

REFERAT Hovedudvalget d. 01-12-2015

Mødedato Tirsdag d. 01. december 2015 kl. 13:30

Mødested Mødelokale 5

Mødedeltagere Jens Elkjær (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
Flytning af sekretariatet for Hovedudvalget.....	5
Høring af ny direktionsmodel.....	7
Evt.....	11
Kommunikation fra mødet.....	13

Punkt 1: Generel information

Generel information

Sagsfremstilling

Udpegning af ledelsessuppleant

Konstitueret direktør Mads Haugaard indtræder som ny ledelsessuppleant i Hovedudvalget i stedet for Per Busk.

Udpegning af FTF-suppleant

Udpegning af FTF-suppleant er i proces, da ergoterapeut Pernille Holt Frøkjær Thomsen er udtrådt af Hovedudvalget. Suppleant Pia Riber Iversen indtræder derfor som medlem af Hovedudvalget med øjeblikkelig virkning.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 01-12-2015

Hovedudvalgets formand Jane Kraglund bød velkommen.

Kst. sundhedsdirektør Mads Haugaard indtræder som ny ledelsessuppleant. Medarbejderrepræsentant Pia Riber Iversen indtræder i HU som erstatning for Pernille Holt Frøkjær Thomsen.

Punkt 2: Flytning af sekretariatet for Hovedudvalget

15/47168

Flytning af sekretariatet for Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Hidtil har sekretariatsbetjeningen af Hovedudvalget været varetaget af Råds- og direktionsssekretariatet.

Ledelsen ønsker at denne opgave fremadrettet varetages af sekretariatet i HR, hvor også MED-udvalget sekretariatsbetjenes fra.

Ændringen er trådt i kraft pr. 1. november 2015 i forlængelse af, at der er opstået en vakant stilling i Råds- og direktionsssekretariatet.

Flytningen har været behandlet i MED-udvalget den 11. november 2015.

INDSTILLING

Til orientering.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 01-12-2015

Ledelsessiden orienterede om, at Hovedudvalgets sekretariatsbetjening er flyttet til HR pr. 1. november 2015.

Punkt 3: Høring af ny direktionsmodel

15/47602

Bilag

Notat vedr. ny direktionsmodel.pdf

Hovedudvalgets høringssvar i forbindelse med ny direktionsmodel vers 4.docx

Høring af ny direktionsmodel

Sagsfremstilling

Organiseringen af den fremtidige øverste ledelse i Region Syddanmark blev fremlagt på et ekstraordinært forretningsudvalgsmøde den 23. november 2015, efterfulgt af en fremlægning på det ordinære regionsrådsmøde samme dato.

Oplægget indeholder 2 modeller for direktionens fremtidige organisering, henholdsvis "driftsmodellen" og den "tværgående model".

Regionsrådet har i den forbindelse fremsendt høringsmateriale vedr. direktionens fremtidige organisering til Hovedudvalget og de Fælles MED-udvalg i Region Syddanmark.

Høringsperioden løber fra den 24. november 2015 til den 3. december 2015 kl. 9.00.

Den fremadrettede proces omkring fastsættelsen af den fremtidige ledelsesstruktur er som følgende:

- Forretningsudvalget behandler sagen den 9. december 2015.
- Regionsrådet træffer endelig beslutning om den fremtidige model den 21. december 2015.
- Den besluttede fremtidige direktionsmodel vil træde i kraft pr. 1. januar 2016.
- Herefter vil der ske en implementering- inkl. rekruttering af tre nye direktører. Det må forventes, at denne implementering strækker sin hen over 1. halvår 2016.

INDSTILLING

At Hovedudvalget drøfter de to organisationsmodeller samt udarbejder et høringssvar.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 01-12-2015

Jane Kraglund orienterer om baggrunden for de to modeller.

På baggrund af Regionrådets beslutning er det en af regionsdirektørens første opgaver at komme med forslag til en ny direktionsmodel. Der er foretaget en lang række drøftelser med sygehusledelser, socialområdet og formænd for de politiske udvalg mv. i forbindelse med udarbejdelse af forslagene.

