

# REFERAT Hovedudvalget d. 08-02-2013

**Mødedato** Fredag d. 08. februar 2013 kl. 09:00

**Mødested** Mødeværelse 4

**Mødedeltagere** Jens Elkjær (Fravær), Jens Jørn Bøvling (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Konstituering af nyt Hovedudvalg.....                                                              | 3  |
| Opsamling og generel information.....                                                              | 4  |
| Opstart på temadrøftelse.....                                                                      | 7  |
| Endelig vedtagelse af Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger..... | 9  |
| Årlig drøftelse af politikker og retningslinjer.....                                               | 10 |
| Forslag til temaer for Hovedudvalget 2013.....                                                     | 11 |
| Rapport: Nogle er mere syge end andre - fortsat drøftelse.....                                     | 12 |
| Natarbejde og brystkræft - fortsat drøftelse.....                                                  | 14 |
| Reaktioner fra Arbejdstilsynet 2012.....                                                           | 15 |
| Mænd i omsorgsfag.....                                                                             | 17 |
| Pilotprojekt Trivselsmåling tættere på kerneopgaven.....                                           | 19 |
| Status på akutjobaftalen.....                                                                      | 21 |
| Status på "Stop regelrytteriet".....                                                               | 23 |
| Redegørelse vedr. Fælles Akutmodtagelser.....                                                      | 24 |
| Befordringsgodtgørelse.....                                                                        | 25 |
| Evt.....                                                                                           | 26 |
| Kommunikation fra mødet.....                                                                       | 27 |

# **Punkt 1: Konstituering af nyt Hovedudvalg**

13/1436

## **Sagsfremstilling**

Der er gennemført genudpegning/nyudpegning på såvel medarbejder- som lederside samt foretaget valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget.

Sammensætningen af det nye Hovedudvalg pr. 1. januar 2013 fremgår af den vedlagte oversigt.

## **Indstilling**

Det indstilles, at de nye og de genudpegede medlemmer præsenteres og at medarbejdersiden orienterer omkring valg af næstformand og repræsentanter i dagsordensudvalget.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Mikkel Hemmingsen byder velkommen til det nye Hovedudvalg.

Medarbejdersiden oplyser, at Lone Rasmussen fortsætter som næstformand, og at Lone Rasmussen, Dorte Ruge samt Jens Erik Spedtsberg er valgt som medarbejderrepræsentanter i dagsordensudvalget.

## **Bilag**

Hovedudvalget pr. 1. januar 2013

## Punkt 2: Opsamling og generel information

13/1436

### Sagsfremstilling

#### Personalepolitik med opdateret forord

I maj 2012 besluttede Hovedudvalget, at forordet i Region Syddanmarks personalepolitik skal revideres. Baggrunden herfor er et ønske om at præcisere fortolkningen af Region Syddanmarks værdier, til brug for det videre arbejde lokalt. Der er ikke udover forordet lavet ændringer i personalepolitikken.

Personalepolitikken er nu trykt med det reviderede forord og vil blive delt rundt på dagens møde. Efter mødet kommunikeres politikken og baggrunden for opdateringen til FMU og LMU på enhederne, ligesom HR Portalen vil blive opdateret med den nye tekst.

#### Flytning af sekretariatsbetjening

Pr. 1. marts 2013 flyttes sekretariatsbetjeningen af Hovedudvalget fra HR Sekretariat til Råds- og direktionssekretariatet v. Lene Borregaard. Flytningen sker i forbindelse med en mindre omorganisering i Koncern HR, Regionshuset.

#### Referat fra mødet den 11. december 2012

Der har ikke været bemærkninger til referatet fra mødet den 11. december 2012, og referatet betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedlagt til orientering.

#### Ikke afsluttede punkter fra tidligere møder

##### *Kompetenceudvikling*

Hovedudvalgsbehandlingen afventer et strategisk projekt vedrørende kompetenceudvikling i samarbejde med Odense Kommune.

### Indstilling

Til information.

### Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013

#### Suppleanter på dagens møde

Per Busk deltager på mødet som suppleant for Jens Elkjær.

#### Personalepolitikken

Medarbejdersiden er tilfreds med, at forordet i personalepolitikken nu er opdateret, så hele organisationen bliver opmærksom på præciseringen af fortolkningen af værdierne.

#### Flytning af sekretariatsbetjening

Medarbejdersiden bemærker, at de har en forventning om, at sekretariatsbetjeningen fortsat er af høj kvalitet og også fremadrettet udvikles.

Mikkel Hemmingsen forsikrer, at det vil være tilfældet.

#### Referat fra mødet den 11. december 2012

##### *Opfølgning på punkt 7 "Status på sygefravær i Region Syddanmark"*

Medarbejdersiden oplyser, at Pia Krichau Nissen er valgt som medlem til Styregruppen bag Sygefravær og Trivsel 2015. Pia er forhindret i at deltage på det førstkommende møde den 19. februar, men deltager fremadrettet på møderne.

##### *Opfølgning på punkt 9 "3. økonomi- og aktivitetsrapportering"*

Medarbejdersiden spørger til en status på Region Hovedstadens frygtede mindreforbrug på det somatiske område, jf. referatets side 18.

Mikkel Hemmingsen fortæller, at resultatet blev som forventet, idet Region Hovedstaden har haft et mindreforbrug på ca. 400 mio. kr. I Region Syddanmark regner man med et mindreforbrug på ca. 98 mio. kr. på det somatiske område, og de øvrige regioner har et tilsvarende mindreforbrug. Det er forventeligt med et mindreforbrug i den størrelsesorden, da det er svært at styre summen af mange mindre budgetter, og det vil fortsat være en generel udfordring fremover.

Regional Udvikling har haft et merforbrug på 60 mio. kr., og det vides endnu ikke, om det vil udløse en sanktion. Det er ikke muligt at modregne merforbruget i mindreforbruget på det somatiske område, da der er tale om forskellige budgetter.

Generelt set forventes økonomiforhandlingerne også i år at blive svære, blandt andet som følge af Region Hovedstadens mindreforbrug.

##### *Opfølgning på punkt 15 og 16*

Det oplyses, at Regionsrådet har godkendt overtagelsen af Dans Røde Kors Bo- og Dagcenter i Kolding samt overtagelsen af driftsherrefunktionen af Rehabiliteringscenter Dallund.

