

REFERAT Hovedudvalget d. 17-09-2015

Mødedato Torsdag d. 17. september 2015 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 7

Mødedeltagere Niels Nørgaard Pedersen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra seneste møde og generel information.....	3
Økonomiaftalen for 2016.....	6
Forslag til budget 2016.....	8
Status til HU på Sygefravær & Trivsel 2015.....	10
Høring: Udkast til specialeplan for Region Syddanmark.....	13
Høring af udkast til fordanskning og harmonisering af sygehusenes afdelingsnavne.....	16
Opdateret vejledning om Løntilskudsjob i Region Syddanmark.....	19
Generel drøftelse af duftpolitik i Region Danmark.....	21
Arbejds miljøkonference 2016.....	23
Årlig arbejds miljødrøftelse og evaluering af fokusområder.....	26
Evt.....	30
Kommunikation fra mødet.....	32

Punkt 1: Opsamling fra seneste møde og generel information

15/37449

Opsamling fra seneste møde og generel information

Sagsfremstilling

Status på øverste ledelse i regionen samt lederrepræsentanter i Hovedudvalget

Jane Kraglund tiltræder pr. 1. oktober 2015 som regionsdirektør.

Sundhedsdirektør Jens Elkjær er indtil da udpeget til fungerende regionsdirektør. Endvidere er Anlægschef i psykiatrien Torben Kyed Larsen udpeget til fungerende psykiatri- og socialdirektør og afdelingschef i regionaludvikling Dorthe Kusk til fungerende direktør for Regional Udvikling.

De indtræder alle tre i Hovedudvalget, hvor Jens Elkjær bliver fungerende formand for Hovedudvalget.

-

Serviceeftersyn af regionens værdier

Punktet vedr. serviceeftersyn af værdier udsættes til den nye regionsdirektør er tiltrådt.

Vejledning til krisehjælp

Vejledningen til krisehjælp er gennemset som ønsket. Der er ingen ændringer til det eksisterende. Vejledning til krisehjælp findes på følgende link: www.regionsyddanmark.dk/wm297507

INDSTILLING

Til information

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Spørgsmål til referat fra sidste møde:

Status på socialområdet

Medarbejdersiden ønskede en status i forhold til hjemtagelse af institutioner.

Torben Kyed orienterede om, at der er taget stilling til hjemtagelser svarende til 4 pct. af budgettet. Herudover er der igangsat en række processer, der endnu ikke er afklaret. Det endelige resultat kendes først i slutningen af 2015, men pt. ser det ud til at blive mindre end de 20 pct., der tidligere har været i spil.

Status på ambulancekørsel

Medarbejdersiden ønskede en status i forhold til Bios og ambulancekørslen i Region Syddanmark.

Jens Elkjær orienterede om status på sagen. Overtagelsen af vagtcentralen har gjort det muligt at sammenligne responstiderne hos Bios med responstiderne hos Falck. Responstiderne hos Bios svarer til de sidste tre måneder med Falck. Der er fortsat en problemstilling omkring bemanning, men der arbejdes på en løsning. Region Syddanmark følger udviklingen tæt.

Medarbejdersiden stillede spørgsmål til, hvem der betaler for de igangsatte kontrolforanstaltninger.

Ledersiden svarede, at det i opstartsfasen udelukkende er Region Syddanmark, der afholder disse udgifter. Efter den aftalte opstartsfase vil der desuden træde bodsbetingelser i kraft, som vil gøre det dyrt ikke at leve op til den aftalte kontrakt. Den øgede overvågning giver desuden en øget indsigt i området, som tidligere har været svær at tilvejebringe.

Medarbejdersiden tilkendegav, at man i kontaktudvalget havde drøftet sagen og at der generelt var en opfattelse af, at udstyret i de nye Bios ambulancer er bedre end tidligere.

Lægeboliger

Medarbejdersiden ønskede en status på lægebolig situationen. Der blev udtrykt bekymring for, at lægeboligerne bliver vurderet for højt i forhold til den reelle markedsværdi.

Ledersiden svarede, at udgangspunktet er, at der fastsættes en forsigtig markedsværdi. Ledersiden var ikke bekendt med den rejste problemstilling, men vil undersøge sagen.

Status på øverste ledelse i regionen samt lederrepræsentanter i Hovedudvalget

Jens Elkjær indledte med en kort orientering omkring status for den øverste ledelse i regionen samt lederrepræsentanterne i Hovedudvalget.

Medarbejdersiden påpegede, at ledersidens udpegelse af repræsentanter til Hovedudvalget ikke helt er i overensstemmelse med lokalaftalen.

Ledersiden svarede, at Direktionens medlemmer som udgangspunkt burde være medlemmer af Hovedudvalget, men at man undersøger sagen.

På medarbejdersiden træder Rene Gordon ud af Hovedudvalget. Suppleanten træder ind i stedet. Der er endnu ikke udpeget en ny suppleant. Der vil blive udarbejdet en opdateret liste over medlemmer i Hovedudvalget med deres mailadresser forud for næste Hovedudvalgsmøde.

Serviceeftersyn af regionens værdier

Udsat til efter tiltrædelse af ny regionsdirektør.

Vejledning om krisehjælp

Opdateret.

