

REFERAT Hovedudvalget d. 01-11-2016

Mødedato Tirsdag d. 01. november 2016 kl. 09:00

Mødested Mødeværelse 4

Mødedeltagere Jane Kraglund (Formand), Lone Rasmussen (næstformand), Rikke Vestergaard, Michael Evan Goodsite, Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Birgitte Valeur (Fravær), May Britt Larsen, Jens Erik Spedtsberg, Kirsten Thoke, Ullis Wagnholt Johansen, Jesper Rønn, Dorte Ruge, Anne-Karina Abel Torkov, Henrik R. Jensen, Gitte Møller, Inge Nielsen Raal, Jens Christian Andersen, Christian Schacht-Magnussen, Niels Nørgaard Pedersen, Helle Adolfsen, Anders Meinert Pedersen, Shady El-haj Khalil, Laila Schou Pedersen, Pia Riber Iversen, Helle Storbak, Jens Winther Jensen (Fravær), Lene Borregaard, Camilla Skytte Behrendsen (Arbejdsmiljø), Iben Schjermer (sekretariat), Andreas Boe Sjøholm (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Generel information.....	3
2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016.....	7
Budget 2017-2020.....	9
Opgaver afledt af budget 2017.....	10
Afdækning og udbud af leveringsmodel for linned og beklædning til sygehusene.....	11
Arbejdsgruppe til temadrøftelse i HU om kompetenceudvikling.....	12
Proces for ansættelse af koncerndirektør til Regional Udvikling.....	13
Status vedr. whistleblower-ordningen.....	14
Salg af brugt IT-udstyr mv. til personale.....	15
Opfølgning på hyrdebrev om ytringsfrihed og whistleblowerordninger.....	17
Rammeaftale 2017 for det specialiserede socialområde.....	20
Orientering vedr. fælles retningslinjer for hemmelige lyd- og videooptagelser af medarbejdere.....	22
Evaluerings af arbejdsmiljøkonferencen 2016.....	23
Den Syddanske Forbedringsmodel - status.....	25
Evt.....	27
Kommunikation fra mødet.....	28

Punkt 1: Generel information

Sagsfremstilling

Afbud: Birgitte Valeur, Jens Winther Jensen

Suppleanter: ingen

Gæst: Christian Lehmann deltager med oplæg til punkt 2

Arne Poulstrup, Karsten Bech og Jens Eggers deltager med oplæg til punkt 13

Orienteringer fra formandskabet:

- Status på ambulancedriften
- Status på Nyt OUH
- RKKP
- Status - arbejdsgruppe for sikring af kompetencer ved ansættelser
- Udløb af FADL-vagtordning

Opfølgning på referat

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Status ambulancer

Rikke Vestergaard orienterede om status i forhold til ambulancer. Responstiderne er reduceret og de seneste målinger viser, at responstiderne er de laveste i år. Rikke Vestergaard orienterede videre omkring forhandling af tilpasningsaftale med FOA.

Herudover orienterede Rikke Vestergaard om, at fællestillidsrepræsentanten i Ambulance Syd har trukket sig.

Medarbejdersiden spurgte ind til de historier, der cirkulerer i pressen om reddernes bagudrettede lønkrav og beløbenes størrelse. Ledersiden svarede hertil, at man lige nu arbejder på, at undersøge de krav der er gjort gældende og hvorvidt kravene er berettigede og dokumenterede. Og er de det, vil de blive imødekommet.

Nyt OUH

Rikke Vestergaard orienterede om Nyt OUH. Det nye projektforslag viser, at Nyt OUH ligger 425 mio. kr. over det budgetterede. Forventningen er at kunne tilpasse projektet, uden at det får betydning for kvaliteten og visionerne for Nyt OUH. Det kan ske ved mindre tilpasninger af byggeprojektet, herunder at lade regionen finansiere dele af projektet. Der er stor politisk bevågenhed på projektet og Regionsrådet har ønsket uddybende svar fra Totalrådgiver på 3 områder: brand, logistik og funktionalitet. Svarene skal være Regionsrådet i hænde inden jul.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvilke konsekvenser det kan få for medarbejderne, når der skal ske tilpasninger i projektet.

Ledersiden tilkendegav, at en stor del af tilpasningerne i projektet hentes via de effektiviseringsgevinster, der er indregnet.

