

REFERAT Hovedudvalget d. 22-04-2013

Mødedato Mandag d. 22. april 2013 kl. 12:15

Mødested Hotel Koldingfjord

Mødedeltagere Kirsten Thoke (Fravær), Rene Gordon Larsen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde samt generel information.....	3
Årlig drøftelse af politikker og retningslinjer - fortsat.....	5
Forslag til temaer for Hovedudvalget 2013-14 - fortsat.....	7
Ytringsfrihed for medarbejdere i Region Syddanmark.....	9
Personalepolitiske projekter OK 11.....	11
Region Syddanmarks Feriefond - valg til bestyrelsen.....	12
Status på sygefravær i 2012 for Region Syddanmark.....	13
Opfølgning på Regionsrådet budgetseminar 2013.....	16
Afrapportering - MTU med fokus på kerneopgaven (OUH).....	17
Ændringer i forbindelse med indkøb og lægers bibeskæftigelse.....	19
Status på sundhedsplan.....	21
Visitation til skadebehandling.....	22
Status på akutjobaftalen.....	24
Evt.....	26
Kommunikation fra mødet.....	27

Punkt 1: Opsamling fra sidste møde samt generel information

13/1436

Sagsfremstilling

Genforhandling af lokalaftale

Det første møde i forhandlingsgruppen holdes den 29. april. Her vil rammerne og formen for det kommende arbejde med revision af lokalaftalen blive drøftet.

Ikke afsluttede punkter fra tidligere møder

- Kompetenceudvikling

Referat fra mødet 8. februar 2013

Der har ikke været bemærkninger til referatet fra mødet 8. februar 2013, og referatet betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedlagt til orientering.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Suppleanter på dagens møde

Mette Groes deltager som suppleant for Rene Gordon Larsen.

Udskiftning i sekretariatet

Som følge af en mindre omorganisering i Koncern HR vil Niels Jørgen Rønje fremover ikke være direkte tilknyttet Hovedudvalget. Rikke Lykke Ravn indtræder i stedet som fast repræsentant for HR.

Kompetenceudvikling – status på pilotprojekt

Mikkel Hemmingsen fortæller om status på pilotprojektet om fremtidens kompetencebehov på sundhedsområdet, som er vedtaget i kommunaldirektørkredsen og driftes af Region Syddanmark og Odense Kommune. Der er nu udsendt indbydelser til workshops, der afvikles i maj. Resultaterne fra disse workshops præsenteres for kommunaldirektørkredsen i august, og i løbet af efteråret vil Hovedudvalget blive præsenteret for resultatet.

Medarbejdersiden spørger til, hvem der er målgruppen for disse workshops, og hvem der leverer input til disse.

HR undersøger dette til det kommende møde.

CPR-redegørelse

Mikkel Hemmingsen fortæller, at der er blevet lavet en rapport til Datatilsynet om hændelsen med CPR-numre tidligere på året. Denne rapport har været forelagt Forretningsudvalget, men har ikke været sat på dagsordenen til Hovedudvalget, da den ikke behandler personalemæssige forhold.

Derimod er der igangsat et arbejde med en 360 graders analyse af sårbarhed og konsekvens for vores IT-systemer og platforme. På baggrund af konklusionerne herfra udarbejdes en handleplan, som forelægges Forretningsudvalget. Denne handleplan forventes at indbefatte ændrede instruktioner til medarbejderne og den forelægges derfor Hovedudvalget, når den er klar.

Medarbejdersiden bemærker, at de er glade for, at de får forelagt materialet. De er klar over, at ændringerne vil få betydning for medarbejderne, og Hovedudvalget kan være med til at minimere ulemperne.

Mailadresser

Mikkel Hemmingsen fortæller, at alle nu har fået de korte @rsyd.dk-mailadresser. Dette er et led i regelrytterkampagnen.

Medarbejdersiden bemærker, at de nye adresser har givet praktiske udfordringer, dels fordi det er sværere at identificere den enkelte modtager og dels fordi der er nogle udfordringer i forhold til navnesammenfald. Flere har på den baggrund oplevet, at eksterne mails er havnet hos den forkerte medarbejder.

Der er enighed i Hovedudvalget om at følge op på erfaringerne med de nye mailadresser efter et stykke tid.

Befordringsgodtgørelse

Medarbejdersiden bemærker, at der sammen med referatet fra sidste hovedudvalgsmøde blev udsendt et bilag med oplysning om, hvor mange kommuner, der var overgået fra høj til lav takst i forhold til befordringsgodtgørelse. Det vil dog være mere relevant for Region Syddanmark at sammenligne sig med de øvrige regioner.

HR oplyser, at 3 regioner fortsat anvender høj takst, mens én region er overgået til lav takst.

Bilag

Referat fra Hovedudvalgets møde 8. februar 2013

Punkt 2: Årlig drøftelse af politikker og retningslinjer - fortsat

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. Som aftalt på sidste hovedudvalgsmøde er oversigten nu tilføjet links.