Punkt 2: Økonomiaftalen for 2016

15/37555

Bilag

Bilag 2.1 Økonomiaftale 2016 - i hovedtræk.pdf

Bilag 2.2 Aftale om regionernes økonomi for 2016.pdf

Økonomiaftalen for 2016

Sagsfremstilling

Aftalen med regeringen om regionernes økonomi for 2016 er indgået den 20. august 2015. Aftalen i sin helhed er vedlagt som bilag.

I forlængelse af mødet den 24. august 2015 har regionsrådet fået en foreløbig orientering om aftalen og dens konsekvenser for Region Syddanmark. Planchesættet fra mødet vedlægges som bilag.

På mødet vil der blive givet en kort gennemgang af hovedelementerne i aftalen.

INDSTILLING

Til orientering.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Medarbejdersiden var forud for mødet blevet orienteret om økonomiaftalen og den igangværende budgetproces af Økonomidirektør Mogens Sehested.

Jens Elkjær gennemgik hovedelementerne i den indgåede økonomiaftale.

Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning.

Punkt 3: Forslag til budget 2016

15/34113

Forslag til budget 2016

Sagsfremstilling

Regionsrådet har den 24. august 2015 haft 1. behandling af forslag til budget 2016-2019.

Til brug for 1. behandlingen var udarbejdet sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles formål og administration/renter. Heri var redegjort for bl.a. status for budgetforslaget samt udfordringer i relation til budget forud for økonomiaftalens indgåelse. Der er således tale om et "teknisk" forslag til budget med udgangspunkt i overslagsårene 2016-2018, jf. ajourført budget 2015, fremskrevet til 2016-niveau. Overslagsår 2019 er sat lig 2018.

Hertil vil komme konsekvenserne af aftalen om regionernes økonomi for 2016 samt lov- og cirkulæreprogram (DUT) m.v.

Regionsrådets 1. behandling samt sidepapirer kan findes ved hjælp af linket: [xxx](#).

I forlængelse af økonomiaftalens indgåelse vil der blive udarbejdet materiale, der gennemgår aftalens hovedelementer og disses konsekvenser for Region Syddanmark, finansiering m.v.

Da økonomiaftalen først er indgået i august, er 2. behandlingen af budgetforslaget rykket/udskudt, så 2. behandlingen sker på ekstraordinære møder i forretningsudvalget den 28. september og regionsrådet den 7. oktober 2015.

De politiske forhandlinger i relation til budget 2016 pågår frem mod 2. behandlingen, så aftalen om budget 2016 behandles som ændringsforslag til budgettet i forbindelse med forretningsudvalgets 2. behandling.

INDSTILLING

Til information og drøftelse.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Jens Elkjær indledte med en kort gennemgang af arbejdet med budget 2016. Budgetforslaget er den 24. august 2015 blevet 1. behandlet i Regionsrådet. Regionsrådet ønsker at sammentænkes budgetlægningen med finanslovsforhandlingerne, således at der ikke igangsættes unødvendige besparelser, inden der er et fuldt overblik over regionens økonomiske ramme.

Som udgangspunkt forventes det, at der i 2016 skal spares ca. 200 mio. kr. i Region Syddanmark. Den nye økonomiske rammestyring og de igangsatte initiativer i forhold til medicinudgifter har dog haft en positiv betydning for regionens samlede økonomi. Det betyder, at det er muligt at tilrettelægge en proces, som gør de personalemæssige konsekvenser begrænsede.

Medarbejdersiden tilkendegav, at de var glade for at budgetlægningen tænkes sammen med finansloven således at der i så vid udstrækning som muligt, kan skabes tryghed for medarbejderne, og undgås fyringer.

Ledersiden tilføjede, at man ønsker at øge stordriftsfordelene ved at se på struktur og organisering.

Punkt 4: Status til HU på Sygefravær & Trivsel 2015

15/9216

Bilag

Bilag 4.1 Status august 2015 - Hovedudvalget.pdf

Status til HU på Sygefravær & Trivsel 2015

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har en målsætning om at nedbringe sygefraværet med 20 % til 4.1 % inden udgangen af 2015. Prognosen for årsresultatet er med udgangen af juni på 4.4 %, hvilket indikerer, at regionen ikke når måltallene i 2015.

Koncern HR's bedste bud er et årsresultat for regionen samlet set på 4.2 – 4.3 % med en fortsat tæt opfølgning overfor enhederne og et stærkt ledelsesmæssigt fokus i ledelsessystemet.

Den centrale og systematiske indsats i samarbejde med MED-systemet har indtil nu rykket regionen meget tæt på de politiske målsætninger, og regionen har ved udgangen af 2014 det laveste sygefravær blandt regionerne.

Orientering og drøftelse med regionsrådsformanden

Punktet har været drøftet mellem direktionen og regionsrådsformanden på planlægningsmødet den 19. august. Konklusionen fra denne drøftelse er:

- Der opfordres til, at fastholde ledelsesmæssigt fokus og foretage benchmarking med relevante parter (fx regioner/kommuner)
- Vi forfølger området, som vi har gjort tidligere velvidende, at der er områder, der kan forbedres
- Vi går ikke radikalt til værks i kampen om at nå måltallet – vores behandling af syge medarbejdere skal fortsat være anstændig
- Sygefraværet rapporteres efter planen til regionsrådet

Strategien fremadrettet

Koncern HR understøtter beslutningen fra planlægningsmødet. At arbejdet med sygefraværsindsatsen er en konstant og løbende del af at bedrive ledelse. Det er derfor væsentligt ikke at slippe fokus på sygefraværet efter udgangen 2015. Det centrale fokus med systematisk opfølgning, rådgivning og sparring skal fastholdes, så regionen ikke oplever en stigning i sygefraværet.