Slutteligt orienterede ledersiden om, at den næste vigtige milepæl i projektet er tilbuddene på totalentreprisen.

Regionale Kliniske Kvalitetsdatabase Projekt (RKKP)

Jane Kraglund orienterede om det Regionale Kliniske Kvalitetsdata Projekt. Det er aftalt at samle indsatsen i regi af Region Midtjylland, og der skal derfor overføres medarbejdere fra de øvrige regioner til Region Midtjylland.

Jane Kraglund tilkendegav, at processen omkring projektet indtil nu ikke har fungeret optimalt. Processen har været vanskeliggjort af, at den har kørt på tværs mellem regionerne. Ledelsen beklager forløbet, og der påbegyndes en ny proces, som overholder de regler og processer, der skal være i forhold til sådan et projekt.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er vigtigt, at der drages læring af dette. Mange medarbejdere har været dybt frustrerede i forhold til processen – ikke i forhold til arbejdsopgaverne. De vil gerne en ny struktur, men ønsker at få indflydelse på denne. Man bør derfor i fremtiden i lignende situationer få aftalt en proces i Hovedudvalgene regionerne imellem.

Medarbejdersiden understregede videre, at der er flere udfordringer forbundet med dobbelttjenestested og der bør være opmærksomhed på dette.

Ledersiden svarede hertil, at dobbelttjenestested ikke er en optimal løsning, hvorfor der arbejdes på ét ansættelsessted.

Arbejdsgruppe vedr. sikring af kompetencer ved ansættelser i Region Syddanmark

Ledersiden orienterede om, at arbejdsgruppen holder første møde torsdag den 10. november. Medarbejdersiden gjorde i forlængelse heraf opmærksom på, at deltagerkredsen i arbejdsgruppen er blevet udvidet – alle sygehuse er nu repræsenteret.

FADL-vagtordning

Niels Nørgaard Pedersen orienterede om en ny vagtordning for medicinstuderende. Region Nordjylland, Region Midtjylland og Region Syddanmark trækker sig ud af FADL-ordningen med virkning fra årsskiftet. OUH er den største bruger af ordningen og har derfor sagt ja til at påtage sig opgaven, med at finde en anden måde at videreføre en vagtordning på. OUH har påtaget sig opgaven med at drive en ny vagtordning. Hvis ordningen skal være bæredygtig, kræver det, at der ikke længere købes vagter fra private aktører på markedet. Den nye ordning drøftes i Koncernledelsen den 8. november.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring i forhold til udviklingen i lønniveauet i den nye model – er det fortsat en FADL overenskomst? Herudover vil medarbejdersiden gerne vide, hvordan det sikres at private aktører ikke får overtaget på markedet.

Niels Nørgaard Pedersen undersøger, hvilken overenskomst der er tale om og i forhold til spørgsmålet/bekymringen omkring de private aktører, understregede ledersiden igen vigtigheden af, at man udelukkende anvender egen ordning.

Resultatløn

Jane Kraglund orienterede omkring resultatløn. I Regionshuset, hvor fokus primært har været, er der tale om 5 direktører, der har resultatløn som en del af deres kontrakt. IT-direktøren, HR-direktøren, Kommunikationsdirektøren, Økonomidirektøren og Socialdirektøren. Herudover har sygehusledelserne være omfattet af resultatløn.

Jane Kraglund understregede, at dette er fuldt ud lovligt og de drøftelser omkring resultatløn, der har fundet sted mellem de respektive direktører og deres overordnede er en del af personalesagen, hvorfor de ikke udleveres til pressen.

Jane Kraglund tilkendegav i forlængelse heraf, at hun i stedet ønsker en mere fleksibel model, hvor aktuelle målsætninger drøftes frem for resultatlønmodellen. Derfor er man nu i gang med at afvikle de nævnte resultatlønsaftalerne.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det der skrives i pressen om resultatløn er meget svært at forklare, i forhold til at det næsten er umuligt som medarbejder at få et lønloft ved lokallønsforhandlingerne.

I forlængelse heraf spurgte medarbejdersiden ind til, hvordan bonusser og resultatlønordninger ude på sygehusene fungerer.

Ledersiden svarede hertil, at sygehusene selvfølgelig må og kan arbejde inden for de muligheder der er i Ny Løn.