Region Syddanmarks rygepolitik

Børneinstitutioner og skoler

Den 15. august 2012 trådte nye skærpede regler omkring rygning i kraft. Det betyder, at det ikke længere er tilladt at ryge på børneinstitutioner, skoler mv., der fortrinsvist har optaget børn og unge under 18 år.

I Region Syddanmarks nuværende rygepolitik står der 16 år, og dette bør ændres til 18 år.

Dågninstitutioner for unge

I Region Syddanmarks nuværende rygepolitik står, at det på institutioner for unge over 15-16 år og hvor institutionen fungerer som bolig for de unge, ikke er tilladt for ansatte at ryge på institutionens matrikel.

Dette bør ligeledes ændres til 18 år.

HR laver et forslag til konsekvensrettelse af rygepolitikken i forhold til de skærpede regler, der fremlægges for Hovedudvalget på et kommende møde.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Mikkel Hemmingsen indleder med at bemærke, at der er fremlagt et forslag om at konsekvensrette regionens rygepolitik, så den følger de nye skærpede regler.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at rygepolitikken skal konsekvensrettes. Samtidig aftales det, at e-cigaretter sidestilles med almindelige cigaretter i rygepolitikken.

HR udarbejder et forslag til en opdateret rygepolitik som forelægges Hovedudvalget til godkendelse på mødet 27. juni.

Medarbejdersiden foreslår, at de til det kommende møde i dagsordensudvalget laver et forslag til, i hvilken rækkefølge de nuværende politikker og retningslinjer systematisk skal gennemgås, med henblik på en vurdering af, om de er tidssvarende og relevante. Derudover foreslås, at der fremadrettet i forbindelse med udarbejdelse af politikker og retningslinjer mv. tilføres, hvornår de skal evalueres.

Der er enighed om medarbejdersidens forslag.

Bilag

Politikker mv. vedtaget i HU 2007-2013

Punkt 3: Forslag til temaer for Hovedudvalget 2013-14 - fortsat

13/1436

Sagsfremstilling

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

Punktet blev sat på dagsordenen til mødet den 8. februar 2013, men her blev det besluttet at udsætte drøftelsen til dette møde.

Hovedudvalgets dynamiske årshjul for 2013 er vedlagt.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Medarbejdersiden har 5 forslag til temaer, til behandling i Hovedudvalget i perioden 2013-14:

1. Målbilleder

Medarbejdersiden finder det relevant, at Hovedudvalget får forelagt de målbilleder, der udarbejdes for alle områder.

2. Kostpolitik - sund mad, prisniveau og hygiejne

Medarbejdersiden bemærker, at prisen på kantinemad varierer meget på de forskellige enheder. Samtidig havde OUH et større overskud på kantinedrift i 2012. Medarbejdersiden ønsker, at det undersøges, om alle overholder reglerne for kantinedrift, og at priserne i højere grad standardiseres, så der ikke er så stor forskel fra enhed til enhed.

Medarbejdersiden bemærker desuden, at der i forbindelse med ombygninger på sygehusene er mange håndværkere, der bruger sygehusenes kantiner. Håndværkerne tager meget byggestøv med sig ind i kantinerne, og der kan være en bekymring for, om det kan påvirke patientsikkerheden og arbejdsmiljøet.

Ledersiden svarer hertil, at der til det kommende møde kan laves en kortlægning af rammerne omkring kantinedriften i Region Syddanmark samt i forhold til håndværkere og hygiejne i kantinen. Det bør samtidig afklares, om drøftelsen hører hjemme i Hovedudvalget eller er et lokalt anliggende.

Sekretariatet sørger for dette.

3. Gode ledere

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af, hvordan vi i Region Syddanmark klæder vores ledere på til at blive gode ledere, og hvad planerne er fremadrettet.

4. Forbindende social kapital

Medarbejdersiden ønsker, at Hovedudvalget sætter fokus på forbindende social kapital. Dette var et af temaerne på Hovedudvalgets døgnsseminar i 2011 og det er stadig meget relevant at arbejde videre med.

5. Velfungerende MED-system

I forlængelse af den kommende genforhandling af lokalaftalen ønsker medarbejdersiden en drøftelse af, hvad det er, vi gerne vil have af vores MED-system og hvordan vi også fremadrettet sørger for, at vi har et velfungerende MED-system.

Der er enighed om, at temaerne Målbilleder, Gode ledere, Forbindende social kapital og Velfungerende MED-system sættes til drøftelse i Hovedudvalget. Sekretariatet tilføjer temaerne til årshjulet og sørger for, at der udarbejdes oplæg til drøftelserne.

I forhold til temaet kostpolitik gives der en tilbagemelding på det kommende møde.

Bilag

Dynamisk årshjul - opdateret marts

Punkt 4: Ytringsfrihed for medarbejdere i Region Syddanmark

13/1436

Sagsfremstilling

Baggrund

Hovedudvalget behandlede den 6. september 2011 et notat om offentlige ansattes ytringsfrihed. På baggrund af notatet samt Hovedudvalgets drøftelse blev der i februar 2012 udarbejdet en folder om ytringsfrihed, der er tilgængelig på HR-portalens <http://www.regionssyddanmark.dk/default.asp?id=384500>

Efter den seneste tids mediemæssige opmærksomhed omkring ytringsfriheden for ansatte i Region Syddanmark, dagsordensættes en generel drøftelse af offentligt ansattes ytringsfrihed i Hovedudvalget.

