

REFERAT Hovedudvalget d. 25-10-2012

Mødedato Torsdag d. 25. oktober 2012 kl. 11:00

Mødested Mødeværelse 4

Mødedeltagere Keld Hansen (Fravær), Jens Elkjær (Fravær), Jacob Stengaard Madsen (Fravær), Carsten Søgaard (Fravær), Helle Adolfsen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel orientering.....	3
Fokusområder og ambition på arbejdsmiljøområdet.....	6
Rapport: Nogle er mere syge end andre - Et konkret grundlag for viden, læring og handling i Regio	7
Kvinder i ledelse.....	11
Generel procedure for udmøntning af personalepolitiske midler.....	14
Natarbejde og brystkræft.....	15
Budget 2013.....	16
Anden økonomi- og aktivitetsrapportering 2012.....	18
Revidering af Region Syddanmarks "Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsn	21
Status på udpegning til Hovedudvalget.....	22
Status for etablering af paraply-tilbud på socialområdet.....	23
Evt.....	24
Kommunikation fra mødet.....	25

Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel orientering

12/445

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe vedrørende Arbejds miljøpolitik for Region Syddanmark

Der er nu udpeget følgende medlemmer til arbejdsgruppen:

- Medarbejderrepræsentanter: Hovedudvalgets 3 arbejdsmiljørepræsentanter
- Ledelsesrepræsentanter: Carsten L. Søgaard, Anne Sofie Bille og Uffe Møhring.

Som bilag er vedlagt kommissorium for arbejdsgruppens arbejde.

Evaluerings af Arbejds miljøkonferencen 2012

Der vil på mødet blive givet en kort orientering om evalueringen af Arbejds miljøkonferencen 2012.

Anmeldelse af arbejdsskader

Direktionens beslutning om fortsat at arbejde med forskellige registreringssystemer samt om at både arbejdsskader med og uden fravær skal registreres, er nu meldt ud til HR chefer og arbejdsmiljøkoordinatorer i regionen.

Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene

Der er blevet afholdt dialogmøde mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene den 8. oktober. Mikkel Hemmingsen orienterer.

Status på arbejdet med nye retningslinjer for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger

Direktionen og ROS holdt møde den 3. oktober 2012. Her blev ROS' bemærkninger til udkastet til de nye retningslinjer, særligt i forhold til omplacering og jobgarantien, drøftet.

Organisationerne i ROS vil nu behandle de drøftelser, der var på mødet med direktionen. Regionen afventer herefter en tilbagemelding fra ROS, og resultatet af drøftelserne mellem direktionen og ROS vil blive inddraget i arbejdsgruppens videre arbejde.

Når der er kommet en tilbagemelding fra ROS, vil der blive udarbejdet en ny tidsplan og aftalt nyt møde i arbejdsgruppen.

Referat fra Hovedudvalgets møde den 6. september 2012

Som oplyst i mailen, der blev sendt ud sammen med referatet, har der været en enkelt bemærkning til referatet fra punkt 9, "Drøftelse af spørgsmål 1 og 2", under overskriften "Psykiatrien". Bemærkningen er blevet indarbejdet i referatet.

Efterfølgende er der kommet endnu en bemærkning til referatet fra Jens Elkjær, der ønsker at få ændret det, han er refereret for at have sagt under punkt 9, "Drøftelse af spørgsmål 1 og 2", under overskriften "Sundhed": Jens Elkjær ønsker, at de nuværende 5 afsnit udgår (indledende med: "Økonomiaftalen for 2013 kommer ikke til at have så stor en indflydelse ...", og sluttende med "... når man ved mere.").

I stedet ønskes følgende formulering i referatet:

"Sundhedsdirektør Jens Elkjær svarer, at økonomiaftalen for 2013 er en historisk dårlig økonomiaftale – 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. (dette afsnit er uændret)

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

Referatet er rettet til jf. Jens Elkjærs bemærkninger og vedlægges til orientering. Den opdaterede version af referatet publiceres.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Arbejds miljøpolitik

Medarbejdersiden ønsker, at kommissoriet for arbejdsgruppen vedr. en ny arbejds miljøpolitik ændres, så det fremgår, at arbejdsgruppens indledende opgave er at indarbejde de af direktionen besluttede fokusområder og ambitioner for arbejds miljøet i den nuværende arbejds miljøpolitik. Herefter sættes arbejdet midlertidigt i bero og afventer forhandlinger af en ny lokal aftale. Når lokal aftalen er på plads genoptages arbejdet og arbejds miljøpolitikken sammenholdes med den nye lokal aftale. Desuden ønskes det, at arbejdsgruppen vurderer, hvor ofte der er behov for at se på arbejds miljøpolitikken fremadrettet.

Ledelsessiden er enige i medarbejdersidens forslag.

HR retter kommissoriet til på baggrund af ovenstående bemærkninger og sætter arbejdet i gang.

Medarbejdersiden bemærker desuden, at de er enige i de af direktionen besluttede fokusområder og ambitioner for arbejdsmiljøarbejdet, jf. dagsordenens punkt 2.

Arbejdsmiljøkonference 2012

Mikkel Hemmingsen fortæller, at arbejdsmiljøkonferencen har været en succes. Der var omkring 900 deltagere, og de, der har svaret på evalueringsskemaet, har været meget positive og følt at det var relevant for dem.

Medarbejdersiden tilføjer, at de synes, det har været et meget flot og professionelt arrangement, og de har også fået positive tilkendegivelser fra de deltagere, de har talt med.

Ledersiden henviser til HR Portalen for videndeling om konferencen. Der kan man også læse om de sessions, man måtte være gået glip af på konferencen.

Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene

Mikkel orienterer om dialogmødet den 8. oktober 2012. CABI var til stede for at fortælle om undersøgelsen af de 10 pct. mest syge medarbejdere. Dette samt konklusionerne fra mødet behandles under dagsordenens punkt 3.