Medarbejdersiden gjorde slutteligt opmærksom på, at det kan virke som om, at barren er sat så lavt i forhold til resultatløn, at man ikke har kunnet ”undgå” at for udbetalt resultatlønnen. Ledersiden erklærede sig enig heri og svarede, at det igen understreger vigtigheden af, at der kigges på ordningen, og at man går væk fra denne model.

Lægers bibeskæftigelse

Jane Kraglund orienterede om, at der den 9. november offentliggøres en rapport fra Rigsrevisionen om lægers bibeskæftigelse. Region Syddanmark får i rapporten kritik for procedurer i forbindelse med lægers bibeskæftigelse. Jane

Kraglund gjorde opmærksom på, at der ikke er noget forkert i at læger har bibeskæftigelse – faktisk er regionen afhængig af, at læger tager jobs på andre sygehuse, således at der gøres brug af deres kompetencer flere steder, men der er selvfølgelig opmærksomhed på, at bibeskæftigelse ikke påvirker hovedbeskæftigelsen.

Kommende proces med flytning af tilsynsførende med domfældte udviklingshæmmede

Christian Schacht-Magnussen orienterede om proces med flytning af tilsynsførende med domfældte udviklingshæmmede. De tilsynsførende fører kriminalpræventivt tilsyn med domfældte udviklingshæmmede. For at imødegå mulige habilitetsproblematikker i forbindelse med socialområdets centeromstrukturering pr. 1. januar 2017, har Socialdirektøren foreslået, at de tilsynsførende organisatorisk skal tilknyttes Regionshusets socialområde, så de tilsynsførende ikke risikerer at skulle føre tilsyn med borgere i eget center.

De tilsynsførendes ansættelsessted foreslås derfor flyttet pr. 1. januar 2017 fra ”Center for Misbrug og Socialpsykiatri” til ”Socialområdet, Drift og Udvikling” med personalemæssig reference til afdelingschefen og faglig reference til den fagligt ansvarlige for Samråd/Tilsyn.

Flytningen har været drøftet med de berørte medarbejdere, som ikke har bemærkninger til denne.

Hovedudvalgets møde i december ligger efter FMU møder i Regionshuset og på socialområdet og der derfor blev givet en orientering på dette Hovedudvalgsmøde om sagen.

Sagen skal behandles på næste Hovedudvalgsmøde den 8. december.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom, at de tilsynsførende tidligere har været tilknyttet Regionshuset og at de nu flyttes de tilbage igen. Lone Rasmussen oplyste flytningen berører 2 FMU’er, hvorfor det også er en Hovedudvalgssag.

Ny institutionsform

Anders Meinert Pedersen orienterede om en ny kommende institutionsform, der skal rumme borgere/patienter med svær psykisk sygdom og misbrug. På nationalt niveau anslås behovet at være 150 pladser, men dog uensartet fordelt på regioner. De lovmæssige rammer er endnu ikke formuleret.

Den nye institutionstype skal stå færdig i 2018. Det bliver en regional driftsopgave og socialområdet er med i arbejdet omkring den nye institution.

Medarbejdersiden spurgte ind til finansieringen af den nye institution. Anders Meinert Pedersen oplyste, at finansieringen sker dels via takstfinansiering fra kommunerne og dels af psykiatrien.

Medarbejdersiden spurgte videre ind til, om der er tanker om at lave noget regionerne imellem. Ledersiden svarede hertil, at der er en række uafklarede spørgsmål, som skal afklares og der skal være grundige drøftelser regionerne imellem.

Pejlemærker

Medarbejdersiden orienterede om, at man den 31. oktober på Kontaktudvalgsmøde havde nogle gode drøftelser i forhold til pejlemærker og at man i forlængelse af disse afgav et høringsvar. Medarbejdersiden havde stor ros til processen og medinddragelsen i forhold til pejlemærker.

Ledersiden kvitterede for de positive tilbagemeldinger og orienterede om, at der er modtaget høringssvar internt fra organisationen, kommuner og eksterne organisationer. Næste skridt i forhold til pejlemærkerne er, at alle høringssvarene læses grundigt igennem og herefter fortages en justering af pejlemærkerne, inden de præsenteres for det politiske niveau.

Organisationsdiagram

Medarbejdersiden har tidligere efterspurgt et organisationsdiagram, hvor referencerne træder tydeligt frem. Der mangler således tydelige streger i forhold til, hvem der refererer til hvilke koncerndirektører.

HR og Hovedudvalgets næstformand tager en snak om det konkrete behov.