Det er afgørende, at direktionen er en samlende enhed – et team. Der har indtil nu foregået meget ledelsesarbejde udenfor direktionen. Ledelseskraften skal ind i direktionen. Den vertikale sammenhængskraft skal sikres ved tæt sammenspil med enhederne. Der må ikke opstå bureaukrati og flaskehalse, hvorfor en smidig og fleksibel organisation er afgørende.

Opblødningen af søjleorganiseringen skal skabe synergi og tværgående sammenhængskraft. Det betyder mere synergi mellem somatikken og psykiatrien, men også at Regional Udvikling skal være tværgående. Desuden skal kommunesamarbejdet fremadrettet have en særlig interesse og løftes op på den strategiske dagsorden.

Region Syddanmark leverer mange gode resultater. Dette skal vi også levere fremadrettet samtidig med, at vi skal manøvrere i de forskellige nationale dagordener. Vi skal herudover være gode til innovation og nytænkning. Mange af de innovative tiltag, der foregår decentralt, skal tænkes ind i den politiske kontekst. Dette skal direktionen være med til at synliggøre.

Begge modeller har fordele og ulemper, men uanset fremtidig direktionsmodel, bliver det pejlemærkerne som er de retningsgivende.

Medarbejdersiden anerkender arbejdet og mener som ledelsessiden, at pejlemærkerne udgør et vigtigt og godt grundlag for det videre arbejde. Ledelsessiden er enige i at fremhæve pejlemærkernes styrke og centrale position i den videre proces.

Ledelsessiden understreger ligeledes, at der er en del fælles træk ved de to modeller. Fremadrettet skal der skabes en løsning, som sikrer ledelseskraft fra sektorerne ind i direktionen.

Medarbejder- og ledelsessiden er enige om at begge modeller har potentialet til, at direktionen bliver et team med en tværgående sammenhængskraft. Direktionens samarbejdsevner bliver sammen med fælles mål og retning, afgørende for deres funktion. Således får direktionen og dens samarbejdsevne en afgørende rolle i skabelsen af den fælles vision og kultur på tværs af hele organisationen. Implementeringen af den nye direktionsmodel vil derfor i begge modeller afhænge af profilerne hos de nye direktører, som skal indgå i direktionen.

Medarbejdersiden spørger til, hvordan ledelsesreferencen bliver for enhedsledelserne? Ledelsessiden orienterer om, at sygehusledelserne i den tværgående model fagligt refererer til direktionen. De enkelte i sygehusledelserne får direkte reference til regionsdirektøren.

Medarbejdersiden udtrykker bekymring for den faglige ekspertise for eksempelvis for psykiatrien i den tværgående model. Ledelsessiden fortæller, at de er meget opmærksomme på den faglige ekspertise og oplyser, at psykiatrien allerede arbejder tæt sammen med sundhed. Det er vigtigt at pointere, at psykiatrien fortsat får sit eget budget og politiske udvalg. Ledelsessiden ser det som en styrke, at der skabes øget synergi mellem somatik og psykiatri.

Medarbejdersiden ønsker at vide om den tværgående model bliver omkostningstung at implementere? Ledelsessiden svarer, at det ikke bliver tilfældet, og der ønskes en dialog med relevante parter om processen i forbindelse med implementeringen.

Medarbejdersiden spørger om en af koncerndirektørerne kan undværes set i lyset af de kommende besparelser? Ledelsessiden svarer, at det ikke har været en del af overvejelserne, da antallet af direktører allerede er fastlagt af Regionsrådet. Ledelsessiden tilføjer, at direktøren for Regional Udvikling skal have særlige kompetencer og evner, som adskiller sig fra de andre direktørprofiler.

