en generel videndeling om igangværende regionale samarbejdsprojekter.

Der skal senest den 1. april 2013 være truffet beslutning om anvendelsen af midlerne.

Danske Regioner spurgte før sommerferien til status på ovennævnte. Sekretariatet svarede, at Region Syddanmarks Hovedudvalg endnu ikke har behandlet udmøntningen af midlerne fra OK 11 til personalepolitiske projekter. Dette skyldes primært, at Hovedudvalget frem til januar 2012 fortsat har arbejdet med udmøntningen af de midler, der blev afsat ved OK 08, og derfor har vurderet, at der ikke var den nødvendige kapacitet til at igangsætte yderligere projekter på daværende tidspunkt.

### **Indstilling**

Det indstilles at Hovedudvalget drøfter mulige projekter og træffer beslutning om den videre proces i forhold til udmøntning.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Mikkel Hemmingsen foreslår, at der udarbejdes en generel procedure for udmøntning, der inddrager Fælles MED-udvalgene. Hvis det betyder, at fristen ikke kan overholdes, så må det være sådan. I så fald kan det undersøges, om det vil være muligt at søge om udskydelse.

Medarbejdersiden er enig i fremgangsmåden, men opfordrer til at der arbejdes hurtigt, så der kan træffes beslutning om udmøntning af midlerne inden fristens udløb. Medarbejdersiden foreslår, at udkast til procedure sendes til dagsordensudvalget, der behandler det i første omgang.

**Sekretariatet udarbejder et udkast til generel procedure for udmøntning og bringer det til dagsordensudvalget og herefter i Hovedudvalget igen.**

## **Punkt 6: Vejledning vedr. chikane, injurier eller lignende ytringer**

12/445

### **Sagsfremstilling**

I forlængelse af Hovedudvalgets drøftelse på mødet den 3. maj 2012 har HR udarbejdet vedlagte forslag til vejledning vedr. beskyttelse af medarbejdere i forbindelse med chikane, injurier eller lignende ytringer. Vejledningen forholder sig til ekstern chikane og retter sig til ledere, men kan også bruges af HR afdelinger, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Det foreslås, at der derudover udarbejdes en kortere version, der er målrettet medarbejderne.

Hovedudvalget besluttede på samme møde, at der skal laves en holdningstilkendegivelse vedr. intern chikane m.v.. Forslag til holdningstilkendegivelse er vedlagt. Sekretariatet foreslår, at dette kobles til udsendelsen af ovennævnte vejledning til ledere, samt kommunikerer til Fælles MED-udvalgene og HR afdelingerne, ligesom den lægges på HR portal og intranet.

### **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Mikkel Hemmingsen indleder. Der har tidligere været en drøftelse vedrørende chikane mv. og på baggrund heraf er der nu lavet et udkast til vejledning vedrørende ekstern chikane samt et udkast til en holdningstilkendegivelse fra Hovedudvalget om intern chikane.

Medarbejdersiden bemærker, at det er en rigtig god vejledning, der er meget anvendelig. Der er ingen bemærkninger til hverken vejledningen eller holdningstilkendegivelsen.

Der er enighed om, at både vejledningen og holdningstilkendegivelsen skal kommunikerer ud og følges op lokalt.

**Sekretariatet kommunikerer materialet til Fælles MED-udvalgene og HR afdelinger, samt lægger det på HR Portalen og intranet. Desuden kommunikerer det ud som en nyhed fra mødet i HR Aktuelt.**

### **Bilag**

Udkast til vejledning for ledere

Udkast til holdningstilkendegivelse vedr. intern chikane

## **Punkt 7: Fortsat drøftelse - fælles system til registrering og anmeldelse af arbejdsulykker**

12/17149

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med Hovedudvalgets drøftelse af arbejdsmiljøredegørelsen den 28. juni 2012 blev det drøftet, hvorvidt der fremadrettet kun bør være et IT-system til registrering og anmeldelse af arbejdsulykker. Der blev ikke truffet en klar beslutning i sagen.

Som opfølgning herpå er der udarbejdet et notat, som kort beskriver den aktuelle status på området, anbefalinger fra HR samt vurdering af udgifter ved henholdsvis den ene eller den anden løsning. Materialet har været drøftet i direktionen den 22. august 2012

Direktionen har herudfra besluttet, at der fortsat kan være forskellige registreringssystemer, men at der også skal arbejdes for sikring af en mere ensartet registrering.