Regeringen har sammen med bl.a. Danske Regioner vedtaget en aftale om akutjob. Ledelsen er allerede nu i gang med at se på, hvordan det skal implementeres. Der ligger en stor udfordring i, at de grupper af medarbejdere, vi beskæftiger, og dem der har brug for akutjob, ikke umiddelbart matcher. Region Syddanmark får tildelt en kvote, der skal opfyldes i løbet af et halvt år, det bliver formentligt omkring 150-200 stillinger. Det er et stort tal, idet der formentligt kun er omkring 4-6000 stillinger i regionen, der kan være relevante for de pågældende ledige. Der oprettes ikke nye stillinger, så det skal løses inden for rammerne af de stillinger, vi allerede har. Det kan få indflydelse på vores ansættelsesprocedurer, og betydning for vores mulighed for at ansætte nyuddannede. Der forventes at komme et lovindgreb, som gør det muligt at tage et særligt hensyn til aftalens målgruppe.

Efter Hovedudvalgets møde er det blevet oplyst, at Region Syddanmarks andel af regionernes kvote på 800 akutjobs er 168.

Det aftales, at såfremt aftalen medfører forhold, der kræver MED-behandling, vurderer formandskabet, om der skal afholdes ekstraordinært Hovedudvalgsmøde, eller om det kan behandles i dagsordensudvalget eller af formandskabet.

Referatet fra 6. september 2012

Inge Nielsen Raal bemærker, at hun er ordinært medlem i stedet for Dinah Sloth, men det fremgår ikke af dagsordenen, hvor Dinah Sloth stadig står som medlem.

Roger Lundberg bemærker, at han står som værende til stede ved mødet, men han var fraværende.

Sekretariatet retter dette til.

Bilag

Referat fra 6. september 2012 - med rettelse

Kommissorium - Arbejdsgruppen vedr. Arbejdsmiljøpolitik

Punkt 2: Fokusområder og ambition på arbejdsmiljøområdet

12/8958

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har den 28. juni 2012 behandlet et oplæg til direktionens fokusområder og ambitionsniveau på arbejdsmiljøområdet, hvor det blev besluttet at sende materialet i høring hos Fælles MED-udvalgene.

Høringsmaterialet og de modtagne høringssvar fremgår af det vedhæftede bilag, som en samlet fil.

Direktionen vurderer ikke, at høringssvarene giver anledning til mange ændringer i materialet. Det foreslås, at det indskrives, at ambitionen er, at alle som minimum har en grøn smiley i 2015. Herudover foreslås det præciseret, at ambitionen og de valgte fokuspunkter som udgangspunkt er gældende frem til og med 2015.

Der, hvor det eventuelt måtte give problemer at opnå grøn smiley inden udgangen af 2015 er det vigtigt, at der arbejdes systematisk og proaktivt med Arbejdstilsynets krav til overholdelse af lovgivningen. Der skal blandt andet arbejdes efter de ni initiativer for opfølgning på Arbejdstilsynets reaktioner, som Direktionen opstillede i juni måned.

Det er således væsentligt, at ambitionen om en grøn smiley fastholdes som pejlemærket, også selvom den enkelte steder ikke nødvendigvis kan nås inden udgangen af 2015.

Der er i direktionen vedtaget en opfølgingsplan, som skal sikre opfølgning på Arbejdstilsynets reaktioner. Sygefraværet følges systematisk og der gøres årlig status på arbejdsmiljøområdet med arbejdsmiljøredegørelsen, som samler bidrag fra enhederne til behandling i Hovedudvalget. Til det fremadrettede arbejde med arbejdsmiljøredegørelser vil materialet om ambition og fokusområder naturligt være rammesættende.

Det tilrettede materiale vedlægges til information for Hovedudvalget.

HR vil efter Hovedudvalgets drøftelse melde ud om beslutningen.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Punktet er drøftet under punkt 1.

Bilag

Høringsmateriale og høringssvar - som samlet fil

Ambition og fokusområder i arbejdsmiljøarbejdet - endelig 031012

Punkt 3: Rapport: Nogle er mere syge end andre - Et konkret grundlag for viden, læring og handling i Region Syddanmark

11/12952

Sagsfremstilling

Baggrund:

Med Sygefravær & Trivsel 2015 er der vedtaget syv initiativer som anvendes i Region Syddanmarks indsats for at sænke sygefraværet. Initiativ syv handler om, at 10 % af medarbejderne tegner sig for omkring 60 % af sygefraværet.

I forbindelse med drøftelse af initiativet i Hovedudvalget er efterspurgt mere viden om den gruppe af medarbejderne, der tegner sig for den største del af sygefraværet. Det er besluttet at gennemføre en undersøgelse, så den fremadrettede indsats kan bygge på fakta frem for formodninger.

Undersøgelsen har bestået af spørgeskemaer til alle ledere, tillidsrepræsentanter og de 10 % af medarbejderne der i 2011 havde mest sygefravær (mere end 19,5 dag). Herudover er der gennemført fokusgruppeinterview med ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Undersøgelsen er gennemført af CABI (Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats).

Undersøgelsen berører et følsomt og kontroversielt emne, hvorfor det har været meget vigtigt at sikre ordentligheden. Der er garanti for anonymiteten i undersøgelsen, hvor kun CABI har modtaget svarmateriale.

Rapportens konklusioner:

Undersøgelsens resultater er præsenteret for styregruppen bag Sygefravær & Trivsel 2015 den 18. september 2012 og for dialogforum den 8. oktober 2012.

På dialogforums møde blev der efterspurgt mulige "særkørsler", hvor eksempelvis en given sygehusenhed får særlige data alene fra dette sygehus. Det er aftalt, at sådanne ønsker fra FMU til særlige analyser af data fra undersøgelsen sendes til HR senest den 15. november 2012. Herefter vil ønskerne blive samlet og vurderet, så der kan gives en samlet bestilling til CABI. Herudover vil der være mulighed for, at en konsulent fra CABI eller KoncernHR kan give en præsentation af materialet for FMU. HR skriver til FMU sekretariatene omkring disse muligheder.