Nedenfor er hovedpointerne i folderen om ytringsfrihed kort beskrevet.

Medarbejdernes ret til at ytre sig

Medarbejdere i Region Syddanmark har som offentligt ansatte en vidtgående frihed til at udtale sig. Grundlovens regel om ytringsfrihed gælder, og man er som medarbejder beskyttet heraf.

Udtalelser på vegne af arbejdsstedet

På arbejdspladsen eller i afdelingen kan der være fastsat regler om hvem, der må udtale sig på vegne af afdelingen eller på vegne af regionen.

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, om det er på egne vegne eller om det er på vegne af arbejdspladsen, at man udtaler sig. Hvis man som medarbejder udtaler sig på egne vegne, er det vigtigt at gøre tydeligt opmærksom på dette.

Lovlig ytringer på egne vegne

Lovlige ytringer på egne vegne kan i sig selv ikke føre til påtale eller andre sanktioner.

Der kan dog være situationer, hvor en medarbejder har ytret sig lovligt til pressen, men hvor ytringen efterfølgende kan føre til samarbejdsvanskeligheder. Eksempelvis hvis en medarbejder ytrer sig meget negativt om sine kolleger og sin egen afdeling, så kan det efterfølgende gøre samarbejdet med kollegerne og afdelingen vanskeligt. I tilfælde af samarbejdsvanskeligheder må ledelsen gå ind og vurdere, hvordan dette håndteres.

Begrænsninger i ytringsfriheden

Der er visse begrænsninger i ytringsfriheden, eksempelvis som følge af reglerne om tavshedspligt. Derudover vil det også kunne have ansættelsesmæssige konsekvenser, hvis en medarbejder fremsætter åbenbart urigtige oplysninger om forhold inden for medarbejderens eget arbejdsområde, eller hvis man ytrer sig i en urimelig grov form eller på en injurierende måde.

Rejs kritikken internt

Selv om medarbejdere har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at skulle orientere ledelsen, anbefales det, at man i første omgang bruger interne kanaler i organisationen. Det kan være ledelsen eller tillidsrepræsentanter m.fl. Det vil give mulighed for at forbedre de forhold, som medarbejderen finder kritisable.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Ledersiden bemærker, at punktet er sat på dagsordenen på baggrund af den medicomtale, der har været.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at retningslinjerne omkring ytringsfrihed stadig er gældende.

Medarbejdersiden spørger til, om ledelsen tager en snak med dem, der ikke overholder retningslinjerne.

Ledersiden svarer, at problemerne kan opstå, når der er tvivl om, hvorvidt man taler på egne eller organisationens vegne. Nogle gange kan der opstå tvivl om, hvor grænsen går, og i de tilfælde må vi tage de konkrete sager op og prøve dem.

Medarbejdersiden tilføjer, at problemet i nogle tilfælde kan være enhedernes pressepolitik.

Ledersiden præciserer, at pressepolitikker er gældende for medarbejdere, mens ytringsfrihed gælder for folk som personer.

Bilag

Ytringsfrihed - folder

Punkt 5: Personalepolitiske projekter OK 11

13/6222

Sagsfremstilling

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne for 2011-2013 blev der afsat 1.174.000 kr. til personalepolitiske projekter i Region Syddanmark i overenskomstperioden.

Sekretariatet for Hovedudvalget sendte den 10. december 2012 brev til Fælles MED-udvalgene med orientering om muligheden for at søge om midler til personalepolitiske projekter.

Der er i alt kommet 40 ansøgninger, hvoraf 10 ansøgninger er afvist, med henvisning til, at de ikke, som beskrevet i følgebrevet, er prioriteret/fremsendt via Fælles MED-udvalgene.

Der er samlet ansøgt om projekter til en sum af 2.118.525 kr.

På Hovedudvalgsmødet den 25. oktober 2012 godkendte Hovedudvalget en generel procedure for udmøntning af personalepolitiske midler. Det blev samtidig besluttet at arbejdet med prioritering af ansøgningerne forankres i dagsordensudvalget.

Dagsordensudvalget behandlede på sit møde den 21. marts ansøgningerne, og fremlægger hermed et prioriteret forslag til Hovedudvalgets godkendelse.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender prioriteringen.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Hovedudvalget godkender prioriteringen.

Medarbejdersiden bemærker, at det er ærgerligt, at flere af ansøgerne har haft svært ved at leve op til formalia og derfor ikke har kunnet komme i betragtning. Sekretariatet er opmærksom på dette fremadrettet.

Bilag

Forslag til bevillinger 050413.pdf

Punkt 6: Region Syddanmarks Feriefond - valg til bestyrelsen

13/1436

Sagsfremstilling

Der skal foretages ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond. Feriefondens sekretariat har skrevet til Fælles MED-udvalgene og bedt dem om indstillinger til bestyrelsesposterne.