For at sikre ensartede data har direktionen besluttet, at alle arbejdsulykker i Region Syddanmark (med og uden fravær) fremover skal anmeldes både til Arbejdstilsynet og til forsikringsmægleren. I øjeblikket er det ikke alle arbejdsulykker uden fravær, der anmeldes til forsikringsmægleren. Herved sikres ensartede data, som HR kan rekvirere fra forsikringsmægleren. HR udmelder denne beslutning.

Baggrunden for, at det stadig anbefales, at der kan være flere systemer er, at et fælles system vil være ressourcekrævende at implementere, dårligt tilpasset enhedernes registreringspraksis og samtidig ikke i sig selv vil medføre højere datakvalitet.

### **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Mikkel Hemmingsen indleder. Det vil være meget ressourcekrævende at skifte de nuværende systemer ud til et fælles, og derfor er beslutningen, at der fortsat kan være flere systemer, og at der i stedet skal være en ens indberetningspraksis, med en fælles definition af, hvad forskellige former for fravær er, så vi får en retvisende statistik.

Medarbejdersiden er glad for den grundige beskrivelse, der er lavet, og løsningen med forskellige systemer og ens indberetningspraksis er tilfredsstillende. Det er godt, at både arbejdsulykker med og uden fravær registreres, så billedet bliver retvisende.

### **Bilag**

Notat - fælles IT-system til registrering og anmeldelse af arbejdsulykker 160812

## **Punkt 8: Reaktionen fra Arbejdstilsynet - halvårsstatus 2012**

12/8958

### **Sagsfremstilling**

Som der blev orienteret om på møde i Hovedudvalget den 28. juni 2012, så er det i direktionen besluttet, at der skal der ske en løbende opfølgning i forhold til reaktioner fra Arbejdstilsynet. Denne status skal ses som led heri.

Notatet indeholder en oversigt over reaktioner fra Arbejdstilsynets, der er afgivet til Region Syddanmark i perioden fra 1. januar 2012 til 31. juni 2012.

Herudover skal der fremadrettet også afrapporteres omkring enhedernes opfølgingsarbejde og tilbagemeldinger til Arbejdstilsynet. HR har den 24. august 2012 skrevet til driftsenhederne, at der ønskes sådanne tilbagemeldinger.

Opmærksomheden henledes på, at Arbejdstilsynet generelt har ændret tilsynspraksis, hvilket har betydet flere besøg i 2012 end i 2011.

### **Indstilling**

Til information

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Mikkel Hemmingsen fortæller, at der har været mange besøg fra Arbejdstilsynet i 2012, hvilket skyldes en ændret tilsynspraksis. Ledelsen tager Arbejdstilsynets reaktioner meget seriøst og følger op på dem, og der arbejdes med videndeling for at begrænse antallet af reaktioner fremadrettet. Det er vigtigt at se på, hvilke typer af påbud der gives, for nogle er mere alvorlige end andre. Derfor er det vigtigt også at lave kvalitative opgørelser, så det fremgår, hvilke påbud der er tale om.

Medarbejdersiden bemærker, at det er uheldigt, at der i bilagets første afsnit står, at der for størstedelen af reaktionerne er iværksat handlinger, for der skal iværksættes handlinger i forhold til alle reaktioner fra Arbejdstilsynet.

**Der er enighed om, at bilaget skal ændres, så der i stedet står, at der iværksættes handlinger for alle reaktioner, men at nogle ikke er effektueret endnu.**

Medarbejdersiden tilføjer, at de fremadrettet gerne vil have tal for både 2011 og 2012 med opgørelse over antallet af besøg, for at se, hvordan udviklingen er. Desuden ønskes en opgørelse over arbejdsskader ved siden af, da det samlet vil give et godt overblik.

Ledelsessiden bemærker hertil, at det er vigtigt ikke alene at hæfte sig ved den kvantitative opgørelse over reaktionerne. Opgørelsen kan klassificeres i alvorlige og mindre alvorlige reaktioner, for at give et mere nuanceret billede.

**HR tager bemærkningerne med tilbage i forhold til fremtidige statusopgørelser.**

Medarbejdersiden spørger til, om institutionernes handleplaner deles med andre. En god handleplan vil kunne gavne andre og fungere som kvalitetssikring.