Arbejdet skal fortsat understøttes af igangværende værktøjer, procedurer og initiativer, således at enhedernes og Koncern HR's vurdering af mer-potentialet får det nødvendige fokus.

- Det ledelsesmæssige fokus skal opprioriteres gennem hele ledelsessystemet med hyppig opfølgning fra direktionen understøttet af HR's nøgletal på sygefravær samt mødereferater fra Koncern HR's opfølgningsskemaer i enhederne.
- Koncern HR opprioriterer benchmarking i forhold til andre regioner og kommuner samt benchmarking enhederne imellem i Region Syddanmark for at lære af de bedste
- Koncern HR skal sammen med de lokale HR afdelinger bl.a. understøtte målrettede uddannelsesmæssige tiltag overfor ledere eller afdelinger i enheder med højt sygefravær
- Et fortsat tæt samspil med Hovedudvalget og MED-systemet er vigtigt i det fremadrettede arbejde
- Anvendelsen af 1-5-15 modellen og "Kom godt tilbage modellen" skal opprioriteres, og det skal tilstræbes at modellerne anvendes systematisk i hele regionen
- IT opfølgningssystemer bør implementeres på alle enheder
- Fortsat systematiske opfølgningsskemaer fra Koncern HR til de enheder, som ligger over måltal
- Arbejdet med indgåelse af partnerskabsaftaler med kommuner i regionen skal fortsættes med stort fokus

Koncern HR vil stå i spidsen for videndeling på tværs i regionen, så der eksempelvis kan læres af, hvad gør de bedste enheder og afdelinger i regionen, herunder lære af og implementere de metoder, som f.eks. SVS og centre på socialområdet anvender, og som betyder at sygefraværet her ligger på eller under måltallet for 2015.

Punktet har været behandlet på direktionsmødet den 12. august. Regionsrådet vil få en status på sygefraværet på førstkomende regionsrådsmøde.

INDSTILLING

Til orientering

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Jens Elkjær indledte med at præsentere status på projekt Sygefravær og Trivsel 2015. Den politiske målsætning om at nedbringe sygefraværsprocenten til 4,1 ser ikke ud til at blive indfriet i 2015. Målsætningen fastholdes fremadrettet, og der lægges op til at nå målsætningen gennem de indsatser og værktøjer, der er igangsatte og som virker. Jens Elkjær orienterede om, at hverken ledersiden eller politikerne lægger op til at tage skrappe metoder i brug for at nå målsætningen.

Medarbejdersiden støttede op om den skitserede linje og tilføjede at arbejdet med social kapital og fokus på kerneopgaven ligeledes vil føre til et lavere sygefravær på længere sigt. Medarbejdersiden bakkede dog ikke op om anbefalingen om at anvende samme metode som Sydvestjysk Sygehus, som det ellers blev foreslået. Medarbejdersiden mente, at man på Sydvestjysk Sygehus skred hurtigere til afskedigelse end andre steder og derfor også udbetalte flere kompensationer end på de øvrige enheder. Det blev aftalt, at Koncern HR udarbejder en analyse, der belyser problemstillingen. Analysen udformes som i afsnit 4.4 i den årlige Arbejdsmiljøredegørelse og fremlægges på Hovedudvalgets næste møde.

Afslutningsvis blev måltallene og de faktiske fraværsprocenter i henholdsvis Psykiatrien og Socialområdet drøftet. Medarbejdersiden stillede spørgsmål ved, om de opstillede måltal var kulturel betinget eller baseret på objektive skøn. Det blev besluttet, at Koncern HR undersøger sagen.

Punkt 5: Høring: Udkast til specialeplan for Region Syddanmark

15/38868

Bilag

Bilag 5.1 Høringsnotat om specialeplan RSYD.pdf

Bilag 5.2 Excell oversigt over udkast til specialeplan.pdf

Bilag 5.3 OpdateretTids- og Procesplan Specialeplanlægning 2. september 2015.pdf

Høring: Udkast til specialeplan for Region Syddanmark

RESUMÉ

Vedlagt udkast til specialeplan for Region Syddanmark med henblik på indhentning af udtalelse fra Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Udkast til specialeplan har form af en oversigt over regionsfunktioner og højtspecialiserede funktioner, som regionen forventer at ansøge Sundhedsstyrelsen om.

Se bilag.

Hovedudvalget gives hermed mulighed for at komme med en udtalelse senest den 28. september 2015 om fordelingen af specialfunktioner mellem sygehusenheder og matrikler i Region Syddanmark.

Specialeprocessen i Region Syddanmark

Generelt er der tale om en revision den arbejdsfordeling, der blev aftalt ved sidste speciale runde.