På Odense Universitetshospital er Fælles MED-udvalget blevet bedt om at indstille 2 medlemmer samt 2 suppleanter til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond. Valget er gældende fra 1. maj 2013 til 30. april 2015. De to ordinære bestyrelsesposter er pt. repræsenteret med Hanne Hansen og Susanne Matzen – begge er interesseret i genvalg.

I Regionshuset er MED-udvalget blevet bedt om at indstille 1 medlem samt 1 suppleant til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond. Valget er gældende fra 1. maj 2013 til 30. april 2015. Den ordinære bestyrelsespost er pt. repræsenteret med Lone Rasmussen, som er interesseret i genvalg.

Der er modtaget følgende indstillinger:

Fælles MED-udvalget på Odense Universitetshospital indstiller Hanne Hansen og Susanne Matzen som ordinære medlemmer samt René Gordon Larsen og Gitte Valeur som suppleanter.

Regionshusets MED-udvalg indstiller Lone Rasmussen som ordinært medlem samt Lilly Petersen som suppleant.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

Punkt 7: Status på sygefravær i 2012 for Region Syddanmark

11/12952

Sagsfremstilling

Dette er en statusorientering om sygefraværet i 2012 for Region Syddanmark som led i opfølgning på Sygefravær & Trivsel 2015.

Som det fremgår af bilaget ”Sygefravær i Region Syddanmark 2012” er sygefraværet for Region Syddanmark faldet i 2012 til 4,3% og dermed er det samlede måltal for 2012 på 4,3% nået. I den vedlagte årsstatus for 2012 er en uddybning af sygefraværet blandt regionens medarbejdere.

På det kommende Hovedudvalgsmøde den 27. juni 2013 vil der være mulighed for en yderligere drøftelse af udviklingen i sygefraværstal i Region Syddanmark og benchmarking med de øvrige regioner, når de nationalt sammenlignelige sygefraværs tal (FLD-tal) forelægges.

HR har de seneste måneder været i dialog med de øvrige regioner om deres sygefravær i 2012. I skemaet nedenfor præsenteres regionernes egne oplysninger. Der skal dog tages højde for, at regionerne kan have foretaget korrektioner i opgørelserne efter HR har haft kontakt, samt at Region Sjælland anvender en anderledes opgørelsesmetode end de andre regioner. Indtil FLD-tallene er tilgængelige, er dette HR's bedste bud på et tværregionalt overblik over sygefraværet i 2012.

Region	Sygefravær i 2012
Region Hovedstaden	4,60 %
Region Sjælland	4,99 %
Region Midtjylland	4,53 %
Region Nordjylland	4,25 %
Region Syddanmark	4,30 %

Oversigt over initiativer ift. det lange sygefravær

På Hovedudvalgsmødet den 8. februar 2013 blev der efterspurgt en oversigt over hvilke lokale og centrale initiativer, der er iværksat for at nedbringe det længerevarende sygefravær.

I det vedlagte bilag ”Enhedernes aktiviteter ift. længerevarende sygefravær” er en oversigt over de specifikke indsatser, der gøres for at forebygge og håndtere længerevarende sygefravær. Som det fremgår, er der variationer i den systematik og tilgang enhedernes HR-afdelinger anvender for at understøtte lederne ved længerevarende sygefravær blandt medarbejdere.

Ny vejledning – håndtering af længerevarende sygefravær

Koncern HR har udviklet en ny vejledning målrettet ledere. Vejledningen er et e-læringsmodul, der ligger på HR Portalen. Vejledningen beskriver typiske step i et længerevarende sygefraværsforløb med anvisninger til, hvad lederen bør gøre undervejs for at få medarbejderen tilbage i job.

Vejledningen kan ses på dette link: <https://rsd.plan2learn.dk/scorm/default.aspx?spg=8e2dade6-6f08-409d-9a12-42989781b46b>

Lederkurser – stor interesse

Som led i understøttelse af regionens ledere i systematisk at håndtere det korte og længevarende sygefravær udbyder Koncern HR i foråret 2013 et kursuskatalog med 6 lederkurser. Nogle af kurserne er også åbne for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Der har været overvældende interesse for kurserne og alle er overtegnede, hvorfor flere kurser bliver gentaget efter meget positive evalueringer fra de deltagende ledere. De tilmeldte ledere kommer fra alle regionens enheder. Lederkurserne kan tilgås via Plan2learn, hvis der søges på ”sygefravær”.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Kurser

Medarbejdersiden bemærker, at der fra tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har været en positiv tilbagemelding omkring kurserne i håndtering af sygefravær. Det er dog uhensigtsmæssigt, at to af kurserne ikke er åbne for denne målgruppe, da nedbringelse af sygefraværet er en opgave som ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter arbejder tæt sammen om. Derfor ønsker medarbejdersiden, at disse to kurser også åbnes for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Ledersiden svarer, at de to pågældende kurser er udbudt til lederne alene for at skabe et fortroligt rum for lederne, til fx at øve Den svære samtale. Hvis tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne ønsker de kompetencer, som gives på kurserne, må der ses på, om kurserne kan laves i en udgave, der er målrettet tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne. Det er vigtigt, at det indholdsmæssige koordineres, så vi trækker i samme retning, men i nogle sammenhænge må det foregå i forskellige fora.