Ledelsessiden er enig i, at videndeling er meget vigtig og at handleplanerne skal deles, hvor det giver mening. Det er dog også vigtigt at være opmærksom på, at nogle handleplaner er så konkrete, at det ikke giver mening at dele dem med andre.

Medarbejdersiden understreger, at det er vigtigt at se på, om man kan lære af hinanden, og at et emne som arbejdspress er gennemgående for mange. Desuden bemærkes det, at når Arbejdstilsynet har lavet en vejledning, så bør der laves en

handleplan på baggrund af den, selvom det ikke altid kræves. Hvis vejledningen er meget konkret, bør handleplanen laves lokalt, men det er ikke nødvendigt at distribuere den.

Ledelsessiden er enig i, at der skal laves handleplaner, hvis det giver mening. Ofte vil løsningen dog være dialog frem for en skriftlig vejledning.

## **Bilag**

Notat: Reaktionen fra Arbejdstilsynet - halvårsrapport 2012

## Punkt 9: Forslag til budget 2013

12/16373

### Sagsfremstilling

Der gives en orientering om forslag til budget 2013 og den videre budgetproces.

Der vedlægges sidepapirer vedr. områderne Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter, udarbejdet til 1. behandlingen af budget 2013 i forretningsudvalg og regionsråd. Desuden er medarbejdersidens bemærkninger til Forretningsudvalget vedrørende budgetforslaget vedlagt som bilag.

Regionsrådets 1. behandling kan findes ved hjælp af linket: <http://www.regionsyddanmark.dk/wm397061#punktnavn1>

### Indstilling

Til information.

### Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012

Ledelsessiden indleder.

Der er kommet en række bemærkninger fra medarbejdersiden i Hovedudvalget i forbindelse med forretningsudvalgets 1. behandling af forslag til budget 2013.

Ledelsessiden vil gerne lytte til medarbejdersidens bemærkninger, og idet at flere af bemærkningerne kræver en længere drøftelse, ønsker ledelsessiden, at der under mødet bruges væsentlig tid på dette punkt.

Politikerne sætter pris på dialogen, men der er en række spørgsmål, som politikerne på nuværende tidspunkt ikke kan svare på. Ledelsessiden vil gennem dette punkt dog komme med deres kommentarer, som kan være med til at afdække, hvad der vil ske if. til de enkelte punkter.

Medarbejdersidens bemærkninger er vedlagt referatet.

#### Drøftelse af bemærkning 1 og 2

Ledelsessiden giver en kort økonomisk status for hvert område.

#### *Socialområdet.*

Det forventes, at der vil ske en aktivitetsnedgang på området på 5 % i 2013, og at taksterne samlet set skal nedjusteres med 1,6 %. Reduktionen i takterne skal findes primært ved effektiviseringer, og der er en risiko for, at der muligvis også skal ske en reduktion i serviceniveaet.

Der gøres opmærksom på, at nogle institutioner har generet overskud, og at man på socialområdet indtil videre er lykkedes med det, man skal.

Medarbejdersiden kommenterer hertil, om det kan tænkes, at det er gået ud over arbejdsmiljøet, at det er lykket at spare penge på området bl.a. i forhold til, om der er det uddannede personale, som er nødvendigt.

Driftsdirektøren på socialområdet svarer hertil, at antallet af uddannet personale stiger år for år. Desuden er det svært at svare på, hvorvidt fordelingen er forkert.

#### *Sundhed.*

Sundhedsdirektør Jens Elkjær svarer, at økonomaftalen for 2013 er en historisk dårlig økonomaftale – den dårligste, vi har set siden regionens etablering pr. 1/1-07. Reelt har regionen haft et råderum, som har vist sig ved et mindreforbrug ved regnskabsårets afslutning. Dette økonomiske råderum forsvinder. Vi har begrundet forhåbning om, at økonomien

hænger sammen for regionen i 2013, men vi bør være bekymrede og søge at være forudseende i forhold til økonomien for 2014.

I en situation med lavvækst bør vi allerede nu her i løbet af 2013 søge at finde veje for de økonomiske udfordringer for regionen i 2014 – for at være på forkant, hvis vi får en tilsvarende dårlig økonomiaftale for 2014.