Livsfasepolitikken

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor langt man er med de gode historier fra livsfasepolitikken. Camilla Skytte Behrendsen svarede hertil, at der er frist for indmeldelse af gode historier den 11. november. Så der kan gives en

tilbage melding på Hovedudvalgsmødet den 8. december.

Referat fra Hovedudvalgsmødet den 30. august

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det på sidste møde blev besluttet, at der skulle kommunikeres omkring besparelserne på trods af stor konsolidering. Det fylder i organisationen. Ledersiden tager derfor dette med videre til koncernledelsesmøde den 8. november, så der bliver kommunikeret ud i organisationen dels på mødet og efterfølgende i FMU'erne.

Herudover gjorde medarbejdersiden opmærksom på, at der på sidste møde blev spurgt ind til tillidsrepræsentanternes ønske om en introduktion til det nye lønsystem KMD, så de kan besvare de spørgsmål, der måtte komme. Jane Kraglund tilkendegav, at det er en god ide – det tages derfor med på næste styregruppemøde.

Bilag

Referat HU 30-08-2016 .pdf

Punkt 2: 2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016

14/20569

Sagsfremstilling

2. Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016 forelægges. Her redegøres for forventninger og udvikling i forhold til økonomi, aktivitet og kvalitet mv.

Yderligere redegørelser og rapportering fremgår af vedlagte bilag.

Sundhed

I lighed med tidligere år forventes fortsat budget- og aftaleoverholdelse i 2016.

Der forventes balance, idet et midlertidigt råderum på ca. 500 mio. kr. anvendes til konsolidering af drifts- og investeringsrammer ved at fremrykke en række anskaffelser, jf. regionsrådsbeslutning fra den 27. juni 2016.

Prognosen for resten af 2016 er dog behæftet med en større usikkerhed end normalt. Dette skyldes usikkerhed om den endelige aktivitetsafregning på sygehusene for 2015, usikkerhed om endelige budget- og regnskabsmæssige håndtering af indtægtsdækket virksomhed på sygehusene, verserende sag ved SKAT om refusion for el- og vandafregning, samt udgifter forbundet med overtagelsen af ambulancedriften, som endnu ikke er endeligt opgjort.

Usikkerhed i prognosen vurderes at være i størrelsesordenen plus/minus 150 mio. kr., hvilket kan håndteres uden forøget risiko for overskridelse af udgiftsloftet i 2016.

For de somatiske sygehuse forventes samlet set et mindreforbrug på 34 mio. kr.

For praksisområdet forventes ligeledes et mindreforbrug på i alt 113 mio. kr.

Vedrørende fællesområdet forventes et merforbrug grundet fremrykning af indkøb og investeringer, som er indarbejdet i prognosen for området.

Regionernes udgifter til særligt dyr sygehusmedicin har de seneste år været i kraftigt vækst, og i regionens budget for 2016 er der kalkuleret med 5-8 pct. vækst. Når der tages højde for lagerbeholdning ved udgangen af 2015 viser regionens prognose for udgifter til særlig dyr sygehusmedicin for hele 2016 en vækst på 3 pct.

Den langsigtede trend peger fortsat på årlige vækstrater på mellem 5-8 %, men med betydelige variationer mellem år. Udviklingen giver således et midlertidigt råderum i 2016, som dog ikke har større afledte konsekvenser for 2017 og fremadrettet.

Forbruget i første halvår 2016 ligger på samme niveau som forbruget i 2015, samme billede ses også på landsplan.

Psykiatri

Området forventer fortsat budget- og aftaleoverholdelse. Forudsat at overførslerne ud af 2016 fastholdes på niveau med overførslerne ind i 2016, styrer psykiatriområdet som helhed efter sin andel af udgiftsloftet på pt. 1.669 mio. kr.

Den samlede aktivitet for psykiatrisygehuset for 2016 forventes at blive lavere end forudsat.

Socialområdet

Forventningen efter 2. kvartal viser fortsat samlet set et tilfredsstillende resultat.

Der er budgetteret med et akkumuleret underskud for 2016 på 2,8 mio. kr. Dette underskud reserveres, jf. styringsprincipperne til 2017, hvor det indregnes som efterregulering i taksterne.

Der forventes et akkumuleret underskud på 5,3 mio. kr., hvilket er 2,4 mio. kr. mere end det budgetterede, svarende til en budgetafvigelse på 0,3 %.