Udgangspunktet er, at undtagen der er nyt i specialeudmeldingen, fortsætter man uændret medmindre der er:

- Store ændringer i volumen
- Ændringer i specialevejledning
- Fundamentale ændringer

Regionsrådet har godkendt, at følgende præmisser lægges til grund for specialeplanlægningen i Region Syddanmark:

- At sikre bæredygtige faglige miljøer.
- At sikre høj faglig standard gennem tilstrækkeligt patientunderlag og samarbejde med relevante specialer.
- At sikre lokal betjening med mindre faglige hensyn taler imod.
- At sikre en afbalanceret fordeling af specialer og regionsfunktioner til de 4 sygehusenheder.
- At overveje "flytteomkostninger" ved flytning af eksisterende faglige miljøer.
- At OUH som hovedregel har alle regionsfunktioner, og skal sikres så mange højt specialiserede funktioner som fagligt muligt på landsplan.
- Der medfølger som udgangspunkt ikke særskilt finansiering ved varetagelse af specialfunktioner.
- Såfremt der er særlige forhold ved etableringen eller varetagelsen af en specialfunktion, der berettiger en særskilt finansiering – enten til etablering eller drift – skal dette forelægges via særskilt ansøgning fra den respektive sygehusenhed. Det skal ved indmelding til sundhedsstaben om ønske om varetagelse af nye funktioner anføres, at sygehusenheden vurderer, at der er behov for særskilt finansiering til funktionen, såfremt der søges og opnås godkendelse fra Sundhedsstyrelsen.

Til orientering vedlægges tids- og procesplan for revision af specialeplanen i Region Syddanmark 2015.

Det bemærkedes at materialet også er sendt til sygehusenes FMU.

Eventuelle bemærkninger sendes til sundhedsstaben senest den 28. september 2015 via

Sundhedsplanlægning og udvikling@rsyd.dk(der er _mellem ordene)

INDSTILLING

Til drøftelse

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Jens Elkjær indledte med en gennemgang af de overvejelser, der har været forud for udkastet. Der blev lagt vægt på, at der grundlæggende er tale om en revision af den arbejdsfordeling, der blev aftalt ved sidste speciale runde, og at man ikke ønsker større ændringer i denne runde.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det fremsendte materiale var meget kompliceret og ikke konsistent. Det var derfor vanskeligt at overskue de personalemæssige konsekvenser af planen, og på det forelagte grundlag var det derfor ikke muligt at afgive et høringssvar.

Det blev aftalt, at der afholdes en gennemgang af specialeplanen med fokus på de personalemæssige konsekvenser for dagsordensgruppen. På baggrund af denne gennemgang afgiver medarbejdersiden deres høringssvar, hvor der er høringsfrist d. 28. september.

Medarbejdersiden i Hovedudvalgets høringssvar til udkast til specialeplan for Region Syddanmark

Vi har 4 somatiske sygehuse i Region Syddanmark med akutfunktion, som kræver tilstedeværelse af speciallæger indenfor relevante specialer. Det er derfor helt afgørende at have regionsfunktioner på alle 4 sygehuse.

Med hensyn til de højt specialiserede funktioner, så er det vigtigt de placeres 3 forskellige steder i landet for, at kunne opretholde OUH som universitetshospital.

Følges ovenstående anbefalinger er det vores vurdering, at det ikke vil få personalemæssige konsekvenser i forhold til afskedigelser.

Punkt 6: Høring af udkast til fordanskning og harmonisering af sygehusenes afdelingsnavne

13/41562

Bilag

Bilag 6.1 Forslag til nye navne (hovedudvalget)

Høring af udkast til fordanskning og harmonisering af sygehusenes afdelingsnavne

RESUMÉ

Hovedudvalget bedes komme med bemærkninger til det fremlagte forslag til fordanskede og harmoniserede afdelingsnavne.

Sagsfremstilling

Sundhedsudvalget har den 23. juni 2015 besluttet at sende vedlagte forslag til fordanskede og harmoniserede afdelingsnavne i høring i Sundhedsbrugerrådet, hos sygehusenes MED-udvalg og hos regionens specialeråd. I den forbindelse bedes Hovedudvalget også give sine bemærkninger.

I forslaget er anført afdelingernes nuværende navne og sygehusenhedernes forslag til nye navne. I kolonnen yderst til højre er desuden anført de forslag til nye navne, som Hovedudvalget bedes forholde sig til. De navneforslag, der er markeret med rødt, afviger fra den pågældende afdelings nuværende navn.

Formålet er at gøre navnene mere patientvenlige, så det bliver enklere at finde rundt på sygehusene, samt at øge genkendeligheden for patienter, der har forløb på tværs af flere sygehuse.

Efter høringsprocessens afslutning vil Sundhedsudvalget drøfte indkomne bemærkninger og efterfølgende forelægge revurderede forslag til politisk behandling i Sundhedsudvalget og Regionsrådet.

Bemærkninger kan fremsendes til lkb@rsyd.dk, senest den 18. september 2015.

INDSTILLING

Til drøftelse.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Jens Elkjær orienterede om, at der er et politisk ønske om at fordanske og harmonisere sygehusenes afdelingsnavne.

Medarbejdersiden tilkendegav, at det er en god ide at harmonisere og fordanske afdelingernes navne, men pointerede at der mangler konsekvens.

Ledersiden svarede, at man ikke ønsker at fordanske latinske betegnelser, som er alment kendte. Ledersiden opfordrede desuden medarbejdersiden til at komme med konkrete ændringsforslag i deres høringssvar.

Medarbejdersiden stillede desuden spørgsmålstejn ved om forslaget har været testet i en tilstrækkelig stor brugergruppe. Desuden gjorde de opmærksom på, at der findes et EU-direktiv, som fastslår, at der i grænseområderne skal skiltes, så det er forståeligt for borgerne på begge sider af grænsen.