#### Kompetenceudvikling

Mikkel Hemmingsen fortæller, at der i kommunaldirektørkredsen er vedtaget et pilotprojekt, som driftes af Region Syddanmark og Odense Kommune om fremtidens kompetencebehov. Der er et gensidigt ønske om et samarbejde med UC'erne for at sikre, at de studerende bliver uddannet med de kompetencer, vi har brug for i fremtiden. Til det næste møde i kommunaldirektørkredsen vil der blive fremlagt et oplæg til, hvilke kompetencer der er behov for fremadrettet.

#### **HR vil give en opdatering på projektet på et kommende møde i Hovedudvalget.**

#### Oversigt over kontaktudvalget

Medarbejdersiden ønsker at få udarbejdet en liste over medlemmer af Kontaktudvalget med deres mailadresser, privatadresser og telefonnumre. Listen kan eksempelvis bruges i forbindelse med samkørsel til møder. Det er op til den enkelte, om vedkommende ønsker at være med på listen.

#### **Sekretariatet sørger for at indhente oplysninger hos Kontaktudvalget og udarbejder en liste.**

#### CPR-numre

Mikkel Hemmingsen fortæller om den hændelse, der har været på Sygehus Lillebælt, hvor det viste sig, at der lå information på internettet indeholdende CPR-numre. Informationen er fjernet og de berørte borgere er kontaktet. Pressen har taget det op, og har afdækket tidligere tilfælde, hvor noget lignende er sket. På baggrund heraf, er der nu ved at blive lavet en redegørelse til Forretningsudvalget med en analyse af, hvad vi skal gøre for at forhindre, at det sker fremadrettet.

Mikkel Hemmingsen understreger, at der i alle tilfælde er tale om menneskelige fejl og at det er blevet indskærpet, at det ikke må ske igen. Vi kan dog ikke garantere, at det ikke kan ske igen, men vi vil gøre alt for at forhindre de menneskelige fejl. Der laves skærpede instrukser om håndteringen af CPR-numre, ligesom der arbejdes på forskellige tiltag. Blandt andet vil dokumenter, der skal uploades til Infonet eller CMS blive scannet for CPR-numre, ligesom der skal være løbende scanninger af vores hjemmesider, for at sikre, at der ikke er sluppet noget igennem. Det vil heller ikke længere være muligt at uploade dokumenter automatisk. Der vil desuden blive lavet undersøgelser af alle systemer, for at se, om der også her kan være problemer med adgang til CPR-numre.

I samme forbindelse vil der også blive set på generel beskyttelse/håndtering af CPR-numre, blandt andet ved at indskærpe, at der skal være adgangskode på mobil, Ipads og lignende, for at forhindre, at andre får uretmæssig adgang til CPR-numre.

Medarbejdersiden bemærker, at det i den forbindelse også er vigtigt at se på, om medarbejderne er tilstrækkeligt uddannede til at håndtere CPR-numre.

**Der er enighed i Hovedudvalget om, at der er behov for en drøftelse af emnet, når det er kommet lidt længere i processen. Det aftales, at Hovedudvalget får den redegørelse, der laves til Forretningsudvalget.**

## **Bilag**

Referat - Hovedudvalget 11-12-2012.pdf

## Punkt 3: Opstart på temadrøftelse

13/1436

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget er på mødet den 25. oktober 2012 blevet enige om at tage en temadrøftelse om det dilemma, der kontinuerligt findes mellem rammer og vilkår på den ene side og medarbejderens opfattelse af mening og stress på den anden side.

Af referatet fra Hovedudvalgets møde den 25. oktober 2012 fremgår det:

*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*

Temadrøftelsen opdeles i dels en indledende drøftelse på dagens møde og dels en mere dybdegående drøftelse på Hovedudvalgets døgnsseminar.

Formålet med den samlede temadrøftelse er, at man i Hovedudvalget gennem en grundig drøftelse kan skabe øget bevidsthed og fælles sprog omkring det beskrevne tema. Hovedudvalget kan med temadrøftelsen sætte fokus på emnet og herigennem understøtte den lokale indsats for arbejdsmiljøet.

Målet med drøftelsen på nærværende møde er at skabe en tydelig forventningsafstemning og afgrænsning af temaet, med henblik på den videre planlægning af døgnsseminaret.

HR har udarbejdet et notat om temaet som et rammepapir for drøftelsen. Som det ses i notatet vidner Region Syddanmarks MTU svar om en arbejdsplads, hvor der er en god balance og hvor medarbejderne trives med opgaverne. I en tid med kontinuerlige forandringer og krav om vedvarende effektiviseringer bliver opmærksomheden på dette tema helt afgørende for at fastholde det høje niveau af balance og trivsel.

Drøftelsen på nærværende møde vil foregå som en proces med gruppearbejde og fælles opsamling. Der er afsat 45 min. til drøftelsen. Udgangspunktet for processen vil være:

- 1) Ser Hovedudvalgets medlemmer notatet som dækkende det emne, der er aftalt en drøftelse af?
- 2) Hvad ønsker Hovedudvalgets medlemmer, at der skal komme ud af temadrøftelsen på døgnsseminaret.

Såvel til den indledende drøftelse på dette møde som den efterfølgende proces på døgnsminaret vil der deltage en proceskonsulent fra Region Syddanmarks ledelsesakademi.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter det beskrevne tema.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Punktet blev ikke behandlet på grund af tidsnød.

**HR arbejder videre med planlægningen af Hovedudvalgets døgnsminar og inddrager dagsordensudvalget heri.**

## **Bilag**

Notat: temadrøftelse i Hovedudvalget

Bilag til Notat - Temadrøftelse i Hovedudvalget

## **Punkt 4: Endelig vedtagelse af Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger**

11/6130

### **Sagsfremstilling**

Den af Hovedudvalget nedsatte arbejdsgruppe til revision af ”Rammer for organisationsændringer, der medfører bortfald eller flytning af stillinger”, fremlægger hermed sit udkast til nye ”Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger” for Hovedudvalget.

Der er tale om nye retningslinjer, der skal aftales i Hovedudvalget, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne § 8, stk. 3.