Der forventes fortsat en underbelægning på 1,5 procent i forhold til det budgetterede i 2016.

Regional Udvikling

På baggrund af forbruget i årets første 7 måneder forventes fortsat aftaleoverholdelse, idet der i den løbende planlægning og økonomistyring vil blive taget de nødvendige skridt til at sikre dette.

Forbruget pr. 31. juli 2016 er opgjort til i alt 236,3 mio. kr. i forhold til et ajourført budget på 533,5 mio. kr.

Fælles formål

Fælles formål og administration omfatter den politiske organisation og den tværgående administration (fællesstabe). Omkostningerne hertil fordeles og finansieres af de tre områder Sundhed, Socialområdet samt Regional Udvikling.

På nuværende tidspunkt forventes fortsat balance.

Der er budgetteret med renteudgifter på 65 mio. kr. netto. Aktuelt forventes renteudgifter på 40 mio. kr., hvilket er 5 mio. kr. lavere end ved 1. økonomi- og aktivitetsrapportering 2016. Renteudgifter er ikke indeholdt i udgiftslofterne for Sundhed og Regional Udvikling.

Christian Lehmann fra Regnskab og Finans deltager med kort oplæg.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Christian Lehmann holdt oplæg om økonomi- og aktivitetsrapportering 2016.

Oplægget er vedlagt.

Medarbejdersiden spurgte ind til de usikkerheder, der er i forbindelse med prognoserne. Christian Lehman oplyste, at der er tale om +/- 150 mio. kr. Jane Kraglund supplerede med, at de 150 mio. kr. skal ses i det store billede med meget store budgetter, hvorfor beløbet i den kontekst er forholdsvis lille.

Ledersiden oplyste videre, at der styres efter prognoserne og usikkerhederne håndteres, når de opstår. Niels Nørgaard Pedersen nævnte i den forbindelse, at man stadig på OUH er udfordret i forhold til nyt IT-system og det kan påvirke regnskabet.

Medarbejdersiden spurgte ind til problematikkerne, der er i forhold til IT-systemet på OUH. Niels Nørgaard Pedersen oplyste, at man er i gang med at regne/undersøge på de første 4 måneder og der fortsat mangler efterregistrering frem til dags dato og det betyder, at det er en meget stor opgave for lægesekretærene. Med de bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Bilag

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016-2 (Sundhed)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016-2 (Socialområdet)

Økonomi- og aktivitetsrapportering 2016-2 (Regional Udvikling)

HU november 2016 - 2. ØAR 2016 og budget 2017

Punkt 3: Budget 2017-2020

16/27127

Sagsfremstilling

Regionsrådet oversendte den 22. august 2016 forslag til budget 2017-2020 til 2. behandling. Budgetforslaget blev 2. behandlet af Regionsrådet den 26. september 2016.

Der er vedlagt sidepapirer vedr. Sundhed, Social og Specialundervisning, Regional Udvikling samt Fælles Formål og administration/renter. Heri redegøres bl.a. kort for status for budgetforslaget. Desuden indgår forslag til investeringsbudget 2017-2020.

Aftale om budget 2017 blev den 8. september 2016 indgået mellem Venstre, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, De Konservative, Socialistisk Folkeparti og Radikale Venstre.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Christian Lehman holdt oplæg om budget 2017-2020.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for om Finansministeriet har/kan have for meget fokus på Region Syddanmarks konsolidering. Så meget at det måske kan blive et problem for regionen.

Ledersiden svarede hertil, at Finansministeriet er bevidst om Region Syddanmarks konsolidering og anerkender regionens evne til at tænke langsigtet, strategisk og bevidst.

Med de bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Bilag

B2017 - Sundhed-sidepapir til 2. behandling.doc

B2017 - Social og Specialundervisning-sidepapir til 2. behandling.doc

B2017 - Regional Udvikling-sidepapir til 2. behandling.doc

B2017 - Fælles formål og administration samt Renter-sidepapir til 2. behandling.doc

Budgetaftalen af 8. september 2016.pdf

Budget 2017 - oversigter 2. behandling.pdf

Punkt 4: Opgaver afledt af budget 2017

16/21170

Sagsfremstilling

Regionsrådet vedtog den 26. september 2016 budgetaftalen for 2017. Budgetaftalen indeholder en række delbeslutninger og delopgaver.