HR tager bemærkningerne med i forhold til udviklingen af det fremtidige udbud af kurser, herunder om der skal udvikles målrettet kurser for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter indenfor de nævnte områder.

Sygefraværstal

I forhold til de konkrete sygefraværstal opfordrer medarbejdersiden til, at man ikke blot sammenligner tallene for 2012 med de øvrige regioner, men at man også sammenligner udviklingen i tallene løbende.

Mikkel Hemmingsen oplyser, at sygefraværet i de første 2 måneder af 2013 var på 5,7 pct., mens tallet sidste år var på 5,4 pct. for de første 2 måneder. Det er ikke overraskende, da rigtigt mange har været ramt af influenza.

Der enighed om, at vi igen i år står overfor en stor opgave med at nå målet om et sygefravær på 4,1 pct.

Langtidssygefravær

Medarbejdersiden bemærker, at Regionshuset har haft succes med at nedbringe langtidssygefraværet, men at det ikke af det fremlagte materiale kan ses, hvad der ligger til grund for det.

HR undersøger, hvad der ligger bag Regionshusets fald i det lange sygefravær med henblik på videndeling.

Medarbejdersiden bemærker derudover, at det fremgår af bilaget om langtidssygefravær, at der ikke er systematisk opfølgning på omsorgs- og trivselssamtaler rundt omkring. Systematikken er meget vigtig, hvis vi skal have nedbragt langtidssygefraværet.

Ledersiden bemærker, at det er en opgave for styregruppen bag Sygefravær og Trivsel 2015 at se nærmere på dette.

Myte om flere afskedigelser på grund af sygdom

Medarbejdersiden bemærker, at det er meget vigtigt at italesætte, at vi ikke har oplevet stigninger i antallet af afskedigelser på grund af sygdom, og at det skulle være baggrunden for, at vi kom i mål med sygefraværstallene i 2012. Det er vigtigt at komme myten til livs.

Ledersiden er enig heri, og forklarer at det lave sygefravær i 2012 til dels også skyldtes, at der ikke var influenzaepidemi. Langtidsfraværet svinger meget lidt og der har været et mindre fald i dette, mens især influenza kan have betydning for udfaldet af sygefraværstallene.

Bilag

Sygefravær i Region Syddanmark 2012 (detaljeret).doc

Enhedernes aktiviteter ift. længerevarende sygefravær

Punkt 8: Opfølgning på Regionsrådet budgetseminar 2013

13/1436

Sagsfremstilling

Regionsrådet har afholdt sit årlige budgetseminar den 12.-13. marts 2013.

Et fast punkt er en orientering om det foreløbige regnskabsresultat for at give regionsrådets medlemmer mulighed for at drøfte centrale udfordringer og temaer forud for Danske Regioners generalforsamling samt forårets forhandlinger om regionernes økonomi for næste år.

Udgangspunktet herfor var vedhæftede plancher vedr. foreløbige 2012-resultater, overspil til 2013 samt centrale udfordringer i forhold til 2014.

Et gennemgående tema heri er, hvordan der fortsat kan fastholdes et langsigtet perspektiv i den økonomiske planlægning og styring, uagtet at budgetloven på den ene side introducerer flerårige udgiftsrammer, men samtidig kræver overholdelse af udgiftslofterne i det enkelte år.

Det bemærkes, at regnskab 2012 vil blive forelagt på et senere møde.

På budgetseminaret præsenterede medarbejdersiden desuden en række forslag til de kommende budgetforhandlinger. Disse er vedlagt som bilag til punktet.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Medarbejdersiden fortæller, at deres bemærkninger på budgetseminaret nu er omarbejdet til indspil til budgetforhandlingerne, og at det videregives til politikerne.

Derudover bemærker medarbejdersiden, at de er meget tilfredse med, at Mogens Sehested har deltaget på Kontaktudvalgets møde og fortalt nærmere om budgetseminaret. Dette ønskes også fremadrettet.

Bilag

Budgetseminar 2013 - 2012-resultater

Budgetseminar 2013 - På vej mod 2014 - centrale udfordringer.ppt

Forslag fra medarbejdersiden ifm. de kommende budgetforhandlinger

Punkt 9: Afrapportering - MTU med fokus på kerneopgaven (OUH)

12/2573

Sagsfremstilling

I maj 2012 bevilligede Hovedudvalget midler fra puljen til Personalepolitiske Projekter til at OUH kunne gennemføre et projekt, hvor 2 afdelinger havde medbestemmelse over de spørgsmål, der i 2012 blev stillet i deres Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU).