På baggrund af dialogforums drøftelse er det vigtigt at pointere, at der er tale om en konsulentrapport, der kan give os vigtig læring fra en stor del af de medarbejdere, der i 2011 havde meget sygefravær. Der er ikke tale om en videnskabelig udredning - eksempelvis kan vi ikke vide, om den del af de adspurgte der ikke svarede ville have svaret væsentligt anderledes. Det har ikke været muligt at gennemføre en egentlig frafaldsanalyse, da undersøgelsen er helt anonym. På grundlag af de tilgængelige baggrundsoplysninger adskiller de, der har svaret, sig dog ikke fra de, der ikke har svaret.

Hovedpointerne fra undersøgelsen kan i kort form skitseres som:

- Der er særligt for medarbejderundersøgelsen tale om en høj svarprocent (51 %) for denne type undersøgelse (brevsendt medarbejderskema, anonymitet, ingen mulighed for rykkerprocedure og kontroversielt emne)
- Medarbejderne fejler nogenlunde det samme, som det ses i andre undersøgelser. Primært fysiske lidelser i bevægeapparatet (34 %) og psykiske lidelser og mistrivsel (23 %) (se yderligere i rapporten side 12).
- Næsten uanset fraværsårsag peger medarbejderne, når de kigger tilbage på sygefraværet i 2011 på, at det der kunne have hjulpet dem bedre var:
 - At lederen var tidligt opmærksom og gjorde noget for at forhindre sygemeldingen
 - Midlertidige tilpasninger (arbejdstid eller arbejdsopgaver)
 - Samtaler med lederen i løbet af sygemeldingen
- Lederne efterspørger konkret støtte, særligt ift:
 - Dialog med medarbejderne
 - Viden om muligheder og formalia
 - Juridisk bistand og anden bistand fra eksempelvis HR i forbindelse med sygefraværssamtaler
- TR og ledere peger samstemmende på, at trivselsfremmende aktiviteter i afdelingen kan bidrage til at sænke sygefraværet yderligere.
- 19 % af deltagerne i undersøgelsen må anses som værende i reel risiko for udstødning af arbejdsmarkedet idet de i 2011 havde 81 fraværdsdage eller mere.
- Lederens anciennitet og lederuddannelse ser ud til at have en betydning for hvilke redskaber, der anvendes
- Selvom en fjerdedel af sygefraværet handlede om psykiske lidelser eller mistrivsel, så inddrages arbejdsmiljørepræsentanten praktisk taget aldrig i håndteringen af sygefraværet.

Endelig er der i rapporten 5 konkrete cases. Her er der tale om konkrete personhistorier i anonymiseret form.

Undersøgelsen giver et godt afsæt for at arbejde videre lokalt som regionalt og finde den rette måde at håndtere sygefraværet på - til gavn for såvel arbejdsplads som den syge medarbejder.

Rapporten vil efter offentliggørelsen blive sendt til alle enheder med henblik på at den drøftes i ledelsessystemet og i MEDsystemet for at sikre den lokale forankring og at lokale opfølgningsinitiativer tager et lokalt udgangspunkt.

Anbefalinger fra rapporten

Anbefalingerne i rapporten understøtter den retning, der allerede er lagt for arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Herudover er det væsentligt at hæfte sig ved, at anbefalingerne peger på noget, som vi som organisation har muligheder for at gøre noget ved.

På baggrund af rapportens konklusioner og drøftelsen i styregruppe og i dialogforum kan der fra rapporten udledes følgende anbefalinger:

- Region Syddanmark bør fortsat arbejde med tæt ledelsesmæssig opfølgning og systematisk håndtering af den enkelte sygemelding.
- Italesætte sygefravær og have dialog i afdelingerne, som skal sikre en god forventningsafstemning, et fælles ansvar og et fælles sprog omkring sygefravær.

- Fortsat fokus på forebyggelse og tidlig ledelsesmæssig opmærksomhed på medarbejdere, der er i risiko for sygemelding.
- Generel forebyggelse af sygefravær gennem trivsels- og sundhedsfremmende aktiviteter
- Overvej arbejdsmiljøgruppernes rolle ifm sygefravær.

Rapportens anbefalinger kalder på flere typer af initiativer. HR vil i den kommende periode - på baggrund af drøftelserne af rapporten i styregruppen, direktionen, Hovedudvalget og i dialogforum - dagsordenssætte forskellige konkrete initiativer. Dette kunne oplagt være omkring:

- Ledernes dialogkompetencer (Mere fokus på træning frem for teori)
- Mere af "Den sundeste ledelse" - Konkrete lederudviklingsforløb som bygger på de to undersøgelser i kombination
- Forebyggelse af bevægeapparatslidelser (Fysisk arbejdsmiljø, jobrotation, forebyggende træning og sundhedsfremmeinitiativer)
- Opsøgende og målrettet indsats for udstødningstruede medarbejdere. (Afklaring/fastholdelse)
- Fortsat fokus på 1-5-15 og understøttelse af Region Syddanmarks ledere i den systematiske sygefraværshåndtering og en åben og tydelig dialog i medarbejdergruppen og i forhold til den enkelte sygemeldte medarbejder.

Formidling af rapporten:

De budskaber, som er kommunikeret internt og eksternt den 8. og 9. oktober 2012 er følgende:

- Region Syddanmark arbejder målrettet for at nedbringe sygefraværet til gavn for patienter og samfundsøkonomi - men vi gør det med respekt for de medarbejdere det berører.
- Der er tale om en følsom og kontroversiel undersøgelsesform. Region Syddanmark har gennemført undersøgelsen for at lære af tidligere sygemeldinger, så indsatsen kan bygge på fakta frem for formodninger.
- Heldigvis har medarbejderne modtaget undersøgelsen positivt og konstruktivt. Der er 1200 medarbejdere, der har bidraget til undersøgelsen og materialet vidner om et stort engagement og vilje til at bidrage til den fælles arbejdsplads.
- Region Syddanmark føler sig bestyrket i, at tæt ledelsesmæssig opfølgning er det rette initiativ. Sygefravær er ikke kun en individuel sag - det er noget vi tør tale åbent om.
- Hvis vi skal gøre det endnu bedre fremover, så handler indsatsen i høj grad om ledernes dialogkompetencer. Vi vil fremadrettet have større fokus på træning frem for teori i såvel lokale som regionale lederudviklingstiltag og uddannelsesaktivitet i øvrigt. Alle ledere - og særligt nye ledere - bør tilbydes konkret træning i afholdelse af sygefraværssamtaler og kontakt med den sygemeldte medarbejder.