De nye ”Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger” indeholder beskrivelsen af den politisk besluttede ”Garanti om et jobtilbud”. Beskrivelsen er udarbejdet med udgangspunkt i direktionens udmeldinger, drøftelsen med Det Regionale Organisationssamarbejde (ROS) den 3. oktober 2012 og drøftelser i Hovedudvalget på mødet den 11. december 2012.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget vedtager ”Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger”.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Medarbejdersiden fortæller om mødet i ROS den 4. februar. Her deltog Jens Elkjær, og oplægget til nye vilkår blev drøftet. På baggrund af drøftelsen på mødet fremhæver medarbejdersiden tre ting, der relaterer sig til vilkårene, som de ønsker at gøre ledersiden opmærksom på.

For det første er der en problematik i forhold til medarbejdere, der får kvalifikationstillæg og som har tilmeldt sig ordningen med tilbud om nyt job. Der er afsagt domme i lignende tilfælde, hvoraf det fremgår, at tillægget skal følge med. Eventuelle sager om dette vil blive taget op som enkeltsager med forhandling med den konkrete forhandlingsberettigede organisation.

Ledersiden svarer hertil, at der ikke er noget i vilkårene, der er til hinder for den fremgangsmåde.

For det andet bemærker medarbejdersiden, at de faglige organisationer ikke er sikre på, at det i henhold til gældende aftaler er i orden at behandle ansatte i fleksjob på lige fod med ordinært ansatte. Dette vil også blive prøvet i konkrete sager. Der er desuden en problematik i, at lønnen for en medarbejder i et fleksjob er forhandlet med kommunen.

Ledersiden svarer hertil, at der i så tilfælde også vil være en drøftelse med kommunen om løn. Derudover er ledersiden tilfreds med, at man har fået fleksjobbene med i omplaceringsordningen.

Medarbejdersiden bemærker for det tredje, at det er et ønske fra deres og de faglige organisationers side, at medarbejdere, der er tilbudt job inden for et andet fagområde, får fortrin til at komme tilbage til deres oprindelige fagområde, hvis der viser sig jobåbninger. I den forbindelse er det vigtigt, at medarbejderne tilbydes opkvalificering, så de har mulighed for at komme tilbage til deres oprindelige fagområde.

**Hovedudvalget er enige om at vedtage det forelagte udkast til ”Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger”.**

### **Bilag**

endeligt udkast til Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger

## **Punkt 5: Årlig drøftelse af politikker og retningslinjer**

13/1436

### **Sagsfremstilling**

På Hovedudvalgets møde den 11. december 2012 blev det besluttet, at der fremadrettet skal være en årlig drøftelse af retningslinjer, politikker mv. vedtaget af Hovedudvalget siden 2007.

Baggrunden herfor er dels et ønske om, at Hovedudvalget kan danne sig et overblik over, hvad det har vedtaget af politikker, retningslinjer mv. siden 2007, dels et ønske om at bruge drøftelsen til at overveje, om de pågældende politikker, retningslinjer mv. stadig er relevante og/eller om noget bør revideres.

Til brug for drøftelsen er vedlagt en oversigt over vedtagne politikker, retningslinjer mv. siden 2007. Oversigten færdiggøres på baggrund af Hovedudvalgets drøftelser.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Medarbejdersiden vil gerne have tilføjet deltidsansattes ret til fuldtidsstillinger til oversigten. Derudover spørger de til, hvorfor de retningslinjer mv., det fremgår af oversigten, ikke er samlet ét sted på nettet.

Sekretariatet oplyser, at en del af Hovedudvalgets beslutninger og holdningstilkendegivelser fremgår af referater og andet, og det vil derfor være uhensigtsmæssigt at skulle samle det ét sted på nettet. Derimod vil der til næste møde blive tilføjet links til oversigten.

**Det aftales, at drøftelsen udsættes til det kommende møde, når linkene er tilføjet og der har været mulighed for at kigge nærmere på det.**

### **Bilag**

Politikker m.v. vedtaget i HU 2007-2012.pdf

## **Punkt 6: Forslag til temaer for Hovedudvalget 2013**

13/1436

### **Sagsfremstilling**

På Hovedudvalgets møde den 11. december 2012 blev det besluttet, at det nye Hovedudvalg på deres første møde skal have mulighed for at komme med forslag til temaer eller emner, som skal behandles i Hovedudvalget i løbet af 2013-14.

Hovedudvalgets dynamiske årshjul for 2013 er vedlagt.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Der er enighed om at udsætte drøftelsen af dette punkt til det kommende møde, da den delvist hænger sammen med drøftelsen af retningslinjer og politikker, jf. punkt 5.

### **Bilag**

Dynamisk årshjul - Hovedudvalget 2013

## **Punkt 7: Rapport: Nogle er mere syge end andre - fortsat drøftelse**

13/1436

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget drøftede på møde den 25. oktober 2012 rapporten ”Nogle er mere syge end andre”. Rapporten er resultatet af en større undersøgelse, der har søgt svar på, hvad de 10% af medarbejderne, der i 2011 havde mest sygefravær fejlede, og hvad der kunne være gjort for at få dem hurtigere eller bedre tilbage i job.

Hovedudvalget har bedt Fælles MED-udvalgene drøfte rapporten sammen med ”Den sundeste ledelse” for at få svar på:

- Hvilke tendenser ses lokalt?
- Hvordan spiller rapportens anbefalinger sammen med eksisterende initiativer?
- Påtænkes der at iværksætte yderligere initiativer på baggrund af rapportens resultater?

Fælles MED-udvalgenes tilbagemeldinger skal indgå i Hovedudvalgets drøftelse på dette møde med henblik på, hvad der videre skal ske. Herunder er det aftalt, at der på baggrund af Hovedudvalgets drøftelse udarbejdes et holdningspapir på området.

Der er modtaget materiale fra seks Fælles MED-udvalg. Tilbagemeldingerne tegner ikke et entydigt billede. De to mest gennemgående temaer er:

- Lederkurser og lederuddannelse med konkrete råd og redskaber til at håndtere sygefravær vil/bør fremadrettet blive udvidet og tilbudt
- Måltrettet udvikling af kulturen på arbejdspladsen for derigennem at styrke det psykiske arbejdsmiljø

De resterende individuelle ønsker til fremtidige aktiviteter kan ses i høringssvarene.