Medbestemmelsen i pilotforsøget på OUH betød, at de enkelte afdelinger selv kunne bestemme antallet af spørgsmål, tematisering af spørgsmål og de konkrete spørgsmålsformuleringer. Der var ikke krav om obligatoriske spørgsmål.

Formålet med pilotforsøget var at undersøge, hvorvidt denne lokale medbestemmelse over spørgerammen giver anledning til, at en afdeling opnår en større værdi af sin deltagelse i MTU. Medbestemmelsen over spørgerammen rummer mulighed for, at afdelingen vil opleve en mere meningsfuld dialog om sin MTU-rapport, der kommer tættere på emner og problemstillinger, der optager afdelingen i forhold til medarbejdertrivsel og den fælles løsning af afdelingens kerneopgave.

2 afdelinger fra OUH deltog i projektet, henholdsvis FAM Svendborg og Hospitalskøkkenet. Projektet er evalueret af arbejdsgrupperne fra de to afdelinger, FMU formandskabet på OUH, Koncern HR samt Rambøll Management.

Udvalgte hovedkonklusioner i projektet:

- De to pilotafdelinger har udarbejdet to vidt forskellige spørgeskemaer, der hver især opleves som bedre end det fælles, centralt definerede spørgeskema.
- Det kan ikke forventes, at svarprocenterne nødvendigvis forbedres. Spørgeskemaerne opleves dog af medarbejderne i pilotforsøget til at have en passende længde, og begge spørgeskemaer er kortere end spørgeskemaet i den ordinære MTU.
- Den lokale medbestemmelse over spørgerammen betyder, at afdelingen langt tidligere i processen skal overveje, hvad afdelingen vil have ud af undersøgelsen. Det betyder, at afdelingen bliver mere afklaret og velforberedt i forhold til at følge positivt op på undersøgelsens resultater, når de foreligger.
- Den lokale medbestemmelse over spørgerammen opleves som en styrke i forhold til at få en dialog om mulige indsatser, der adresserer både patienttilfredshed, kvalitet, medarbejdertrivsel og økonomi.
- Set fra et afdelingsperspektiv skal spørgerammen indeholde både koncern-spørgsmål og afdelingens egne spørgsmål. Hovedvægten bør være på sidstnævnte, såfremt man har fokus på afdelingernes interesser.

Erfaringerne fra OUH projektet vil blive direkte inddraget i pilotprojektet ”Trivselsmåling tættere på kerneopgaven”, der er igangsat i 2013 og giver ca. 22 afdelinger i Region Syddanmark indflydelse på deres spørgeramme.

De to afdelinger fra OUH har ønsket og er blevet tilbudt at deltage som ”ekstra” pilotafdelinger i projektet i 2013. Det kommende pilotforsøg beriges af at kunne undersøge, hvordan den lokale medbestemmelse opleves i år 2 og med de koncern-hensyn, der er nødvendige, når projektet udbredes på tværs af Region Syddanmarks enheder.

Der er i alt forbrugt ca. kr. 166.000 fra puljen til projektet.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 10: Ændringer i forbindelse med indkøb og lægers bibeskæftigelse

13/1434

Sagsfremstilling

Der udarbejdet et notat, der overordnet opsamler de detaljerede retningslinjer vedr. blandt andet håndtering af likvide midler samt habilitet, som er gældende for Region Syddanmark. I notatet er desuden indarbejdet ændringer vedrørende indkøb samt lægers bibeskæftigelse, som er beskrevet nærmere nedenfor. Notatet er vedlagt punktet.

Indkøb

Hidtil har der i forbindelse med udbud på sygehusområdet indgået forhold omkring generelle uddannelsesmidler, kongresrejser, kurser mv. Fremadrettet skal der imidlertid sikres adskillelse af regionens indkøb og de generelle uddannelsesmidler. Adskillelsen af indkøb og generelle uddannelsesmidler sikrer, at det vil være gennemskueligt, hvad der konkurreres på.

Eftersom den almindelige efteruddannelse af regionens ansatte tages ud af udbuddene forventes det, at der skabes en ekstra besparelse for sygehusene som følge af lavere priser. Det er herefter de enkelte sygehusledelser, der har forpligtelsen til at afsætte midler til de ansattes øvrige efteruddannelse, studierejser, konferencer mm. Det er ligeledes sygehusledelsen, der skal prioritere, hvilke af regionens ansatte, der skal have tildelt uddannelsesmidler.

Det bemærkes, at der fortsat i forbindelse med udbud i regionen skal indarbejdes krav til, at vinderen af udbuddet skal sørge for, at regionens personale uddannes til at kunne håndtere de produkter, der er omfattet af kontrakten, og at denne viden opdateres i hele kontraktperioden.

Lægers bibeskæftigelse

”Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse” fastsætter en generel orienteringspligt i forhold til ansættelsesmyndigheden om karakteren og omfanget af bibeskæftigelsen, og at der årligt skal ske en opfølgning. Aftalen omfatter lægelige chefer, overlæger og afdelingslæger i regionerne og supplerer de generelle regler for offentligt ansattes bibeskæftigelse.