Ledersiden orienterede om, at skiltningen vil blive ændret løbende i forbindelse med renovering eller ibrugtagning af de nye sygehuse. Dette gøres for at minimere udgifterne.

Medarbejdersiden tilkendegav, at de var glade for denne beslutning.

Fristen for afgivelse af høringssvar blev rykket til mandag den 21. september 2015.

-
Herunder følger medarbejdersidens høringssvar, som er udarbejdet efter mødet:

Medarbejdersiden i hovedudvalgets høringsvar i forhold til udkast til fordanskning og harmonisering af sygehusenes afdelingsnavne.

Vi mener ikke udkastet er konsekvent i forhold til at fordanske de eksisterende navne. Som eksempel herpå kan nævnes:

- Neurorehabilitering*
- Nuclearmedicin*
- Genetik*
- Immunologi*

Vi opfordrer derfor til, at alle navne bliver fordansket for patienternes skyld. Man kunne med fordel teste det i en større brugergruppe f.eks. Regions Syddanmarks brugerpanel.

Vi har ikke kunnet nå at undersøge hvad man gør i de andre regioner, men vil opfordre til, at der også harmoniseres i forhold til det. Medarbejdersiden mener ikke, at de valgte navne i udkastet er mundrette, og mener derfor, at det bliver svært at præsentere sig i telefonen.

Vi mener der fortsat er behov for at oplyse om, om det er et sengeafsnit, en klinik eller et ambulatorium. F.eks. vil et ambulatorium og/eller sengeafsnit inden for samme speciale geografisk kunne ligge langt fra hinanden.

Endeligt vil vi gøre opmærksom på, at der findes et EU-direktiv, der fastslår, at der i et grænseområde skal skiltes så det er forståeligt for dem, der bor på begge sider af grænsen.

Vi bifalder meget, at det er besluttet at udføre dette løbende, i forbindelse med at der alligevel skal sættes nye skilte op, så dette ikke kommer til at påføre vores sygehuse ekstra udgifter. Omvendt vil det samtidigt betyde et langt implementeringsforløb.

Punkt 7: Opdateret vejledning om Løntilskudsjob i Region Syddanmark

15/36538

Bilag

Bilag 7.1 Vejledning - Løntilskudsjob i Region Syddanmark

Opdateret vejledning om Løntilskudsjob i Region Syddanmark

Sagsfremstilling

Hovedudvalget vedtog i 2012, at der skulle udarbejdes et fælles rammenotat omkring løntilskudsjob i Region Syddanmark.

På den baggrund blev det eksisterende rammenotat udarbejdet og lagt på HR portalen. Notatet er fra 2012, og der er tale om en udbygning af det tidligere notat om ret og pligt på området.

Hovedudvalget har i august 2015 anmodet om en opdatering af rammenotatet.

Notatet er derfor blevet opdateret, så det stemmer overens med de seneste lovændringer i lov om aktiv beskæftigelsesindsats – herunder ændrede regler for løntilskud.

Lovændringerne trådte i kraft den 1. januar 2015.

Reglerne om løntilskud hos offentlige arbejdsgivere er blevet ændret på følgende vis:

- Der er blevet indført en 6 måneders karenperiode for visse persongrupper, før ansættelse i løntilskud kan ske.
- Der er kommet nye bestemmelser vedr. løn og arbejdstid.
- Arbejdsgiverrefusionen for nogle persongrupper nedsættes fra kr. 143,14 pr. arbejdstime til kr. 107,55 pr. arbejdstime.
- Varigheden af ansættelse i løntilskudsjob nedsættes til 4 måneder for visse persongrupper.
- Kvote- og sanktionssystemer for offentlige løntilskudsjob afskaffes.

Notatet er blevet omdøbt til "Vejledning for Løntilskudsjob i Region Syddanmark".

INDSTILLING

Til orientering og eventuel drøftelse

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Rigtig fin vejledning, som lægges i infonet med link til intranettet.

Punkt 8: Generel drøftelse af duftpolitik i Region Danmark

15/24783

Bilag

Bilag 8.1 Duftpolitik i Region Sjælland.pdf

Generel drøftelse af duftpolitik i Region Danmark

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet d. 23. juni 2015 blev behovet for en regional duftpolitik i Region Syddanmark drøftet.

Medarbejdersiden havde ønsket det bragt på Hovedudvalgets dagsorden, da det flere steder oplevedes som et problem. Ledelsessiden fastholdt, at man bedst arbejdede med problemstillingen ude på enhederne og det derfor var et lokalt anliggende.

Det blev aftalt, at Region Sjællands duftpolitik skulle udsendes med referatet samt at punktet atter blev dagsordenssat på nærværende møde.

INDSTILLING

Til drøftelse.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Jens Elkjær indledte med en kort opsummering af det forudgående forløb. Ledersiden ønsker ikke, at der vedtages en generel duftpolitik, der gælder alle ansatte i Region Syddanmark. Ledersiden anerkender, at der er tale om en vigtig problemstilling, men foreslog i stedet, at problemstillingen håndteres lokalt i de enkelte FMU'er og LMU'er hvert andet år eller i forbindelse med konkrete problemstillinger.