Udfordringen består i, at den samlede økonomiske ramme til institutionerne/sygehusene under ét må forventes at blive stort set uændret i 2014. Det giver helt særlige udfordringer med internt i regionen at finde balance, når der er sygehuse/afdelinger med vækst, så indebærer det negativ vækst på andre områder, for at overholde den samlede (uændrede) økonomiske ramme.

Medarbejdersiden spørger til, hvordan ledelsessiden vil imødegå 2014 for at dæmme op for problemerne og afbøde konsekvenserne.

Sundhedsdirektøren er sammen med sygehusledelserne sygehusledelserne i gang med at gøre overvejelser om styringsparadigme m.v.

#### *Psykiatrien.*

Psykiatrien får tilført midler i økonomiaftalen som honoreres i budgetforslaget.

Medarbejdersiden spørger til, hvorfor det af bilaget "Budget 2013 - Sundhed - sidepapir til 1. behandlingen" fremgår, at Psykiatriens andel til kapacitetsudbygning er 43 mio. kr., mens der kun udmøntes 34 mio. kr.

Ledelsessiden svarer, at det skyldes, at udgangspunktet for 2013 er reduceret med ca. 630 mio. kr. med henvisning til, at regionerne på sundhedsområdet samlet set har budgetteret lavere end aftalt i år. Region Syddanmarks andel er -135 mio. kr., som somatikken og psykiatrien i fællesskab må bære. Psykiatriens andel heraf udgør 9 mio. kr., som skal trækkes fra de 43 mio. kr.

Til samme sidepapir spørger medarbejdersiden ind til ordet Behandlersygeplejersker, og hvad der er indeholdt i denne funktion.

Ledelsessiden oplyser, at der er indledt drøftelser med DSR herom.

Ledelsessiden fortæller videre, at der er udfordringer med at få rekrutteret arbejdskraft til psykiatrien, så man kan få flere borgere igennem. Der er afsat penge til at finde personale med de rette kompetencer til at kunne løse opgaverne.

Medarbejdersiden har svært ved at se, hvordan psykiatrien skal kunne imødekomme effektiviseringskravet på 2 %.

Ledelsessiden påpeger, at kravet om budgetoverholdelse kræver ændrede arbejdsgange og nye arbejdsmetoder. Bl.a. telepsykiatri kan betyde store omvæltninger i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Man får ikke flere penge for at lave det samme, men for at lave mere.

#### *Regionshuset.*

Der er indlagt en administrativ besparelse, som skal udmøntes på den mest lempelige måde, men samtidig med en hurtig proces.

#### Drøftelse af bemærkning 3 og 4

Medarbejdersiden føler behov for, at der kigges på en investeringsstrategi på it-området, da der er en fornemmelse af, at der købes udstyr ind, som ikke direkte dækker et behov. I tillæg til en investeringsstrategi, skal der laves en implementeringsplan, som er konkret for de enkelte områder. Medarbejdersiden foreslår derfor, at:

1. Der ved indkøb af it-udstyr skal ligge en handleplan, så medarbejdernes kompetencer følger med indkøbene.
2. Når der købes nyt udstyr, er ønsket, at det afprøves ét sted, inden man ruller det ud til resten af regionen.

Ledelsessiden orienterer om, at bl.a. e-læring anvendes flere steder, så man kan udvikle sine kompetencer, uden at man skal forlade sin arbejdsplads. En anden vigtig måde at få udviklet kompetencerne er ved at have online supportere eller superbrugere, da det er en god og tilfredsstillende måde at få brugerne til at håndtere og anvende systemerne på en ordentlig måde.

I Sundheds-It tænkes kompetencerne også ind. Der udarbejdes en ny strategiplan for, hvordan et fælles EPJ-landskab kan ruller ud, hvilket også er en del af økonomiaftalen. Det er således vigtigt, at få lavet en plan for, hvordan det udrulles,

hvori kompetencerne også er afgørende.

Endvidere kan man tale om, om der kan laves nogle generiske kompetencer inden for området, og om der herunder også er et behov for en modernisering.

Det handler også om, at ændringerne i højere grad skal tages der, hvor medarbejderne er, så det kan flettes ind i arbejdsdagen. Man skal også afsætte tiden til at lære sig tingene. Der er en gensidig forpligtelse til at sørge for kompetenceudvikling.