Vi har i rapporten et godt fundament for det videre arbejde. Anbefalingerne falder helt i tråd med rapporten om "Den sundeste Ledelse". De to rapporter skal drøftes i sammenhæng på alle niveauer i Region Syddanmark. Der skal fremadrettet, såvel i rekrutterings- som udviklingsaktiviteter arbejdes mere med ledernes relationelle kompetencer, da disse er stadig mere afgørende for medarbejdernes trivsel og præstationer.

Indstilling

Det indstilles til Hovedudvalget at:

- drøfte rapportens resultater og drøfte forslag til opfølgende initiativer

· drøfte den videre proces, som skal sikre forankring af rapportens anbefalinger i Region Syddanmark. Herunder overveje hvordan rapporten kan kobles sammen med ”Den sundeste ledelse”.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Mikkel Hemmingsen indleder. På dialogmødet holdt CABI oplæg om rapporten om de mest syge medarbejdere. Det er meget positivt, at rapporten entydigt viser, at det er meget vigtigt at snakke om sygefravær. Det bekræfter os i det, som vi på forhånd troede og mente.

På dialogmødet blev det aftalt, at der kan bestilles særkørsler af resultaterne på enhedsniveau, og at der skal ske en drøftelse lokalt i Fælles MED-udvalgene. Her kan man tale om de lokale resultater, hvordan de kan bruges, og om de giver anledninger til nye tiltag eller ændringer.

Der er enighed om, at der nu skal være en lokal dialog i Fælles MED-udvalgene, hvorefter Hovedudvalget den 8. februar 2013 igen drøfter rapporten samt tilbagemeldingerne fra Fælles MED-udvalgene. På baggrund heraf udarbejdes der et holdningspapir fra Hovedudvalget.

Det er vigtigt, at man hurtigt modtager resultaterne på enhedsniveau, så man har tallene, når rapporten skal drøftes lokalt. HR bekræfter, at det ser ud til, at CABI kan levere tallene til FMU-drøftelserne.

Medarbejdersiden bemærker, at det også er meget vigtigt at have fokus på forebyggelse og trivsel i drøftelserne. Desuden er det vigtigt at få kædet rapporten om de mest syge sammen med den sundeste ledelse i drøftelserne. Resultaterne i rapporten viser, at de mest syge gerne vil have dialog meget tidligt i forløbet, og inden de bliver syge, og her bør man være opmærksom på den udfordring, der kan være i forhold til fjernledelse.

Ledelsessiden er enig i dette. Nu afventer Hovedudvalget i første omgang drøftelserne i Fælles MED-udvalgene, og så må der ses på, hvad tilbagemeldingerne herfra er.

Bilag

CABI - rapport 260912

Punkt 4: Kvinder i ledelse

12/445

Sagsfremstilling

Baggrund

Der er i juni 2012 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt administrative medarbejdere og ledere i Region Syddanmark omkring kvinder i ledelse. Formålet med undersøgelsen var at forsøge at afdække, hvorvidt kvindelige administrative medarbejdere i regionen er interesserede i ledelse samt mulige barrierer for flere kvinder i ledelsespositioner i regionen. På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen er der udarbejdet en rapport med resultaterne, der er vedhæftet som bilag.

Baggrunden for undersøgelsen har været den kønsmæssige fordeling af administrative ledere, hvor der i de øverste ledelseslag er meget få kvinder. Undersøgelser viser, at der er mindst to grunde til at øge ligheden blandt kønnene i ledelse: dels lige muligheder og dels en optimal udnyttelse af menneskelige ressourcer. Dette er uddybet i rapporten.

Spørgeskemaundersøgelsen

Lidt over 1000 administrative medarbejdere og ledere blev inviteret til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen og heraf har 65 pct. svaret. Undersøgelsen viser, at der generelt set ikke er de store forskelle i besvarelserne på tværs af køn, men der kan dog alligevel spores visse tendenser.

Interesse i ledelse:

For 20 pct. af begge køn gælder det, at de har undladt at søge en lederstilling af hensyn til familie- og fritidslivet. Det vil sige, at der i Region Syddanmark er 20 pct. af de administrative medarbejdere, som positivt vælger ledelse fra.

På spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne har et ønske om at blive leder svarer 4 pct. "i meget høj grad", 10 pct. svarer "i høj grad" og 24 pct. svarer "i nogen grad". Her er der en svag tendens til, at mændene i højere grad ønsker en lederstilling i Region Syddanmark end kvinderne, men der er altså også en interesse for ledelse blandt kvindelige medarbejdere, som kan udnyttes.

Generelt gælder det, at de adspurgte anser det at være leder for at være tidskrævende. Dog har mændene markeret mest på spørgsmålene omkring arbejdstid. Årsagen hertil kan være, at mændene i højere grad accepterer dette som et grundvilkår. Indflydelse på medarbejdernes trivsel og udvikling er dog det parameter, som langt de fleste af de adspurgte peger på i forhold til det at være leder.

Barrierer for ledelse:

Mange af de adspurgte angiver, at det rette netværk og ens uddannelsesmæssige baggrund er væsentlige forudsætninger for muligheden for at blive leder. Desuden gives der udtryk for, at den flade ledelsesstruktur begrænser mulighederne for at udvikle ledere i regionen.

Det er interessant, at der blandt de nuværende ledere er flere kvinder end mænd, der er blevet opfordret til at søge en lederstilling. På trods af det, viser det sig, at der er få kvindelige ansøgere til lederstillinger i de øverste lag, men også at flere mænd end kvinder har indgået i ansættelsesudvalgene til lederstillinger.