Medarbejdersiden svarede, at der er tale om en generel problemstilling. Problemet findes på alle enheder, og derfor ønskes der en generel stillingstagen til problemstillingen.

FMU- og LMU'erne skal mindst hvert andet år eller i forbindelse med konkrete problemstillinger drøfte, hvordan duftgener håndteres lokalt.

FMU- og LMU'erne får sammen med referatet udsendt det tidligere fremsendte materiale fra Miljøministeriet.

Punkt 9: Arbejdsmiljøkonference 2016

15/35665

Arbejdsmiljøkonference 2016

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har hidtil afholdt en arbejdsmiljøkonference hvert andet år. Tidligere konferencer har haft stor søgning med endog meget gode evalueringer. Arbejdsmiljøkonferencen kan indgå som en del af den obligatoriske efteruddannelse, der skal tilbydes medlemmer af MED-udvalgene og øvrige medarbejdere med opgaver indenfor arbejdsmiljø og sikkerhed.

Arbejdsmiljøkonferencerne har haft til formål at sætte fokus på aktuelle strømninger og tendenser samt inspirere med videndeling og udveksling af erfaringer på tværs af hele organisationen. Temaet for konferencerne er tidligere blevet fastlagt i Hovedudvalget. Tidligere år har konferencen været afholdt i september måned.

Direktionen ønskede i forbindelse med evalueringen af konferencen i 2014, at der skulle ske en vurdering af muligheden for at reducere omkostningerne ved kommende konferencer. Der er på nuværende tidspunkt endnu ikke anvist finansiering til konferencen i 2016. Tidligere konferencer har ikke haft direkte brugerbetaling, idet midlerne er blevet anvist på regionalt niveau.

Nedenfor er der opstillet en række forskellige modeller for en eventuel arbejdsmiljøkonference i 2016 (ikke udtømmende):

	Form	Deltagere	Budget	Forplejning
Model 1	1 dag (9-16) Plenum og workshops Interne og eksterne oplægsholdere	900	1.100.000	Morgenkaffe Frokost Eftermiddagskaffe
Model 2	1 dag (9-16) Plenum og workshops Interne og eksterne oplægsholdere	400	770.000	Morgenkaffe Frokost Eftermiddagskaffe
Model 3	1 dag (9-16) Plenum Interne og eksterne oplægsholdere	900	1.000.000	Morgenkaffe Frokost Eftermiddagskaffe
Model 4	½ dag (9-12) Plenum Interne oplægsholdere	900	350.000	Morgenkaffe Sandwich
Model 5	Webinarrække (6x1 time)	Næsten ubegrænset – kræver blot adgang til intranet	200.000	-

På baggrund af evalueringerne fra tidligere konferencer anbefaler Koncern HR, at der afholdes en Arbejdsmiljøkonference i september 2016, en central finansieret konference efter model 1.

Følgende punkter bør adresseres i forbindelse med behandlingen i Hovedudvalget med henblik på afgivelse af anbefalinger til Direktionen, som træffer endelig beslutning samt anviser finansiering.

- 1) Om der anbefales afholdt en arbejdsmiljøkonference i 2016
- 2) Tidspunktet for konferencen (ved 900 deltagere skal det bookes snarest)?
- 3) Tema – der kunne peges på: forbedringsarbejdet, patientsikkerhed/medarbejdersikkerhed, sammenhængende patient-/borgerforløb og psykisk arbejdsmiljø. Enten som overordnede temaer eller som workshops. Det kunne også være ny lokalaftale, ny arbejdsmiljøpolitik samt fokuspunkterne, som besluttet af Hovedudvalget.
- 4) Hvilken af de ovenstående modeller, som skal være formen for konferencen?
- 5) Brugerbetaling – anses det som værende en mulighed at afholde konferencen med hel eller delvis betaling (vil

formodentlig influere på antallet af deltagere)?

Endelig beslutning træffes i Direktionen, som ligeledes anviser finansiering.

INDSTILLING

Drøftelse af: 1) om der ønskes en arbejdsmiljøkonference i 2016 2) tidspunkt, 3) tema/temaer, 4) model for konferencen, 5) holdning til brugerbetaling.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Jens Elkjær indledte med at tilkendegive, at Arbejdsmiljøkonferencen er efterspurgt, og at den giver værdi for målgruppen. Ledersiden lagde op til, at den eksisterende model fastholdes, men at udgifterne til "festlige" oplægsholdere minimeres. Medarbejdersiden var enige heri.

Der var enighed om, at konferencens temaer bliver *Forbedringsarbejde og kvalitet* samt *Løbende forandringer*. Konferencen afholdes i september 2016 med op til ca. 900 deltagere.

Hovedudvalget ønsker ikke brugerbetaling i forbindelse med konferencen.