Medarbejdersiden er meget enig med superbruger-tankegangen, så man kan få vist tingene når man sidder med systemet. Medarbejdersiden påpeger, at det ikke nødvendigvis er it-systemerne, der i sig selv er problemet, men at systemerne ikke spiller sammen. De mener, at der vil være store effektiviseringer at hente ved i højere grad, at få systemerne til at spille sammen.

#### Drøftelse af bemærkning 5

Ledelsessiden orienterer om, at der i budgettet bliver afsat penge til at rekruttere den fornødne arbejdskraft.

Der er igangsat en bred rekrutteringsindsats, som udover udenlandske speciallæger også omfatter flere psykologstillinger, flere i uddannelse til specialpsykologi i psykiatri og opkvalificering af egne medarbejdere til behandlersygeplejersker og evt. decideret rekruttering.

#### Drøftelse af bemærkning 6

Ledelsessiden orienterer om, at diagnosegarantien skal være implementeret 1. september 2013. Der kigges i øjeblikket på, hvordan regionen får opbygget et paradigme, så sygehusene kan levere garantien. Man kigger bl.a. på ambulatorierne, om der på dette område er opgaver, der kan flyttes. Spørgsmålet er, hvor meget mere kapacitet, der er behov for. Opgaven er således ikke umulig. Diagnose er en vigtig og selvstændig kerneydelse på lige fod med en f.eks. en operation.

Medarbejdersiden spørger ind til, om opgaven vil give et kompetenceproblem.

Ledelsessiden svarer, at det mener de ikke, at det vil. Dog er de bekymrede for, om systemet synes, at det er vigtigt, at diagnosticering prioriteres, hvilket der skal være fokus på.

Medarbejdersiden påpeger, at der skal anvendes en anden personalesammensætning i forhold til diagnosegarantien.

Ledelsessiden mere ikke, at der er så mange medarbejdere, der skal lave noget andet, og derfor er det en overkommelig opgave.

#### Drøftelse af bemærkning 7

Der er givet tilsagn om 35 mio. kr., men beløbet endnu ikke prioriteret og afsat inden for den samlede økonomiske ramme.

#### Drøftelse af bemærkning 8

Er drøftet under bemærkning 1 og 2.

#### Drøftelse af bemærkning 9

Dette er behandlet under dagsordenens punkt 10.

#### Drøftelse af bemærkning 10

Ledelsessiden orienterer om, at Kastaniely vil have beboere til og med 2012, så budget og regnskab for institutionen vil strække sig ind i 2013.

#### Drøftelse af bemærkning 11

Ledelsessiden gør opmærksom på, at der sker styring på målsætningen om, at regionen skal levere varen til borgeren, og derfor styres der efter efterspørgslen. Akutte patienter skal modtages uanset, om det indgår i budgettet, og de skal tilgodeses if. til de behov, de har.

Medarbejdersiden tilkendegiver, at det i nogle kredse opfattes som om, at det er aktiviteten, der er styrende.

Ledelsessiden påpeger, at der styres efter efterspørgsel, og at regionen skal forsøge at påvirke efterspørgslen. Styringen sker ikke efter mest mulig aktivitet.

#### Drøftelse af bemærkning 12

Der er skærpet ledelsesmæssigt fokus på hjemtagelsesstrategien.

#### Drøftelse af bemærkning 13

Er drøftet under bemærkning 6. Ledelsessiden konstaterer desuden, at der er fokus på den bedst mulige behandling og ikke mest mulig behandling, hvilket indeholder en model for behandlingsintensitet.

#### Drøftelse af bemærkning 14

Ledelsessidens svar på, om der er planer for at reducere DRG afregningen er nej.

#### Drøftelse af bemærkning 15

Ledelsessiden orienterer om, at overførelser af beløb til investering fra et år til et andet kan håndteres med de værktøjer, regionen har og holdes inden for loftet på 1 pct. som kan overføres.

Medarbejdersiden spørger ind til forslag om at regulere leasing.

Ledelsessiden kommenterer, at der ikke er et ønske om at videreføre leasing som reguleringsværktøj.

#### Drøftelse af bemærkning 16

Ledelsessiden anerkender, at der skal være et højt fokus på trivselen under sådanne processer, og man vil forsøge at minimere afskedigelser.