Ledelsessiden udtrykker ligeledes bekymring for ubalancen i opgaveportefølje blandt direktørerne i driftsmodellen. Det bliver en vanskelig opgave for psykiatri- og socialdirektøren at aflaste sundhedsdirektøren på eksempelvis primærsektoren. Den eneste, der principielt kan aflaste sundhedsdirektøren, er regionsdirektøren. Den tværgående model skaber bedst balance mellem direktørernes opgaveportefølje, hvorimod driftsmodellen har indbygget en potentiel udfordring i forhold til sundhedsdirektørens store opgaveportefølje.

Medarbejdersiden spørger, hvordan man vil fastholde den politiske bevågenhed på psykiatriområdet i den tværgående model? Ledelsessiden svarer, at dette sikres ved at fastholde budgettet og et politiske udvalg for psykiatrien. Ledelsessiden understreger, at de ikke er bekymret for den faglige ekspertise i den tværgående model.

Medarbejdersiden udtrykker bekymring for udviklingen og interessen for det sociale område på sigt. Ledelsessiden fortæller, at der har været dialog med driftsdirektøren samt centerledelsen. Det, der går igen i dialogerne er, at kommunesamarbejdet skal opprioriteres. På den måde er socialområdet tænkt offensivt ind i modellerne.

Medarbejdersiden ønsker at vide, hvem der har det ledelsesmæssige ansvar for de politiske udvalg? Ledelsessiden svarer, at ansvaret placeres hos direktørerne, men at det skal foregå i tæt samarbejde med de relevante afdelingschefer. Det gælder for begge modeller.

Medarbejdersiden spørger, hvem der skal håndtere pressesager? Ledelsessiden svarer, at det afhænger af sagen.

Medarbejdersiden spørger om driftsmodellen er hurtigere at implementere end den tværgående model? Ledelsessiden svarer, at det nødvendigvis ikke er tilfældet. Det kræver dialog og involvering af mange parter. Pejlemærkerne er stærke og balancerer hele organisationen, hvorfor de bliver særligt vigtige i forbindelse med rekruttering af de nye direktører. Det er afgørende, at de nye direktører kan tænke og agere på tværs af regionen, så vi får en smidig organisation. Forventningen er, at det er langt nemmere at rekruttere koncerndirektørprofiler til den tværgående model. Det potentielle ansøgerfelt vurderes som værende større, da der i denne model vil blive efterspurgt bredere kompetencer med en mere helhedsorienteret og tværgående tænkning.

Medarbejdersiden udtrykker at der nu er brug for ro og stabilitet i organisationen, så der kommer fokus på kerneopgaven.

Medarbejdersiden bemærker, at Fælles MED-udvalgene ikke har haft mulighed for at stille opklarende spørgsmål, men at dagens drøftelser har været med til at skabe gennemsigtighed. Ledelsessiden er enige i, at det har været en udfordring, og det derfor er vigtigt med løbende drøftelser i Hovedudvalget.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at begge modeller er anvendelige, og begge indeholder fordele og ulemper. Begge modeller medfører en anden måde at arbejde på i både direktionen, administrationen samt ledelsessystemet.

Der er fuld opbakning til styrkelsen af kommunesamarbejdet og innovation, som findes i begge forslag.

Det samlede Hovedudvalg anser det som meget positivt, at der i begge modeller fortsat er et decentralt råderum.

Der er enighed om, at der etableres et koncerndedelsesforum samt at der bliver den entydige ledelsesstreng, som er indeholdt i begge forslag. Den endelige model skal være driftssikker - også i forbindelse med udskiftning i direktionen.

Medarbejder- og ledelsessiden i Hovedudvalget er således enige på en række punkter samt at begge modeller kan bruges med deres respektive fordele og ulemper. Medarbejdersiden kan acceptere begge modeller, men hælder mest til driftsmodellen. Ledelsessiden kan ligeledes acceptere begge modeller, men peger på den tværgående model.

Hovedudvalgets høringssvar blev efter kommentering afsendt d. 3. december 2015 /sekretariatets bemærkning.

Punkt 4: Evt.

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 01-12-2015

Intet at anføre.

Punkt 5: Kommunikation fra mødet

Kommunikation fra mødet

INDSTILLING

Til drøftelse

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 01-12-2015

Intet at anføre