Ingen af svarene peger på, at anbefalingerne i ”Nogle er mere syge end andre” skulle være uforenelige med eksisterende eller fremtidige initiativer.

I det vedhæftede bilag findes alle tilbagemeldingerne.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter enhedernes tilbagemeldinger og rapportens konklusioner med henblik på udarbejdelse af et holdningspapir og eventuelle pejlemærker for den videre indsats.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Mikkel Hemmingsen indleder med at henvise til en artikel i dagens udgave af Jyske Vestkysten som omhandler Sygefravær og Trivsel 2015. Her udtaler en medarbejder, at hun glæder sig over chefens opkald ved sygdom.

Medarbejdersiden tilføjer, at det også blev vendt på mødet i ROS den 4. februar. Her var man glade for, at medarbejderne er positive omkring opbringninger ved sygdom og øvrige tiltag.

Ledersiden tilkendegiver, at det er rigtig flot at det er lykket at få sygefraværet til at falde med 0,75 pct. point, og det er en opgave, vi har løst i fællesskab. Vi har fundet nogle gode metoder, som blandt andet handler om nærværende ledere, der viser omsorg for medarbejderne. Det er især korttidsfraværet, der er faldet, og det er også det, der er lettest at gøre noget ved.

For at nå i mål er det vigtigt, at vi prøver at finde ud af, hvordan vi kan nedbringe langtidsfraværet. Derfor vil ledersiden foreslå, at det i første omgang undersøges, hvad der i dag gøres rundt omkring på enhederne for at hjælpe de langtidssyge hurtigere tilbage i arbejde.

Medarbejdersiden er enig i, at det er en god ide. Derudover tilføjer de, at det stadig er meget vigtigt at have fokus på trivsel og forebyggelse, og hvordan vi forhindrer, at medarbejderne bliver syge. Derudover kan det være interessant at se på sygefraværet ud fra en demografisk vinkel, og om der er mulighed for et mere formelt samarbejde med kommunerne om at hjælpe medarbejderne tilbage i arbejde. Desuden er det også meget vigtigt, at vi holder fast i den indsats vi gør for at nedbringe korttidsfraværet, da det ellers vil stige igen.

Medarbejdersiden spørger til, hvordan det ser ud i resten af landet i forhold til nedbringelse af sygefraværet. Kun ved at sammenligne os med de øvrige regioner kan vi se, om vores tiltag rent faktisk virker.

HR oplyser, at sygefraværet falder alle steder, men at det umiddelbart ser ud til, at det falder mest hos os. HR undersøger dette nærmere til det kommende møde.

**På baggrund af drøftelsen konkluderes det, at Hovedudvalget glæder sig over, at vi er kommet langt i forhold til nedbringelse af sygefraværet, men at vi ikke er i mål endnu. Det er vigtigt at holde fast i den indsats, der har nedbragt sygefraværet, både indtil vi når målet og fremadrettet.**

**Det næste skridt er at se nærmere på, hvordan langtidsfraværet kan nedbringes, og i den forbindelse undersøger HR til det kommende møde, hvad man gør på enhederne for at hjælpe folk tilbage i arbejde. På baggrund heraf, rapporten om de mest syge medarbejdere samt den sundeste ledelse, vil der være en drøftelse på det kommende møde af, hvordan vi kan nedbringe langtidsfraværet.**

## **Bilag**

Opsamling af høringssvar fra Fælles MED-udvalgene.pdf

## **Punkt 8: Natarbejde og brystkræft - fortsat drøftelse**

13/1436

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget besluttede på mødet den 25. oktober 2012 at udsætte sin drøftelse af punktet om natarbejde og brystkræft og give plads til drøftelse af punktet lokalt i Fælles MED-udvalgene. Tilbagemeldingerne fra Fælles MED-udvalgene foreligger i vedlagte notat.

Generelt viser tilbagemeldingerne, at lokal helbreds kontrol for medarbejdere med natarbejde er sat i system. På socialområdet anbefales det at sikre tilbud om sundhedstjek på de sociale tilbud, der endnu ikke tilbyder helbreds kontrol.

De øvrige initiativer, der igangsættes, er baseret på lokale behov, og der er derfor ikke en overordnet tværregional tilgang. Der er generelt stor opmærksomhed på området fra Fælles MED-udvalgenes side, og der arbejdes de fleste steder med videndeling og udvikling af redskaber til både medarbejdere, TR og ledere.

Regionshuset adskiller sig generelt i tilbagemeldingen, da natarbejde kun finder sted i begrænset omfang på denne enhed.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter tilbagemeldingerne fra Fælles MED-udvalgene.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Medarbejdersiden bemærker, at de gerne vil opfordre til, at der bliver den samme systematik omkring helbreds kontroller på socialområdet, som man ser på de øvrige områder. Desuden kan det virke misvisende, at det fremgår, at Psykiatrien tilbyder gratis helbreds kontrol, når det er gratis alle steder.

Psykiatri- og socialdirektør Jacob Stengaard Madsen er enig i, at der skal være systematik på socialområdet. Der sker rigtigt mange ting på socialområdet for tiden, men der skal være fokus på dette også.

Medarbejdersiden bemærker, at nogle føler, at den kontrol der foretages, er ligegyldig, og at formen bør laves om, hvis den skal have virkning.

Ledersiden bemærker, at det ikke er en drøftelse, der hører hjemme i Hovedudvalget. Hovedudvalget følger op på, om man på enhederne har fulgt anbefalingerne om helbreds kontrol, mens selve indholdet af kontrollen er noget, der må drøftes lokalt på den enkelte enhed. Det handler i høj grad om forventningsafstemning og om at få italesat, hvad en helbreds kontrol indebærer. Der kan desuden være forskel på dette fra enhed til enhed.

**Hovedudvalget anbefaler, at der lokalt arbejdes videre med de anbefalinger, der er kommet centralt fra. Derudover konstaterer Hovedudvalget, at implementeringen af helbreds kontroller er på forskellige stadier rundt omkring, og anbefaler, at der også arbejdes videre med dette lokalt. Hovedudvalget ønsker en ny status om et år.**

### **Bilag**

Natarbejde og brystkræft

## Punkt 9: Reaktioner fra Arbejdstilsynet 2012

13/1945

### Sagsfremstilling

Som led i den fokuserede indsats omkring Arbejdstilsynets reaktioner gives her en status for hele 2012.