Desuden er der en svag tendens til, at kvinderne stiller højere krav til sig selv, da de i højere grad svarer, at de ikke føler, de kan leve op til egne forventninger ift. blandt arbejdsliv, familieliv mv.

Respondenternes egne bud i forhold til at øge mulighederne for en lederstilling er coaching, mentorordning, jobbytteordning, netværk, kompetenceudvikling og flere ledelseslag.

Overvejelser:

Undersøgelsens resultater giver anledning til nogle overvejelser, hvis det ønskes at øge antallet af kvindelige ledere i de øverste lag i Region Syddanmark:

1. Hvordan kan man udvikle det uudnyttede ledelsesmæssige potentiale, der er i regionen?
2. Hvordan får vi som regionen ledelse og privatliv til at balancere?
3. Hvordan får vi flere kvindelige ansøgere?
4. Hvordan opnår vi mere bredde i ansættelsesudvalgene til lederstillinger?

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Mikkel Hemmingsen indleder med at bemærke, at det er svært at konkludere noget entydigt ud fra rapporten.

Camilla Skytte Behrendsen fra HR bekræfter, at der ikke på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen kan gives et klart svar på, hvorfor der ikke er flere kvindelige ledere på de højeste administrative niveauer. Der er ikke den store forskel på, hvad mænd og kvinder svarer i forhold til interesse for ledelse og balance mellem arbejdsliv og privatliv. På trods af dette, er der væsentligt færre kvindelige ansøgere til administrative lederstillinger på de højeste niveauer i Region Syddanmark. Dette kan ikke forklares ud fra undersøgelsen.

Medarbejdersiden bemærker, at de gerne vil have præciseret i rapporten, at det handler om administrative ledere, da dette ikke fremgår med tydelighed.

Ledelsessiden bemærker, at det er en myte, at der kun er mænd i ansættelsesudvalgene. Der er stort set altid kvinder med i ansættelsesudvalgene, når de højeste administrative lederstillinger skal besættes. Derfor ser de helst, at forslaget om at overveje, hvordan der opnås større bredde i ansættelsesudvalgene, udgår. Det handler heller ikke om, at man fra ledelsessiden vælger de kvindelige ansøgere fra, for der er en interesse for at ansætte kvindelige ledere. Det er dog samtidigt vigtigt, at den bedst kvalificerede ansættes.

Medarbejdersiden bemærker, at man finder det vigtigere, at der tænkes bredt i forhold til ansættelsesudvalg, så man får et mangfoldigt udvalg frem for alene at tænke på køn. Bredde i ansættelsesudvalg vil give et mere nuanceret grundlag at ansætte ud fra. Generelt set er det en god ide at fokusere mere bredt på ligestilling og mangfoldighed frem for at fokusere på køn.

En medarbejder bemærker, at hvis vi skal se på lige muligheder, er vi nødt til at tage det seriøst. Jo højere op i ledelseslagene vi kommer, jo færre kvinder er der. Det er svært at forestille sig, at det kun er mændene, der er kvalificerede til disse stillinger.

En anden bemærker, at det kan være en god ide at se på stillingsopslagene, når der ikke er flere kvindelige ansøgere til lederstillingerne. Det kan være, at man skal formulere stillingsopslagene anderledes for at tiltrække kvinderne.

Desuden spørges der til, om der er forskel på mænd og kvinders interesse i ledelse efter deltagelse i lederaspirantforløbet. HR svarer, at det ikke ser ud til at være tilfældet.

På baggrund af drøftelsen konkluderes det, at der med undersøgelsen ikke er fundet entydige problemer eller løsninger, som peger på, hvad der kan gøres for at øge andelen af kvindelige ledere i de højeste administrative ledelseslag. Hovedudvalget opfordrer kvinder til at søge de lederstillinger, der opslås. Hvis nogen mener, at de kan have brug for de støtteredskaber, der er nævnt i rapporten, eksempelvis mentorordning, netværk eller coaching, opfordres de til at rette henvendelse til HR.

HR retter rapporten til på baggrund af Hovedudvalgets bemærkninger.

Bilag

Kvinder i ledelse - rapport

Punkt 5: Generel procedure for udmøntning af personalepolitiske midler

12/445

Sagsfremstilling

På mødet den 6. september 2012 blev det besluttet, at der skal udarbejdes en generel procedure for udmøntning af personalepolitiske midler, der inddrager Fælles MED-udvalgene.

På baggrund heraf har sekretariatet udarbejdet et udkast til en generel procedure, som har været forelagt dagsordensudvalget. Udkastet er vedhæftet som bilag sammen med det ansøgningsskema, der blev brugt i forbindelse med OK 08.

Hvis Hovedudvalget beslutter, at der skal igangsættes en proces med mulighed for at ansøge om midler for OK 11, er der i udkastet til en generel procedure lagt op til, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe, der skal bidrage til kvalificeringen af ansøgningerne mv.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Der er enighed om at arbejdet forankres i dagsordensudvalget.

Bilag

Udkast til generel procedure for udmøntning af personalepolitiske midler

Ansøgningsskema vedr. personalepolitiske projekter.pdf

Punkt 6: Natarbejde og brystkræft

12/20426

Sagsfremstilling

Der har i de senere år været fokus på mulige helbredsgener i forbindelse med arbejde om natten.

Danske Regioner har i foråret 2012 sammen med Dansk Sygeplejeråd og Kræftens Bekæmpelse gennemført et større udredningsarbejde om sammenhængen mellem natarbejde og brystkræft. Dette har udmøntet sig i en rapport med en række anbefalinger af, hvordan den negative effekt af natarbejde kan minimeres.

Der er evidens for, at nattearbejde sandsynliggør en øget risiko for brystkræft, efter mere end 20 års natarbejde. Desuden opregner eksperterne en række anbefalinger, der antageligt kan reducere døgnrytmeforstyrrelser som følge af natarbejde. Anbefalingerne hviler på et videnskabeligt grundlag, men de er ikke entydigt evidente. Koncern HR vurderer, at anbefalingerne bygger ovenpå kendt viden og eksisterende anbefalinger, som f.eks. Danske regioner i "Trivsel i arbejdet" 2009, "Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler" 1999. Koncern HR ser frem til, at der bidrages med yderligere forskning og viden om forskellig eksponering, eksempelvis i forhold til individuelle forskelle og forskellige arbejdsfunktioner.