Praksis omkring opfølgningen strammes fremadrettet op, således at de enkelte HR afdelinger årligt indhenter et skema vedr. bibeskæftigelse fra alle læger. Skemaet skal følges op af en samtale med de læger, som har oplyst bibeskæftigelse med henblik på at drøftelse af, om det fortsat er foreneligt med de hensyn, der ligger til grund for aftalen.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Medarbejdersiden beder om en uddybning af det, der står om generelle uddannelsesmidler i dagsordensteksten.

Jens Elkjær forklarer, at der har været en langvarig tradition for, at der i forbindelse med indkøb af produkter, der anvendes i sygehusbehandling – eksempelvis implantater – er kommet penge retur til lægerne til kongresrejser mv. På et tidspunkt blev det ændret, således at disse midler blev skrevet ind som et vilkår i udbuddene, netop for at bringe dem frem i lyset.

Ledelsen ønsker ikke, at prioriteringen af uddannelse af ansatte i sundhedsvæsenet afhænger af omfanget og arten af indkøb indenfor forskellige specialer/delområder af specialer. Derfor vil man nu helt adskille disse midler fra udbuddene.

Ved at adskille udbud og generelle uddannelsesmidler forventes det, at de produkter, regionen indkøber, bliver billigere. Det, der spares på indkøbene, kan i stedet sættes til side til generel uddannelse.

Medarbejdersiden bemærker hertil, at de er bekymrede for, om indkøb fremadrettet reelt vil blive billigere som følge af adskillelsen, og dermed om der reelt bliver flere penge til generel uddannelse.

Bilag

Habilitet - endelig version

Punkt 11: Status på sundhedsplan

12/2483

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev på mødet 3. maj 2012 informeret om arbejdsprocessen for den kommende sundhedsplan. Her blev det fremhævet, at Udvalget for Kvalitet, Prioritering og Sundhedsplan ønsker en sundhedsplan, som udover at tegne et billede af regionens planlægning på sundhedsområdet også skal tage udgangspunkt i Regionsrådets sundhedsvision. Herunder hvordan visionen omsættes til virkelighed i form af forskellige indsatser og tiltag, og ved at sætte fokus på udvalgte temaer, der refererer til visionen, og som er med til sætte retningen for det syddanske sundhedsvæsen de kommende år.

Efter Udvalget for Kvalitet, Prioritering og Sundhedsplans temadrøftelser i 2012 er der sat fokus på temaerne *patientinddragelse* og *sammenhæng i patientforløb*. Sammenhæng defineres dels ved 'indre sammenhæng', som er sammenhæng i patientforløb internt i regionen, og dels ved 'ydre sammenhæng', som er samarbejde om patientforløb mellem region, kommuner og praksissektor.

Den 30. januar 2013 afholdt regionen en konference med deltagelse af repræsentanter fra kommuner og almen praksis, hvor temaet var sundhedsplanen med fokus på sammenhæng i sundhedsvæsenet. Der er planlagt en temadrøftelse af patientinddragelse på regionsrådsmødet 2. april 2013.

Regionsrådet besluttede 17. december 2012 at arbejde videre med beskrivelse af mål på en række områder, som skal drøftes på Regionsrådets budgetseminar 12. marts 2013. Sideløbende med udarbejdelsen af sundhedsplanen er der derfor igangsat en målbilledebeskrivelse på sundhedsområdet. Arbejdet med målbilleder på sundhedsområdet skal herefter indarbejdes i den endelige version af sundhedsplanen, som et kapitel der sætter retningen for arbejdet i sundhedsvæsenet de næste 4 år.

Den endelige høringsversion af sundhedsplanen forelægges Udvalget for Kvalitet, Prioritering og Sundhedsplan 30. april 2013.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Det aftales, at sundhedsplanen drøftes nærmere, når den kommer i høring.

Bilag

Sundhedsplan 2013 - udkast

Punkt 12: Visitation til skadebehandling

11/20720

Sagsfremstilling

Regeringen og Danske regioner er i økonomiaftalen blevet enige om, at der frem mod foråret 2014 gradvist skal indføres visiteret adgang til landets fælles akutmodtagelser.

Der forventes behandling af gennemførelsesforslag i Hovedudvalget den 27. juni 2013, behandling og beslutning i Regionsrådet i efteråret 2013 og opstart af skadevisitation først i 2014.

Erfaringerne fra Region Midtjylland (Århus Amt) og Region Sjælland har vist, at skadestueaktiviteten er faldet efter indførelse af skadestuevisitation. I Region Sjælland faldt antallet af skadestuebesøg eksempelvis med ca. 25 % efter indførelse af sygeplejerskevisitation i 2011. Samme effekt må forventes, når der indføres visitation i Region Syddanmark.

Akut- og ø-udvalget og Sundhedsudvalget har drøftet organiseringen af skadebehandling.

Som opfølgning herpå har administrationen beskrevet en hybridmodel, hvor lægerne i praksissektoren visiterer i vagttiden, og sygeplejersker fra akutmodtagelserne visiterer i praksistiden (hverdag kl. 8 – 16).