Arbejdstilsynet har i 2012 været på 46 risikobaserede tilsyn. Herudover har der været tre detailtilsyn. Risikobaserede tilsyn startede først i 2012, hvorfor antallet ikke umiddelbart kan sammenlignes med 2011. Arbejdstilsynets aktiviteter i Region Syddanmark resulterede i 2012 i 77 reaktioner. Til sammenligning gav Arbejdstilsynet i 2011 13 påbud/afgørelser og 3 vejledninger til arbejdspladser i Region Syddanmark.

Arbejdstilsynet gennemfører tilsyn opdelt efter Region Syddanmarks P-numre, hvorfor et tilsyn kan omfatte arbejdspladser af meget varierende størrelse. Region Syddanmark har på nuværende tidspunkt 127 P-numre.

Status i forhold til ambitionen om minimum grøn smiley på alle arbejdspladser er, at der pr. 8. januar 2013 samlet set er 8 ud af disse 127 P-numre, som har enten rød eller gul smiley. Resten har enten grøn/kronesmiley eller har ikke haft besøg af Arbejdstilsynet.

I den sammenhæng er det væsentligt at bemærke, at der er sket ændringer i forhold til halvårsstatus, da Psykiatrien pr. 21. december 2012 er blevet arbejdsmiljøcertificerede. Det forventes at resten af Sygehus Lillebælt certificeres pr. 1. februar 2013.

For uddybende information om Arbejdstilsynets reaktioner henvises til det vedlagte bilag.

Herudover vedlægges, som ønsket ved Hovedudvalgets tidligere drøftelse i september 2012, oversigt over arbejdsskader (erhvervssygdomme og arbejdsulykker) i 2012. Materialet vedrørende erhvervssygdomme er modtaget fra arbejdsskadestyrelsen og indeholder opgørelser over både anmeldte og anerkendte sygdomme. Materialet vedrørende arbejdsulykker er den status, der aktuelt kan hentes fra regionens forsikringsselskab.

Materialet om arbejdsskader indgår i drøftelser med enhederne og vil i denne dialog blive yderligere kvalificeret. Materialet skal således alene ses som et foreløbigt billede. Materialet vil i en kvalificeret og kommenteret form indgå i Hovedudvalgets arbejdsmiljødegørelse, sommer 2013. Her vil materialet desuden indeholde frekvenstal.

Der gøres opmærksom på, at direktionen i 2012 besluttede, at alle arbejdsulykker i Region Syddanmark (med og uden fravær) fremover skal anmeldes til regionens forsikringsselskab. Den stigning der ses i 2012 kan formentlig ses i lyset heraf, idet der ikke er sket stigning i ulykker med fravær.

Fra den seneste drøftelse i Hovedudvalget er der bedt om en klassificering af reaktionerne i alvorlige og mindre alvorlige reaktioner. Som udgangspunkt er forhold, der giver anledning til påbud fra Arbejdstilsynet udtryk for alvorlige problemstillinger eller noget, der potentielt kan blive farligt. Der er derimod stor forskel på, hvor omfattende påbuddene er i forhold til at udbedre de påpegede problemstillinger. Eksempelvis er det enklere at fastmontere reoler end at imødegå problemer med arbejdsmængde og tidspres.

## Indstilling

Til information og eventuel drøftelse.

### Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013

Mikkel Hemmingsen fortæller, at der er indledt et tættere samarbejde med Arbejdstilsynet. Hvis man ser på de reaktioner, der har været fra Arbejdstilsynet i 2012, skal der stadig arbejdes på at nedbringe de fysiske arbejdsskader. Når det er sagt, så må det også konstateres, at det går fornuftigt, da der er tale om mindre alvorlige skader. Påbuddene stiger til gengæld meget kraftigt på området for psykisk arbejdsmiljø. Det skal tages alvorligt, men det er ikke nødvendigvis et udtryk for, at det går værre end tidligere, men i stedet for at Arbejdstilsynet kigger mere efter denne type sager.

Medarbejdersiden tilføjer, at man eksempelvis inden for Psykiatrien er blevet bedre til at spotte problemer med det psykiske arbejdsmiljø og anmelde det. Desuden har Beskæftigelsesministeriet bedt Arbejdstilsynet om at have større fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Derfor er det også vigtigt at være opmærksom på dette fremadrettet og begrænse påbuddene.

**Hovedudvalget er enige om, at målet er, at ingen skal blive syge af at gå på arbejde, og at der derfor hele tiden skal arbejdes hen imod helt at undgå påbud. Hovedudvalget tager statussen til efterretning og konkluderer, at den er udtryk for, at der bliver gjort et stort stykke arbejde for at nedbringe skader og påbud. På baggrund heraf foretager Hovedudvalget sig ikke yderligere for nuværende.**

## Bilag

Notat om reaktioner fra Arbejdstilsynet 2012

Bilag: Beskrivelse af reaktioner fra Arbejdstilsynet 2012

Notat om arbejdsskader 2012

## Punkt 10: Mænd i omsorgsfag

13/1436

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget behandlede den 6. september 2012 en indstilling fra HR om at arbejde videre med tre initiativer i forhold til rekruttering og fastholdelse af mænd i omsorgsfag:

1. Tidlig indsats
2. Målrettet rekruttering
3. Fastholdelse

Hovedudvalget var enige om at bede HR arbejde videre med de anbefalinger, der blev givet i den forbindelse, med henblik på en nærmere afdækning af relevante initiativer.

HR har på den baggrund udarbejdet et notat, der nærmere beskriver relevante initiativer i forhold til de 2 første punkter. Notatet er vedlagt som bilag.