### **Bilag**

Budget 2013 - Sundhed - sidepapir til 1. behandlingen

Budget 2013 - Social og Specialundervisning - sidepapir til 1. behandling

Budget 2013 - Regional Udvikling - sidepapir til 1. behandlingen

Budget 2013 - Fælles formål samt Renter - sidepapir til 1. behandlingen

Medarbejdersidens bemærkninger til budget 2013-16

## **Punkt 10: Høring vedr. justering af socialområdets paraply-tilbud samt information om personaleproces**

12/7215

### **Sagsfremstilling**

#### Høring vedrørende justering af Socialområdets paraply-tilbud

Socialledelsen har udarbejdet oplæg til justering af socialområdets paraply-tilbud. Oplægget er sendt i høring i henhold til Lokalaftalen. Der er i bilagene vedlagt et høringsbrev, høringsliste, notat om forslag til justering af paraply-tilbud samt en tids- og procesplan herfor.

Høringen sendes til Hovedudvalget, da forslaget til justering af paraply-tilbud evt. 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 20. september 2012. Gennemførelse af justeringen er med forbehold for regionsrådets godkendelse på mødet den 22. oktober 2012.

#### Information om personaleproces

På et møde i Regionshusets MED-udvalg den 28. august 2012 fremlagde Socialledelsen, Psykiati- og Socialstabens ledelse samt afdelingschefen for Overenskomst og Løn et oplæg vedr. personaleprocessen for de medarbejdere i Socialdrift, i Psykiatri- og Socialstaben samt i Overenskomst og Løn, der er berørt af organisationsændringerne på socialområdet.

Personaleprocessen gennemføres på baggrund af regionsrådets beslutning den 25. juni 2012 om at etablere nye enheder på socialområdet pr. 1. januar 2013 og den forudgående høring blandt relevante høringsparter.

Procesplanen omfatter alle medarbejdere i de berørte områder i Regionshuset samt de administrative medarbejdere på tilbuddene. Den samlede procesplan afspejler herved sammenhængen i tilrettelæggelsen af de kommende administrative funktioner på de nye enheder og den fremtidige placering af opgaver i Regionshuset, der vedrører socialområdet.

MED-processen og fastlæggelsen af kriterier for administrative medarbejdere ansat på tilbuddene i forbindelse med organiseringen af de administrative funktioner på de nye enheder varetages af det Fælles MED-udvalg på socialområdet. Udvalget vil drøfte personaleprocessen på et ekstraordinært møde den 19. september 2012.

Som følge af den aktuelle høring vil personaleprocessen for de medarbejdere, der er berørt af den foreslåede justering af paraply-tilbud på socialområdet, blive forskudt i forhold til de øvrige medarbejdere, der er berørt af omorganiseringen på socialområdet. Det betyder, at den individuelle varsling forventes at ske en måned senere for de medarbejdere, som er berørt af den foreslåede justering af paraply-tilbud.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget afgiver et høringssvar til forslag om justering af socialområdets paraply-tilbud samt tager information om personaleprocessen til efterretning.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Medarbejdersiden bemærker, at det på Kontaktudvalgsmødet blev nævnt, at de, der berøres af justeringen, er enige i, at det er nødt til at være sådan under de givne betingelser. Derfor har medarbejdersiden ingen bemærkninger til det nye forslag. Der spørges dog til, hvad tankerne om den nye organisering er – skal de drives som selvstændige organisationer eller som en fælles, også i forhold til at dele et eventuelt underskud.

Jens Jørn Bøvling svarer, at de skal fusioneres, så langt som den nuværende lovgivning giver mulighed for, men der er lovmæssige krav om separat regnskab på flere af de berørte områder. Der vil blive lavet fordelingsnøgler på omkostningerne i forhold til budgetreglerne. Kommunerne er meget opmærksomme på, hvad de betaler for, og de er ikke interesserede i at betale for et fælles budget.

### **Bilag**

Høringsbrev august 2012

Høringsliste august 2012

Notat Justering af paraplytilbud

Oplæg til tids- og procesplan for forslag om justering af socialområdets paraply-tilbud i RSD aug 2012

## **Punkt 11: Evt.**

12/445

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Der var ingen bemærkninger.

## **Punkt 12: Kommunikation fra Hovedudvalgets møde**

12/445

### **Beslutning i Hovedudvalget den 06-09-2012**

Der laves en nyhed til HR Aktuelt om vejledningen og holdningstilkendegivelsen vedrørende chikane, injurier eller lignende ytringer.