I bilag til dagsordenspunktet er de enkelte delopgaver opstillet i skemaform med ansvarlig direktør, tovholder og foreløbige oplysninger om proces.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Ledersiden orienterede omkring opfølgningsskemaet, hvor mange af opgaverne kommer forbi Hovedudvalget. Der skal bl.a. være en temadrøftelse af kompetenceudvikling i Hovedudvalget i starten af det nye år.

Herudover fortalte ledersiden, at der lige nu arbejdes med nye finansieringsmodeller i en arbejdsgruppe bestående af sygehusdirektørerne og regionsdirektøren.

Medarbejdersiden spurgte ind til hvilke afdelinger, der friholdes i forhold til de 2% effektiviseringer. Ledersiden oplyste, at den oversigt kommer med på næste Hovedudvalgsmøde den 8. december.

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger/spørgsmål til opfølgningsskemaet:

- Medarbejdersiden vil gerne høre mere om arbejdet med en strategi for ansatte på særlige vilkår – evt. som et kort oplæg i Kontaktudvalget. Ledelsessiden tilkendegav, at dette ville de gerne imødekomme.

- Medarbejdersiden ønsker sygehus erhvervede infektioner dagsordenssat i Hovedudvalget, da flere medarbejdere kan have gode indspark til dette område. Ledersiden var enige i dette, så det vil blive dagsordenssat i Hovedudvalget.

- Medarbejdersiden havde et opklarende spørgsmål i forhold til teksten omkring Fødeklinikker. Jane Kraglund svarede hertil, at man i Region Syddanmark afventer en evaluering fra Region Hovedstaden

- I forhold til ordination af lægemidler spurgte medarbejdersiden ind til om det kun er lungemedicinområdet, der skal monitoreres. Ledersiden svarede hertil, at det er hele medicinområdet.

Slutteligt var der stor ros fra medarbejdersiden til opfølgningsskemaet. Medarbejdersiden var glade for det helt konkrete overblik skemaet giver. Det gør det muligt at følge med og spørge ind til arbejdet.

Ledersiden kvitterede for de positive tilbagemeldinger og understregede, at man gerne fortsætter denne model.

Med de bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Bilag

Opgaveoversigt jf. aftale om budet 2017 (15-10-2016)

Punkt 5: Afdækning og udbud af leveringsmodel for linned og beklædning til sygehusene

16/21640

Resumé

Styregruppen til afdækning og udbud af en leveringsmodel for linned og beklædning til sygehusene i Region Syddanmark er blevet nedsat. Der er udarbejdet udkast til notatskabelon, procesplan og projektorganisation for afdæknings- og udbudsprocessen.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget gives hermed en statusorientering om afdæknings- og udbudsprocessen for en leveringsmodel for linned og beklædning til sygehusene i Region Syddanmark.

I forbindelse med Regionsrådets behandling af spareplanen for 2016 indgår et fælles udbud af vaskeriydelser i Region Syddanmark. Koncerndirektør Rikke Vestergaard er blevet udpeget som formand for styregruppen med ansvar for afdækning og udbud af en leveringsmodel for linned og beklædning til sygehusene i Region Syddanmark jf. vedlagte projektorganisation. Styregruppen har afholdt sit første møde d. 26. oktober 2016.

I den opdaterede vedlagte procesplan for afdækning og udbud af linned og beklædning til regionens sygehuse fremgår det, hvornår regionens ledelse og politiske udvalg involveres samt hvornår medarbejdersiden informeres.

MED-udvalgene på sygehuse, Syddanske Vaskerier og Jysk Linnedservice forventes således første gang at blive orienteret om afdæknings- og udbudsprocessen for en leveringsmodel for linned og beklædning til sygehusene i løbet af november 2016.

I vedlagte notatskabelon beskrives de forventede temaer som afdækningen af forskellige leveringsmodeller for linned og beklædning vil omhandle. Det færdige notat skal danne grundlag for den politiske drøftelse af og beslutning om udbudsstrategi.

Syddanske Vaskerier vil dog på lige fod med de eksterne leverandører blive indbudt til at deltage i den tekniske dialog omkring muligheder og risici ved forskellige leveringsmodeller for linned og beklædning til Region Syddanmark.

Indstilling

Til information med eventuel afgivelse af bemærkninger.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Rikke Vestergaard orienterede om at første møde i styregruppen blev afholdt i uge 43. Arbejdet er således påbegyndt og man ønsker i processen en god dialog på tværs af sygehusene.