#### 1. Tidlig indsats

Der er i flere sammenhænge gjort ekstra indsats for at tiltrække flere mænd til omsorgsuddannelserne. I denne sammenhæng fremhæves 3 konkrete initiativer:

- a. Lønnet praktik til gymnasieelever (Region Hovedstaden)
- b. Teknologisk toning af omsorgsuddannelser (Sygeplejeskolen i Sønderborg)
- c. Afklarings- og vejledningsforløb for mænd i typiske mandefag (Social- og Sundhedsskolen i Greve)

På baggrund af erfaringerne fra de 3 initiativer kan det konkluderes, at der er plads til nytænkning og behov for flere regionale erfaringer, når det gælder den tidlige indsats på området. Den tidlige indsats kan med fordel tilrettelægges og udføres i tæt samarbejde mellem regioner, uddannelsesinstitutioner og kommuner.

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

#### 2. Målrettet rekruttering

Der er særligt i kommunal sammenhæng høstet positive resultater af initiativer målrettet rekruttering af mænd til omsorgsstillinger i kommunerne – dvs. i ældreplejen og i dagtilbud for børn. I denne sammenhæng fremhæves 3 konkrete initiativer:

- a. Nyborg Kommunes rekrutteringskampagne ”Flere mænd i dagplejen: Skaf Preben en kollega”
- b. Århus Kommunes annoncekampagne ”Er du mand nok til et job, der giver ansvar og mening hver dag?”

### c. Svendborg Kommunes annoncekampagne ”Tør du være med?”

De tre eksempler viser, at der er erfaring for, at langsigtet rekruttering af mænd til omsorgsfagene i kommunerne har god effekt, når denne rekruttering målrettes mænd i form af sprogbrug og billedmateriale.

De kommunale erfaringer kan med fordel bruges i en regional kontekst som inspiration til, hvordan annoncering af stillinger indenfor omsorgsfagene i fremtiden i højere grad kan målrettes mænd.

Fra ovennævnte initiativer og projekter kan der udtrages tre overordnede råd i forhold til annoncering målrettet mænd:

1. Annoncer, der henvender sig til mænd, skal ”tale mandesprog” i såvel billeder som i tekst og indhold.
2. Annoncerne skal indeholde humor og et ”tvist”, der tiltrækker opmærksomhed og vækker interesse for budskabet.
3. Andre mænds positive erfaringer er et meget stærkt virkemiddel og rollemodeller kan derfor med fordel indgå i materialet.

HR anbefaler, at rådene bruges fremover, når Region Syddanmark skal udarbejde annoncer til stillinger i omsorgsfagene.

Ud over en tilpasning af stillingsannoncerne, så de appellerer mere til mandlige ansøgere, anbefales det:

- At det informationsmateriale, der linkes til fra stillingsannoncerne, også er specielt rettet mod mandlige ansøgere.
- At spørgsmål til stillingen kan rettes til en mandlig rollemodel.
- At ansættelsesudvalg sammensættes med repræsentanter for begge køn.

## Indstilling

Til information og evt. drøftelse.

### Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013

Ledersiden bemærker, at det kan være tvivlsomt, om de foreslåede tiltag vil gøre en forskel i forhold til at få flere mænd i omsorgsfag. Derudover er der ikke bemærkninger til det foreslåede.

Medarbejdersiden bemærker, at man bør være opmærksom på, at hverken lønnen eller de mange deltidsstillinger inden for omsorgsfagene tiltrækker mændene.

## Bilag

Initiativer - mænd i omsorgsfag

# **Punkt 11: Pilotprojekt Trivselsmåling tættere på kerneopgaven**

12/25536

## **Sagsfremstilling**

Region Syddanmarks direktion har i november 2012 besluttet at igangsætte et pilotprojekt i 2013, hvor fokus er en trivselsmåling, der er tættere på kerneopgaven. I pilotprojektet vil deltagende afdelinger få større selvbestemmelse i forhold til spørgsmålene i deres trivselsmåling – en såkaldt afdelingstilpasset måling. Pilotprojektet gennemføres som et selvstændigt projekt sideløbende med den ordinære MTU i 2013.

I vedlagte projektbeskrivelse beskrives bl.a. formål, leverancer og evalueringskriterier i pilotprojektet. Succeskriteriet er at skabe og understøtte en proces, hvor både det centrale og det lokale niveau oplever en højere nytteværdi af trivselsmålingen.

## **Baggrund for pilotprojektet**

Region Syddanmarks MTU har indtil nu taget udgangspunkt i en central model, hvor alle spørgsmål grundlæggende er obligatoriske for alle medarbejdere. Spørgeskemaet er i overvejende grad blevet defineret centralt, mens opfølgningen er foretaget lokalt.

Der er mulighed for, at man i højere grad kan imødekomme lokale prioriteringer ved at tilpasse spørgerammen til den enkelte afdeling. To afdelinger på OUH har i 2012 haft mulighed for at udarbejde deres eget spørgeskema, og deres valg viste, at der kan være meget forskellige ønsker og behov til indholdet. Ved at måle med udgangspunkt i behovene for den enkelte afdeling skabes et bredere grundlag for dialog om løsningen af afdelingens kerneopgave og trivsel.

## **Valgfrihed i spørgsmål**

I pilotprojektets spørgeskema vil der være færre af de obligatoriske spørgsmål

(koncernspørgsmål + lokale enhedsspørgsmål) end i den ordinære MTU. Det giver deltagende afdelinger mulighed for at tilvælge de spørgsmål, som den enkelte afdeling vurderer passer bedst til deres situation og kontekst.

Når deltagende afdelinger får større indflydelse på indholdet, vil det kræve en større involvering i forberedelsen af pilotprojektets trivselsmåling end i den ordinære MTU. Afdelingerne vil få vejledning i at finde og udforme de rigtige spørgsmål, der matcher deres behov.

Koncernspørgsmålene, der stilles til alle medarbejdere i pilotprojektet, vil fortsat indeholde fokusområder for Hovedudvalget, dvs. spørgsmål vedrørende social kapital, MUS og kompetenceudvikling.

## **Lokal udmøntning**

Som det fremgår af projektbeskrivelsen, er der beslutninger, som skal foretages lokalt på den enkelte enhed i et samarbejde mellem den lokale projektleder, ledelsen og FMU. Hver enhed skal bl.a. udvælge 2-4 afdelinger, der deltager i pilotprojektet.

Hovedudvalget vil blive orienteret om pilotprojektets evalueringsresultater, når disse foreligger sidst på året.

## **Indstilling**

Til information.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Mikkel Hemmingsen bemærker, at der i pilotprojektet arbejdes videre med MTU'en, for at gøre den mere relevant i hverdagen.