Anbefalingerne har været drøftet i regi af Danske Regioner, hvor det anbefales, at man i regionerne i alle relevante MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper drøfter, hvordan anbefalingerne meningsfuldt kan indarbejdes i den daglige arbejdstidsplanlægning og hvad man i øvrigt kan gøre for at minimere generne af nattearbejde og døgnrytmeforstyrrelser.

Koncern HR har udarbejdet et notat til brug for drøftelse på HU (se bilag)

Indstilling

Det indstilles at:

- emnet natarbejde og brystkræft drøftes på HU og derfra sendes videre til lokal drøftelse rundt i de lokale Fælles MED udvalg, herunder at man i de lokale Fælles MED udvalg drøfter, hvordan det bedst sikres, at alle berørte medarbejdere tager imod de tilbudte helbredsundersøgelser med henblik på tidlig reaktion ved helbredsproblemer relateret til nattearbejde.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Mikkel Hemmingsen foreslår, at Hovedudvalget udsætter sin drøftelse, til der har været mulighed for at drøfte det lokalt i Fælles MED-udvalgene. Herefter bringes drøftelsen tilbage til Hovedudvalget, og der udarbejdes en holdningstilkendegivelse fra Hovedudvalget.

Medarbejdersiden er enig heri. Det er i den forbindelse vigtigt, at Fælles MED-udvalgene præciserer, hvordan helbredscontrollerne udføres lokalt, da der kan være stor forskel herpå.

Hovedudvalget afventer tilbagemeldingerne fra Fælles MED-udvalgene og drøfter emnet på baggrund heraf den 8. februar 2013.

Bilag

Notat - natarbejde og brystkræft

Punkt 7: Budget 2013

12/16373

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog den 24. september 2012 budgettet for 2013 og overslagsår.

Til brug for 2. behandlingen i forretningsudvalg og regionsråd var udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/Renter, bl.a. omhandlende forslag til udmøntning af økonomiaftalen for 2013 m.v.

Til 2. behandlingen i regionsrådet forelå en række ændringsforslag, anbefalet af forretningsudvalget. Disse omfatter bl.a.

- **Fokus på det forebyggende sundhedsområde**

: Forsøgsprojekt i samarbejde med Odense Kommune vedr. Integrated Care og forsøgsprojekt vedr. generelle helbredsundersøgelser med henblik på tidlig opsporing og stratificering

- **Styrkelse af indsatsen på det psykiatriske område**, herunder fælles ansvar for psykisk sårbare unge; etablering af telepsykiatrisk center; rekrutteringsplan og meraktivitet

- **Regionale udviklingsopgaver**: Bidrag til etablering af letbane i Odense og andre initiativer vedr. kollektiv trafik.

Vedr. anlæg reduceres anlægsniveauet markant i 2013 med henblik på at overholde det aftalte anlægsloft i 2013. Som udgangspunkt er igangværende, større projekter især på psykiatriområdet ikke berørt heraf. Derimod udskydes en række planlagte, men endnu ikke udmøntede investeringer fra 2013 til 2014 eller udgår helt. For at kunne videreføre og fastholde et nødvendigt investeringsomfang også i 2013 gennemføres anskaffelser af medicoteknik og it via leasing.

Ændringsforslagene omfatter også emner af tværgående karakter, herunder

- kontinuerlig kompetenceudvikling
- ligestillingsredegørelse
- flere elevpladser
- administrative besparelser.

I forbindelse med forretningsudvalgets 1. behandling af budgettet fremkom medarbejdersiden med en række kommentarer og spørgsmål, som blev behandlet på Hovedudvalgsmødet den 6. september. Vedhæftet er et bilag, der sammenholder medarbejdersidens kommentarer og spørgsmål med ændringsforslagene fra 2. behandlingen af budgettet.

Indstilling

Til information og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Der er ingen spørgsmål til det vedtagne budget.

Medarbejdersiden bemærker, at de er meget tilfredse med papiret med tilbagemeldingerne på de spørgsmål, som medarbejdersiden har stillet til Forretningsudvalget.

Mikkel Hemmingsen svarer, at man gerne vil vise, at medarbejdersidens spørgsmål bliver behandlet og vurderet, og det er vigtigt med en god proces. Der er stor lydhørhed fra politikernes side.

Bilag

Budget 2013 - Sundhed - sidepapir til 2. behandlingen

Budget 2013 - Social og Specialundervisning - sidepapir til 2. behandlingen

Budget 2013 - Regional Udvikling - sidepapir til 2. behandlingen

Budget 2013 - Fælles formål samt Renter - sidepapir til 2. behandlingen

Budget 2013 - ændringsforslag til 2. behandlingen

Budget 2013 - ændringsforslag set ift. medarbejdersidens bemærkninger

Punkt 8: Anden økonomi- og aktivitetsrapportering 2012

12/11759

Sagsfremstilling

Dette er den anden af tre årlige rapporter vedrørende udviklingen i aktivitet, økonomi og kvalitetsmål. I notaterne vedrørende Sundhed, Socialområdet og Regional Udvikling er der redegjort for de pågældende områders forventning til udviklingen i 2012. Sammenfatningen indeholder en standardiseret økonomiopfølgning og en redegørelse for Fælles formål og administration, samt renter og likviditet.

Nedenfor sammenfattes forventninger med hensyn til aktivitet og økonomi for de forskellige aktivitetsområder:

Sundhed

Aktivitet: På alle sygehuse konstateres betydelig usikkerhed om prognoserne for meraktivitet og afregningen herfor. Sygehusenes aktuelle vurderinger af afregningen for meraktiviteten inkl. særlig dyr medicin m.m. ligger ca. 100 mio. kr. under afregningen i tidligere år.