Ved hybridmodellen kan det nuværende vagttelefonnummer også anvendes til skadevisitation. Der skal således ikke oprettes endnu et sundhedstelefonnummer, og problemstillingen med at kunne komme hurtigt igennem i praksistiden til praktiserende læge til en skadevisitationssamtale løses også, da sygeplejersker med skadebehandlingserfaring fra akutmodtagelserne varetager telefonbetjeningen i praksistiden.

Hybridmodellen har været forelagt på samarbejdsudvalgsmødet med de praktiserende læger og for sygehusene. Både de praktiserende læger og sygehusene var positive overfor modellen, som forudsætter, at der kan indgås en aftale med PLO herom.

Det vurderes, at hybridmodellen vil medføre en merudgift på ca. 18 - 20 mio. kr. om året til sygeplejerskeløn og honorarer til praksissektoren. Ud over dette beløb vil der også være udgifter til teknologiløsning, uddannelse, informationskampagne mv.

Udgiften kan finansieres ved kapaciteter på de områder, som aflastes ved indførelse af skadevisitation, eller ved kapaciteter på andre områder, der ikke har sammenhæng med skadevisitation.

En finansieringsmulighed er at nedlægge skadeklinikker og anvende besparelsen til at finansiere etableringen og driften af skadevisitation. Det er nødvendigt, at der hele tiden er bemanding på et skadebehandlingssted, uanset antal patienter. Derfor vil det kun i begrænset omfang være muligt at reducere kapaciteten på skadebehandlingsstederne, selvom besøgsantallet falder - medmindre antallet af skadebehandlingssteder reduceres.

Der ses først på kapacitetstilpasning efter skadevisitationen har været i gang i noget tid, for at afvente hvilke virkninger skadevisitationen har. Herefter træffes der beslutning om kapacitetstilpasning.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Medarbejdersiden spørger, hvordan man forventer at bruge de nuværende ressourcer fremadrettet, jf. erfaringerne fra Region Midtjylland og Region Sjælland.

Ledersiden svarer, at det vil koste omkring 18-20 mio. mere om året at drive den nye løsning. Antallet af henvendelser forventes at blive nedbragt, og i løbet af 2014 skal vi have indhøstet erfaringerne herfra. Først derefter ser vi på tilpasningen. Om tilpasningen sker i forhold til enheder eller bemanning må tiden vise.

Medarbejdersiden er enig i, at det er en god ide, at man venter med at lave kapacitetstilpasninger, til man ser, hvad behovet er.

Bilag

Notat organisering af visitation til skadebehandling

Punkt 13: Status på akutjobaftalen

12/23123

Sagsfremstilling

Som opfølgning på aftalen af d. 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
- Kiropraktorstillinger

I perioden d. 15. november 2012-11. marts 2013 er der opslået i alt 727 stillinger som akutjob i Region Syddanmark. Vi har modtaget i alt 1257 ansøgninger fra ansøgere omfattet af akutjob aftalen, 109 ansøgere fra målgruppen er blevet indkaldt til samtale og 16 ansøgere fra målgruppen er blevet ansat.

Den samlede oversigt over Region Syddanmarks akutjob stillinger 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. 15. februar 2013, og er derfor en smule lavere end de ovenfor anførte.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Mikkel Hemmingsen fortæller, at vi har haft mange stillinger opslået og det har indtil videre resulteret i 16 ansættelser.

Medarbejdersiden spørger til, hvordan Region Syddanmark forventer at kunne leve op til aftalen.

Ledersiden svarer hertil, at vi ifølge aftalen er forpligtet til at levere 168 jobåbninger og ikke jobs. Dermed har vi levet op til aftalen. Der er en klar sammenhæng mellem antallet af ansættelser og Region Syddanmarks ”Garanti om jobtilbud”. Vi har prioriteret dem, der allerede er ansat i Region Syddanmark og som vi har et ansvar overfor. Derudover er der en udfordring i, at de fleste stillinger, vi opslår, ikke matcher den målgruppe, der er omfattet af akutjobaftalen.

Bilag

Statusskema akutjob hovedudvalget marts 2013.pdf

Statusskemaer akutjob Danske Regioner 150213.pdf

Punkt 14: Evt.

13/1436

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Nyborgskolen

Jens Jørn Bøvling orienterer om, at det påtænkes at lukke Nyborgskolen som følge af faldende elevtal. Det har været svært at tilpasse kapaciteten, fordi elevtallene kommer meget sent og derfor er underskuddet vokset. Derfor har man været nødt til at anbefale en lukning af skolen. Region Syddanmark har fortsat en forsyningspligt på området, og denne vil føres videre under Center for Høretab. Lukningen har været behandlet i LMU i Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi og behandles igen i løbet af maj, inden sagen forelægges Regionsrådet i slutningen af maj med henblik på beslutning om lukning.

Punkt 15: Kommunikation fra mødet

13/1436

Beslutning i Hovedudvalget den 22-04-2013

Der kommunikeres om følgende punkter fra dagens møde:

- Punkt 4 – ytringsfrihed for medarbejdere i Region Syddanmark.