Der er enighed om, at det er en rigtig god ide, og at der er et behov for det.

## **Bilag**

projektplan trivselsmåling tættere på kerneopgaven.pdf

## Punkt 12: Status på akutjobaftalen

13/1436

### Sagsfremstilling

Som opfølgning på aftalen af 24. oktober 2012 mellem regeringen, DA, KL og Danske Regioner vedlægges afrapportering til Hovedudvalget om status på stillinger efter akutjobaftalen.

Region Syddanmark opslår alle midlertidige eller permanente stillinger på ordinære løn- og ansættelsesvilkår på mindst 32 timer pr. uge og med en varighed på mindst 13 uger som akutjob. Eneste undtagelser herfra er:

- elev- og voksenlærlingestillinger
- alle lægestillinger
- alle direktørstillinger og lederstillinger med reference til en direktør
- alle afdelingssygeplejerskestillinger.

I perioden d. 15. november 2012-13. januar 2013 er der opslået i alt 393 stillinger som akutjob i Region Syddanmark. Vi har modtaget i alt 581 ansøgninger fra ansøgere omfattet af akutjob aftalen, 51 ansøgere fra målgruppen er blevet indkaldt til samtale og 11 ansøgere fra målgruppen er blevet ansat.

Den samlede oversigt over Region Syddanmarks akutjobstillinger er vedhæftet som bilag.

Bemærk, at der også i oversigten indgår de stillinger, der i en periode har været slået op som akutjobs, fx lægestillinger, men som er taget af igen i forbindelse med vedtagelsen af ovenstående undtagelser. Danske Regioner har ønsket, at alle stillinger, der har været opslået som akutjobs skal tælles med i indrapporteringen til dem.

Vedhæftet er også den seneste samlede oversigt over akutjob fra Danske Regioner. Tallene fra Region Syddanmark er indrapporteret d. 10. januar 2013, og er derfor en smule lavere end de ovenfor anførte.

### Indstilling

Til information.

### Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013

Mikkel Hemmingsen fortæller, at Danske Regioner har valgt løbende at offentliggøre tallene for akutjobs i regionerne, og derfor er der stor mediebevågenhed på det. I begyndelsen blev alle stillinger opslået som akutjobs, da der var tvivl om, hvorvidt der var fx ledige læger og sygeplejersker. I takt med at vi er blevet klogere, er flere kategorier blevet undtaget.

Inden for de områder, hvor der er stor ledighed, har Region Syddanmark ikke så mange stillinger, og det er desuden stillinger, hvor der ikke er den store rotation. Til gengæld er der ikke mange ledige inden for de områder, hvor vi mangler arbejdskraft.

Der er enighed om, at det er svært at løse udfordringerne for ledige, der er i risiko for at ryge ud af dagpengesystemet, med akutjobordningen. Det handler ikke om modvilje, men vi har svært ved at løse det med den

medarbejdersammensætning, vi har.

## **Bilag**

Status akutjob Region Syddanmark

Status akutjob Danske Regioner

## Punkt 13: Status på "Stop regelrytteri"

12/26877

### Sagsfremstilling

Regionsrådsformanden lancerede i september 2012 kampagnen "Stop regelrytteri". I forbindelse med kampagnen er der modtaget over 200 henvendelser med konkrete forslag til ændringer af regler, procedurer og afskaffelse af unødigt bureaukrati. De fleste henvendelser har været fra medarbejdere i regionen på baggrund af deres oplevelser i hverdagen.

På baggrund af henvendelserne arbejdes på en række ændringer, herunder:

- Regionens meget lange mailadresser, fornavn.mellemnavn.efternavn@regionsyddanmark.dk bliver kortere.
- Der ses på mulighederne for at kunne gøre bookingsystem for mammografi mere fleksibelt for kvinder, der f.eks. hellere vil screenes tæt på deres job frem for tæt på deres bopæl.
- En strategi for videomøder, så der undgås spildtid på vejene
- Digitalisering af kørselsgodtgørelser, så det bliver mindre besværligt at udfylde formularer for befordring.
- Indføring af single sign-on - et system, så hver medarbejder kun har et enkelt log-in til IT-systemerne.
- Et bedre system til at opsamle og prioritere de mange ønsker til vores kliniske it-systemer.

Der arbejdes herudover fortsat på at behandle en række henvendelser.

I forlængelse af kampagnen kan det overvejes, om regionsrådet stiller krav til registrering og dokumentation, som eventuelt kan reduceres eller ophøre.

Endvidere vedlægges samlet plan for implementeringen af de planlagte ændringer.

### Indstilling

Til information.

### Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013

Mikkel Hemmingsen fortæller, at Danske Regioner i samarbejde med Sundhedsministeriet er undervejs med en lignende kampagne på nationalt niveau. På baggrund af Region Syddanmarks kampagne er der foreslået en række tiltag, hvoraf nogle allerede var på vej, og nogle er nye.

Medarbejdersiden bemærker, at det kan være svært at se, hvor der kan spares tid i forhold til de tiltag, der arbejdes videre med. Derudover anbefales det, at man i forbindelse med udbredelsen af digital kørselsgodtgørelse ikke vælger det system, der anvendes i Regionshuset, da det er meget kompliceret og tidskrævende.

Mikkel Hemmingsen svarer, at tilbagemeldingerne har vist, at der er et stort ønske fra medarbejderne om single sign-on, da det er noget, der fylder meget i hverdagen. Derfor er det noget, der nu arbejdes videre med. Også kravene til registreringer og dokumentation har fyldt meget i tilbagemeldingerne, men det er mere kompliceret at ændre. Det er dog noget, der vil blive set nærmere på.

### Bilag

Notat status - stop regelrytteri

## **Punkt 14: Redegørelse vedr. Fælles Akutmodtagelser**

12/26149

### **Sagsfremstilling**

Sundhedsdirektør Jens Elkjær gav en mundtlig orientering om Fælles Akutmodtagelser i Region Syddanmark (FAM) på sundhedsudvalgsmødet den 18. december 2012 og på orienteringsmøde for regionsrådet den 19. december 2012.