Økonomi: Der forventes et mindreforbrug i forhold til ajourført budget på 257 mio. kr., hvilket afspejler:

- Somatik: For de somatiske sygehuse under ét forventes en overskridelse på 40 mio.kr og et mindreforbrug på fællesområdet på ca. 117 mio.kr.
- Psykiatri: Forventet balance.
- Sygesikring: Forventet mindreforbrug på 52 mio.kr. ekskl. medicintilskud og mindreforbrug på 123 mio. kr. vedrørende medicintilskud.

Der forventes overholdelse af det i økonomiaftalen aftalte udgiftsloft, ekskl. medicintilskud.

Social- og Specialundervisning

Aktivitet: Belægning forventes 4,8 % lavere end budgetteret.

Økonomi: Det akkumulerede underskud forventes afdraget med 10,6 mio. kr. mod budgetteret 24,0 mio. kr.

Regional Udvikling

Aktivitet: Tidsforskydning mellem bevilling og udbetaling af støtte til aktiviteter.

Økonomi: Forventet regnskab ventes at ligge over det oprindelige budget. Det ajourførte budget indeholder overførsler og genbevillinger fra tidligere år, hvoraf hovedparten er disponeret bestemte puljer og projekter, som ventes bogført som forbrug i 2012.

Fælles formål og central administration

På baggrund af de bogføringer der har været på nuværende tidspunkt på Fælles formål og administration, forventes der balance. Dette skal sammenholdes med tidligere års erfaringer, samt med almindelig tilbageholdenhed hos stabene.

Tilbagemeldingerne fra stabene bygger på en forventning om, at have disponeret over det ajourførte budget fuldt ud, men jf. tidligere års erfaringer, forventes der tidsforskydninger i disse dispositioner.

Renter

Der forventes balance.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Bemærkninger til økonomi- og aktivitetsrapporteringen

Medarbejdersiden bemærker, at de ikke kan få de 257 mio. kr. i mindreforbrug på sundhedsområdet, der fremgår af s. 1 i sammenfatningen, til at passe sammen med tallene på side 3 i samme papir.

Direktør Per Busk medgiver, at tallene i sammenfatningen ikke ser ud til at passe sammen, og at der må være sket en regnefejl i papiret.

Sundhed undersøger, hvor regnefejlen er sket og giver en tilbagemelding til Hovedudvalget.

Medarbejdersiden spørger til, om de problemer, som den nye budgetlov giver i forhold til overførsler fra et år til et andet, nu er blevet afklaret.

Ledelsessiden svarer, at i forhold til Regional Udvikling er det blevet afklaret, at hvis man giver en tilsagnsbevilling, gælder det som en udgift. Derudover bemærkes, at budgetloven gælder, men at man internt i Region Syddanmark har aftalt, at der kan overføres 1 pct. af budgettet fra det ene år til det andet. Budgettet følges meget tæt, men vi er samtidig afhængig af de andre regioner, da det er regioner samlet set, der skal overholde budgettet.

Medarbejdersiden bemærker desuden, at de synes at formuleringen i dagsordenspunktet om, at der forventes balance for "Fælles formål og administration", blandt andet på baggrund af almindelig tilbageholdenhed i stabene, er uheldig. Det må antages, at der er lige så stor tilbageholdenhed på de øvrige områder, og det er vigtigt at understrege.

Arbejds miljø og rammevilkår/budget

Dorte Ruge fra Psykiatrien udtrykker bekymring for budgettets indvirkning på arbejdsmiljøet på området. Psykiatrien forventes at gå i nul, men der er stadig på nuværende tidspunkt et underskud på 12 mio. kr. Derfor er der nu indført ansættelsesstop, hvilket går ud over kvaliteten af ydelserne til borgerne samt arbejdsmiljøet. På dialogmødet blev der snakket om, at ingen skal blive syge af at gå på arbejde, men nu er flere medarbejdere sygemeldt på grund af arbejdsforholdene.

Direktør Anders Meinert svarer, at vi selvfølgelig ikke skal have et arbejdsmiljø, hvor folk bliver syge af at gå på arbejde. Det er rigtigt, at der er et underskud lige nu, og det forsøger man at kompensere for ved at indføre et intelligent ansættelsesstop. Det er samtidig vigtigt at understrege, at vi ikke kan sætte en højere standard for kvaliteten, end vi har økonomi til.

Medarbejdersiden bemærker, at det er meget vigtigt at have fokus på arbejdsmiljøet, og det er samtidig vigtigt at det kommunikerer ud i organisationen, at der er opmærksomhed omkring det.

Ledelsessiden svarer, at det anerkendes, at der er en udfordring, men at vi samtidig skal benytte lejligheden til at se på, om vi kan gøre tingene anderledes. Medarbejderne skal ikke løbe hurtigere, men man skal se på, om tingene kan gøres smartere. Vi skal også se på, hvordan vi kan hjælpe medarbejderne til at kunne agere inden for de rammer, der er, uden at de bliver syge af det. Det er et fælles ansvar for medarbejdere og ledelse, og det er vigtigt at få italesat udfordringen.

Medarbejdersiden bemærker, at de for så vidt er enige med ledelsessiden, men understreger at det er et ledelsesmæssigt ansvar at klæde medarbejderne på til at kunne agere inden for de rammer, der er. Desuden er det også vigtigt at være opmærksom på, at også lederne er pressede af rammevilkårene.

Ledelsessiden er enig heri. Det er desuden vigtigt at løse udfordringer lokalt i et samarbejde mellem medarbejdere og ledere.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at ingen skal blive syge af at gå på arbejde. Medarbejderne skal hjælpes til at kunne agere i de rammer, der er. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksomme på både medarbejdere og ledere.