Punkt 10: Årlig arbejdsmiljødrøftelse og evaluering af fokusområder

15/37217

Bilag

Bilag 10.1 Arbejdsmiljøredegørelse 2015.pdf

033f348d46b34c80a16508f1b89def89

Bilag 10.2 Arbejdsmiljøfokusområder 2016-2019

8dc47eccd2a24d0993d4628492134f1c

1247e77bba284fb4bf5448aef530443

6bf5325369364ca5b4ea1643de4036e2

1247e77bba284fb4bf5448aef530443

8dc47eccd2a24d0993d4628492134f1c

033f348d46b34c80a16508f1b89def89

033f348d46b34c80a16508f1b89def89

6bf5325369364ca5b4ea1643de4036e2

8dc47eccd2a24d0993d4628492134f1c

033f348d46b34c80a16508f1b89def89

8dc47eccd2a24d0993d4628492134f1c

033f348d46b34c80a16508f1b89def89

ff39e65f16934eacbe3c3553d304fc8e

1247e77bba284fb4bf5448aef530443

8dc47eccd2a24d0993d4628492134f1c

Årlig arbejdsmiljødrøftelse og evaluering af fokusområder

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal årligt foretage deres arbejdsmiljødrøftelse jf. lokalaftalen. Til dette formål har Koncern HR udarbejdet en arbejdsmiljøreddegørelse, der følger op på de eksisterende arbejdsmiljøfokusområder og andre relevante arbejdsmiljødata, herunder opfølgning på langtidssygemeldte medarbejdere, som Hovedudvalget har bedt om i forlængelse af drøftelsen på Hovedudvalgsmødet den 4. september 2014. Redegørelsen er vedlagt som bilag 1.

Nedenstående tabel 1 giver et samlet overblik over fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet i Region Syddanmark. Af tabellen fremgår det, at Sygehus Sønderjylland og Regionshuset er de eneste enheder der pr. 1. juli 2015 levede op til ambitionen om en grøn smiley. Tabellen viser ligeledes status på sygefraværstallene ved udgangen af 2014 samt prognosen for 2015.

Ser man på ulykkesfrekvensen kan man konstatere, at der er stor forskel mellem enhederne. Ulykkesfrekvensen var i 2014 højest i de sociale centre (25,3 ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer) og lavest på Sygehus Sønderjylland (6,7 ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer). Endeligt viser tabellen, at trivslen blandt de ansatte fortsat er høj (3,9-4,1).

Tabel 1: Oversigt over fire af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet opdelt på enheder

	Antal gule og røde smileys af alle p-enheder 1. juli 2015	Sygefravær 2014	Forventet sygefravær 2015	Ulykkesfrekvens 2014 (antal ulykker med fravær pr. 1 mio. arbejdstimer)	Trivsel MTU 2014
Odense Universitetshospital	2 af 15	4,0 % 	4,4 % 	7,0	4,1
Sygehus Lillebælt ¹	1 af 8	4,0 % 	4,4 % 	8,1	4,1
Sygehus Sønderjylland	0 af 14	4,0 % 	4,4 % 	6,7	3,9
Sydvestjysk Sygehus	1 af 4	3,9 % 	4,0 % 	7,5	4,0
Psykiatrien	1 af 27	4,7 % 	4,8 % 	19,0	3,9
Sociale centre	2 af 49	6,3 % 	6,4 % 	25,3	4,0
Regionshuset^{2,3}	0 af 15	2,6 % 	2,4 % 	7,7	4,1
Region Syddanmark total	6 af 138	4,2 % 	4,4 % 	9,6	4,0

¹ SLB omfatter også Friklinikken i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

² Regionshuset omfatter også Medicoteknik og Syddanske Vaskerier i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

³ Regionshuset omfatter også Medicoteknik, Syddanske Vaskerier og Friklinikken i forhold til MTU resultaterne.

Forslag til fokusområder 2016-2019

Koncern HR har bedt Fælles MED-udvalgene (FMU'erne) om input til nye fokusområder. På baggrund af FMU'ernes input har Region Syddanmarks arbejdsmiljønetværk, hvor enhederne er repræsenteret, udarbejdet følgende forslag til fokusområder i perioden 2016-2019. Fokusområderne er opstillet i prioriteret rækkefølge:

1. Løbende forandringer

I Region Syddanmark udvikler og tilpasser medarbejderne sig løbende de givne rammevilkår. Det skaber store og små forandringer. Håndteringen af forandringerne er en forudsætning for at udvikle medarbejderne, organisationen og løsningen af kerneopgaven.

Løbende forandringer kan potentielt påvirke medarbejdernes trivsel og samarbejde om løsningen af kerneopgaven. Af MTU-resultaterne fremgår det, at der er en lille tilbagegang i medarbejdernes trivsel i 2014. samtidig er den sociale kapital faldet fra 3,9 i 2013 til 3,7 i 2014.

Formålet med fokusområdet er at skabe gode forandringer på enhederne. Lederne skal tydeligt kommunikere de nye rammer, mål og vilkår, og gå i dialog om udfordringerne. Samtidig skal arbejdet med social kapital sikre robuste arbejdspladser, der er i stand til at håndtere de udfordringer, som forandringerne fører med sig.

2. Psykiske arbejdsmiljø & trivsel

I Region Syddanmark vil vi være en arbejdsplads i balance – både økonomisk og menneskeligt. Et proaktivt lokalt arbejde med det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel er en vigtig forudsætning for at skabe balance, og derigennem sikre en effektiv løsning af kerneopgaven. Medarbejdere, der trives, leverer bedre resultater!

I 2014 handler 75 % af reaktionerne fra Arbejdstilsynet om psykisk arbejdsmiljø, ligesom første halve år af 2015, hvor 80 % af reaktioner er givet på psykisk arbejdsmiljø. Desuden er psykiske sygdomme/gener med 113 anmeldte tilfælde i 2014 – svarende til 42,5 % - den hyppigst anmeldte erhvervssygdom. Det samme gør sig gældende i første halvår af 2015, hvor psykiske sygdomme/gener udgør 51,6 % af de anmeldte erhvervssygdomme. Derudover ligger cirka halvdelen af Region Syddanmarks anmeldte skader i 2014 i kategorien *Fysisk vold og psykisk vold*.