Som opfølgning på de mundtlige orienteringer blev en skriftlig redegørelse om baggrund og status på etableringen af FAM i Region Syddanmark forelagt for regionsrådet den 28. januar 2013. Redegørelsen forelægges nu Hovedudvalget til orientering.

### **Indstilling**

Til information.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Medarbejdersiden har en række bemærkninger til redegørelsen. For det første er det ærgerligt, at der i redegørelsen er så stort fokus på læger og sygeplejersker, når der er så mange øvrige faggrupper involveret i FAM. FAM er netop tværfagligt, og derfor er det meget vigtigt, at alle faggrupper inddrages. For det andet undrer medarbejdersiden sig over, at kvalitet hovedsageligt måles på ventetid, frem for på andre parametre. Derudover er der behov for meget mere fokus på uddannelse, også fremadrettet, når større projekter som dette skal realiseres. Medarbejdersiden er desuden ikke enig i det, der står på side 17 om, at der i Region Syddanmark er fokus på patienternes behov frem for omstændighederne i driften, da begge dele er vigtigt.

Ledersiden bemærker, at man tager bemærkningerne til sig. Samtidig er det også vigtigt at have for øje, at redegørelsen er et forsøg på at beskrive en meget stor ændring, der har givet udfordringer, som man nu tager hånd om. Det har ikke været meningen at udelade visse faggrupper i redegørelsen, og det er ikke et udtryk for, at der ikke har været fokus på disse faggrupper også. På OUH er man i gang med en egentlig evaluering af FAM, og det vil blive bredt ud til de øvrige enheder.

### **Bilag**

Redegørelse vedr. FAM endelig 07-01-2013.pdf

Bilag 1 - Data vedr. hoftenære lårbensbrud, apopleksi og akut mave-tarm kirurgi.pdf

Bilag 2 - Data vedr. den gennemsnitlige ventetider på skadestuer i perioden 2011 til 2012.pdf

Bilag 3 KlagerSLB2012.pdf

Bilag 4 - Materiale til redegørelse - FAM Odense handleplan.pdf

Bilag 5 - Notat vedr. plejesituationen på FAM Svendborg.pdf

## Punkt 15: Befordringsgodtgørelse

12/18697

### Sagsfremstilling

I forbindelse med gennemførelse af besparelse i regionshuset har Direktionen den 12. december 2012 besluttet, at varsle en ændring i kutymen for befordringsgodtgørelse for Regionshuset, satellitter samt Syddansk Sundhedsinnovation. Kutymen for befordring varsles således, at der ikke længere til ansættelsen er knyttet kørselsbemyndigelse og godtgørelse efter statens høj sats og at udgangspunktet i stedet er godtgørelse efter statens lave sats.

Direktionens beslutning har været drøftet i regionshusets MED-udvalg den 21. januar. Ændringen for Regionshuset, satellitter samt Syddansk Sundhedsinnovation varsles fra 1. marts 2013 til ikrafttræden 1. juni 2013. Direktionen kan i ganske særlige tilfælde give kørselsbemyndigelse, men udgangspunktet er at ændring omfatter alle medarbejdere.

Overgangen til lav sats følger statens "Aftale om tjenesterejser" indgået juni 2000, som regionerne følger. Heraf fremgår at:

*"For kørsel i privat bil eller på privat motorcykel udbetales godtgørelse pr. km efter lav sats", samt "Hvis der med en stilling er forbundet regelmæssig kørsel af større omfang og/eller speciel art i privat bil eller på privat motorcykel, kan tjenestestedet udfærdige en skriftlig kørselsbemyndigelse til den ansatte. Bemyndigelsen skal være personlig og indeholde en afgrænsning af de rejser, som kan foretages i henhold til denne".*

Satserne, der henvises til er Skatterådets satser for erhvervsmæssig befordring. Den lave sats udgør aktuelt 2,13 kr. per kilometer og den konkrete beregning heraf dækker de variable udgifter forbundet med befordringen, herunder brændstof, dækslitage, vedligeholdelse samt værditab. Den høje sats udgør aktuelt 3,82 kr. og dækker desuden udgifter til forsikring, årlig ejeravgift samt udgifter til vask og parkering og kapitalomkostninger.

Beslutningen vedrører udelukkende Regionshuset, Syddansk Sundhedsinnovation og satellitter. For den øvrige del af Region Syddanmark er der ikke truffet endelig beslutning, men direktionen har opfordret til, at alle vurderer udgifterne til befordringsgodtgørelse. Det er op til den enkelte ledelse, efter drøftelse i FMU'er, at træffe beslutning om, hvordan man lokalt forholder sig. Koncern HR udsender i uge 5 orienteringsskrivelser til driftenhedernes ledelser samt FMU/LMU herom.

### Indstilling

Til information.

### Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013

Mikkel Hemmingsen fortæller, at man i Regionshuset har valgt at varsle en ændring af kutymen for befordringsgodtgørelse, således at der ikke fremover er knyttet kørselsbemyndigelse til ansættelse i regionshuset. Baggrunden herfor er den aktuelle besparelsesrunde, hvor man har ønsket at minimere antallet af afskedigelser ved at reducere udgifterne til kørsel. Overgangen sker pr. 1. juni 2013. Direktionen har samtidig opfordret til, at man på enhederne forholder sig til spørgsmålet og træffer beslutning herom.

Medarbejdersiden bemærker, at det i MED-regi vil blive foreslået, at de biler, der stilles til rådighed på enhederne kan gøres til fælles regionsbiler, for at få større fleksibilitet. Derudover er medarbejdersiden bekymret for, at der vil blive mere spildtid ved at skulle bruge offentlig transport.

**Det aftales, at HR sammen med referatet sender en redegørelse for takster og regler omkring kørselsgodtgørelse samt en opgørelse over, hvor mange kommuner, der anvender lav takst.**

## **Punkt 16: Evt.**

13/1436

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 17: Kommunikation fra mødet**

13/1436

### **Beslutning i Hovedudvalget den 08-02-2013**

Det aftales, at der skal kommunikeres om følgende punkter:

- Punkt 4 ”Endelig vedtagelse af Vilkår for organisationsændringer, der medfører reduktion af stillinger.”
- Punkt 7 ”Rapport: Nogle er mere syge end andre – fortsat drøftelse”
- Punkt 8 ”Natarbejde og brystkræft – fortsat drøftelse”