På baggrund af drøftelserne er der desuden enighed om, at der skal være en temadrøftelse i Hovedudvalget om emnet på et kommende møde, hvor blandt andet følgende skal drøftes:

- **Konkrete værktøjer til, hvordan man kan hjælpe medarbejdere/ledere til at undgå at blive frustrerede over rammerne**
- **Faglig stolthed – hvordan bevares den under de givne vilkår**

Bilag

Sammenfatning 2. økonomi- og aktivitet 2012.pdf

Sundhed 2. økonomi og aktivitet 2012.pdf

Socialområdet 2. økonomi- og aktivitet 2012.pdf

Regional Udvikling 2. økonomi- og aktivitet 2012.pdf

Fælles formål og central adm 2. økonomi- og aktivitet 2012.pdf

Punkt 9: Revidering af Region Syddanmarks "Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø"

12/21666

Sagsfremstilling

Region Syddanmarks "Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø" skal efter planen revideres inden udgangen af 2013. Der skal i den forbindelse nedsættes et nyt forhandlingsorgan.

Med hensyn til sammensætningen af medarbejdersiden i forhandlingsorganet skal der rettes henvendelse til de faglige organisationer. Det er forventningen, at disse organisationer vil pege på en sammensætning med otte medarbejderrepræsentanter (4 fra OAO, 3 fra FTF og 1 fra AC som beskrevet i rammeaftalens protokollat om indgåelse af lokalaftaler).

Der er ingen formel begrundelse for, at ledelsessiden nødvendigvis antalsmæssigt skal matche medarbejdersiden.

Det forventes, at forhandlingsorganet holder sit første møde i 1. kvartal 2013.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget beslutter

- at HR Sekretariat foranlediger udpegning af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter til forhandlingsorganet
- at HR Sekretariat betjener forhandlingsorganet

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Medarbejdersiden bemærker, at det første "at" i indstillingen i dagsordenspunktet kan misforstås, og understreger, at det er hovedorganisationerne, der udpeger medarbejderrepræsentanterne til forhandlingsorganet.

Ledelsessiden bekræfter, at det naturligvis er hovedorganisationerne der forestår udpegningen.

Punkt 10: Status på udpegning til Hovedudvalget

12/445

Sagsfremstilling

Fordeling af mandater

Der er nu indsamlet oplysninger om fordelingen af regionens personale på hovedorganisationsniveau. Tallene er vedhæftet som bilag. Tallene ser ikke ud til at ændre ved den fordeling af mandater, der har været i indværende periode.

Der er sendt brev til hovedorganisationerne med anmodning om, at de varetager fordelingen af mandaterne mellem sig og udpeger de kommende medlemmer af Hovedudvalget for perioden 2013-14.

Selvejende institutioner

Der er optaget personale med henblik på fordeling af mandater mellem LO, FTF og AC, indgår de fem hospicer i optællingen. Hospicerne er derved repræsenteret på lige fod med andre enheder i Hovedudvalget. Derudover arbejder sekretariatet på en afklaring af, hvordan de 5 hospice forankres ift. Region Syddanmarks arbejdsmiljøorganisation, jf. kravene i rammeaftalen.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Mikkel Hemmingsen fortæller, at der stadig arbejdes med at afklare, hvordan de selvejende institutioner skal forankres i forhold til Region Syddanmarks arbejdsmiljøorganisation.

Medarbejdersiden bemærker, at det vil være godt med en hurtig udmelding om, hvornår der udpeges arbejdsmiljørepræsentanter på de forskellige områder.

Socialområdet bemærker i den forbindelse at de afholder valg den 5. december.

Desuden ønsker medarbejdersiden, at det vedlagte bilag tilføjes en kolonne, hvortil eleverne overføres.

Sekretariatet søger for at rette bilaget til.

Bilag

Opgørelse regionen.pdf

Punkt 11: Status for etablering af paraply-tilbud på socialområdet

12/7215

Sagsfremstilling

Efter høring og behandling af den foreslåede justering af socialområdets paraply-tilbud i region Syddanmark i regionsrådet den 22. oktober 2012 vil driftsdirektør Jens Jørn Bøvling mundtlig informere Hovedudvalget om forelæggelsen for regionsrådet og resultatet heraf.

Dagsordenspunkt til forretningsudvalgets behandling den 10. oktober 2012 er vedlagt.

Driftsdirektør Jens Jørn Bøvling vil ligeledes mundtlig orientere om gennemførelsen af personaleprocesserne i oktober og november måneder 2012.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Socialdriftsdirektør Jens Jørn Bøvling orienterer. Regionsrådet godkendte den 22. oktober 2012 forslag til justering af socialområdets paraply-tilbud, så området for hørehæmmede slås sammen med kommunikationscentre under én paraply.

Processen med at få udflyttet tre medarbejdere fra Regionshuset til paraplyerne er afsluttet, dog er der stadig en udfordring på økonomiområdet. Ingen har her ønsket at blive flyttet, og der skal formentlig reduceres med én medarbejder. Det tages der fat på nu.

Der er udarbejdet en procesplan for mellemlederne ude på centrene, som nu skal behandles i Fælles MED-udvalget.

Jens Jørn Bøvling understreger, at der ikke med den nye organisering bliver længere til lederne. Der bliver lokal ledelse på alle institutioner, det er først på niveauet højere op, hvor der kan tales om fjernledelse. For nogle er det nyt og for andre ikke, men det opleves ikke som et problem.

Bilag

Dagsordenspunkt med bilag til forretningsudvalget vedr forslag til justering af paraply-tilbud på socialområdet

Punkt 12: Evt.

12/445

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Medarbejdersiden efterspørger mødeplanen for 2013 og bemærker i den forbindelse, at man gerne vil have, at der tages hensyn til planlagte møder i Fælles MED-udvalgene.

Sekretariatet bemærker, at mødeplanlægningen for 2013 er ved at være på plads, men at man vil forsøge at tage hensyn til allerede planlagte møder i Fælles MED-udvalgene.

Punkt 13: Kommunikation fra mødet

12/445

Beslutning i Hovedudvalget den 25-10-2012

Det aftales, at der kommunikeres ud om følgende emner:

- Rapporten om kvinder i ledelse
- Fokusområder og ambitioner på arbejdsmiljøområdet
- Den aftalte proces vedr. rapporten om de mest syge medarbejdere
- Den aftalte proces vedr. punktet om natarbejde og brystkræft