Formålet med fokusområdet er at sikre, at Region Syddanmark også fremadrettet er en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og udvikler sig. Dette skal opnås gennem en prioriteret og målrettet indsats i de enkelte enheder.

3. Arbejdsulykker

I Region Syddanmark skal det være sundt og sikkert at gå på arbejde. Arbejdsulykker øger sygefraværet og koster både for den enkelte medarbejder, kollegaerne og økonomisk – det skal vi undgå! Færre arbejdsulykker er i sidste ende med til at frigive ressourcer til løsningen af kerneopgaven.

Region Syddanmark har haft en bred politisk drøftelse om at reducere arbejdsulykker med 15 %. I 2014 blev der i Region Syddanmark anmeldt 3.020 arbejdsulykker. Heraf var de 2.566 ulykker uden fravær, mens de resterende 454 ulykker var med fravær. Sammenlignet med 2013 er der en stigning på 500 ulykker, hvilket svarer til en stigning på 19,8 pct.

Formålet med fokusområdet er at reducere arbejdsulykker i Region Syddanmark gennem en prioriteret og målrettet indsats i de enkelte enheder.

Implementering af fokusområderne

Fokusområderne er særlig vigtige i forhold til at understøtte arbejdet med løsningen af kerneopgaven. Det er op til de enkelte enheder selv at fastsætte, hvordan de vil arbejde med dem.

Efter drøftelsen tilrettes bilag 2 og udarbejdes som folder. Folderen kommunikeres ud via nyhedsbreve og på HR-portal. Folderen sendes også til enhederne sammen med den nye arbejdsmiljøpolitik. Koncern HR vil desuden anvende den som en del af materialet til arbejdsmiljø- og MED- uddannelserne.

INDSTILLING

Til drøftelse samt godkendelse af fokusområderne 2016-2019

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Medarbejdersiden indledte med at tilkendegive, at Arbejdsmiljøredøgørelsen giver et godt og grundigt overblik over status og udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Medarbejdersiden bemærkede dog, at *Bilag 2: Inputs fra Sydvestjysk Sygehus* synes mangelfuldt, og stillede spørgsmålstejn ved om der er foretaget en arbejdsmiljødrøftelse i enhedens FMU. Det blev besluttet, at HR følger op på spørgsmålet.

Medarbejdersiden bemærkede, at Sygehus Lillebælt har modtaget 27 afvigelser i første halvår af 2015, mod 3 afvigelser i hele 2014. Koncern HR ville undersøge sagen.

Koncern HR har efterfølgende undersøgt sagen og kan oplyse, at stigningen i antallet af afvigelser skyldes en kombination af, at Sygehus Lillebælt har skiftet certificeringsbureau samtidig med, at der i 2015 blev gennemført en recertificering, hvor hele ledelsessystemet er blevet kontrolleret, mens der i 2014 alene blev gennemført periodiske audits ved hjælp af stikprøver. Ved recertificeringen blev der desuden afgivet reaktioner på snitfladen mellem drift og byggeri.

Medarbejdersiden stillede spørgsmålstegn til, hvordan selvejende institutioner fremadrettet håndteres i de strategiske afrapporteringer af arbejdsmiljøet. Koncern HR blev bedt om at undersøge sagen.

Koncern HR har efterfølgende undersøgt sagen og kan oplyse, at statistikkerne i Arbejdsmiljøredegørelsen udelukkende er baseret på data (arbejdsulykker, reaktioner fra Arbejdstilsynet), der vedrører Region Syddanmarks CVR-nummer. Det vil sige, at data fra selvejende institutioner, såsom hospiceenhederne, ikke indgår i statistikker, da disse enheder har eget CVR-nummer. Koncern HR har således ikke adgang til data fra disse institutioner for nærværende. Såfremt Hovedudvalget ønsker at data fra de selvejende institutioner skal indgå i de fremtidige statistikker, er det muligt at anmode om disse hos institutionerne.

Endeligt påpegede medarbejdersiden, at der er mange p-enheder i socialområdet, som ikke har haft besøg af Arbejdstilsynet og derfor ikke har en arbejdsmiljøsmiley.

Ledersiden svarede, at der er mange små enheder på socialområdet. De manglende besøg er derfor formentligt et udtryk for prioritering i Arbejdstilsynet. Ledersiden tilkendegiver desuden, at der er et godt samarbejde mellem Socialområdet og Arbejdstilsynet på de p-enheder, der har haft besøg.

Jens Elkjær introducerede forslag til nye arbejdsmiljøfokusområder for perioden 2016-2019. Hovedudvalget var enige om at godkende det opstillede forslag.

Punkt 11: Evt.

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

Ikke drøftet.

Punkt 12: Kommunikation fra mødet

Kommunikation fra mødet

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 17-09-2015

- Beslutning omkring duftpolitik.
- Det fremadrettede arbejde med sygefravær.
- Arbejdsmiljøkonference i september 2016.
- Nye arbejdsmiljøfokusområder.
- Høring af udkast til fordanskning og harmonisering af sygehusenes afdelingsnavne.