Lone Rasmussen orienterede om, at bilagene til punktet er blevet opdateret siden publiceringen af Hovedudvalgets dagsorden. De opdaterede bilag er vedlagt referatet.

Bilag

Strategipapir - Levering af beklædning og linned til sygehusene ver13juni16

Opdateret Projektorganisation til afdækning og udbud af leveringsmodel for linned og beklædning ver3nov16

Opdateret procesplan for afdækning og udbud af leveringsmodel for beklædning og linned til Regionens sygehuse 31okt16

Punkt 6: Arbejdsgruppe til temadrøftelse i HU om kompetenceudvikling

Sagsfremstilling

Jf. budgetaftalen for 2017 er følgende indskrevet under afsnittet: *Region Syddanmark som arbejdsgiver.*

Aftaleparterne er bevidste om, at regionen som arbejdsgiver har et ansvar for at sikre gode og attraktive arbejdspladser. I den forbindelse lægges helt overordnet vægt på regionens værdier: Ordentlighed i det, vi gør og siger, vækst i faglighed samt plads til fornyelse og begejstring.

Regionens største aktiv er medarbejdernes viden og erfaring. Aftaleparterne lægger vægt på, at personalet har de nødvendige kompetencer for at kunne løfte deres opgaver, og at der i den decentrale, løbende disponering af budgetterne sikres de nødvendige ressourcer til løbende kompetenceudvikling. Aftaleparterne forventer, at kompetenceudvikling systematisk indgår som et fokusområde i regionens Hovedudvalg og i de enkelte lokale MED-udvalg.

Ligeledes er der enighed om, at kompetenceudvikling, elev- og praktikpladser m.v. indgår som tema for en fælles drøftelse med Hovedudvalget i marts 2017. I forlængelse af den netop indgåede trepartsaftale følges op i forretningsudvalget på Region Syddanmarks ansvar i forhold til praktikpladsindsatsen.

Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe i Hovedudvalget, som med bistand fra sekretariatet vil deltage i planlægningen af den fælles drøftelse vedr. kompetenceudvikling, elev- og praktikpladser i marts 2017, som er indskrevet i budgetaftalen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger hhv. tre medarbejderrepræsentanter og to lederrepræsentanter til at indgå i arbejdsgruppen.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Medarbejdersiden foreslog at, at arbejdsgruppen kommer til at bestå af dagsordensudvalget:

- Lone Rasmussen
- Jens Erik Spedsbjerg
- Dorte Ruge

Ledersiden vender tilbage med lederrepræsentanter til arbejdsgruppen.

Hovedudvalget tiltrådte, de af medarbejdersiden indstillede repræsentanter, og afventer ledersidens repræsentanter.

Punkt 7: Proces for ansættelse af koncerndirektør til Regional Udvikling

16/31747

Sagsfremstilling

Koncerndirektør Michael Evan Goodsite forlader sin stilling med udgangen af november 2016.

Regionsrådet har på mødet 26. september 2016 vedtaget følgende:

- Regionsrådsformand Stephanie Lose (formand for ansættelsesudvalg og ansættelsesansvarlig)
- 1. næstformand i Regionsrådet Poul-Erik Svendsen (A)
- Medlem af Regionsrådet og formand for Udvalget for Regional Udvikling Bo Libergren (V)
- Medlem af Regionsrådet og medlem af Udvalget for Regional Udvikling Karsten Uno Petersen (A)
- Medlem af Regionsrådet Lasse Krull (C)

- Regionsdirektør Jane Kraglund
- Koncerndirektør Rikke Vestergaard
- Koncerndirektør Jens Winther Jensen
- Konstitueret HR-direktør Lene Borregaard
- Afdelingschef, Mette Christensen, Miljø og Råstoffer, Regional Udvikling
- Næstformand i HU Lone Rasmussen
- Sekretariatsfunktion: Helle Dawson, Koncern HR.

- At et eksternt rekrutteringsbureau antages til at forestå rekrutteringsopgaven.

Der sigtes mod, at regionsrådet kan træffe beslutning om ansættelse af ny koncerndirektør i regionsrådet 23. januar 2017, jf. vedlagte procesplan.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Medarbejdersiden understregede vigtigheden af, at stillingsopslaget til en kommende direktør for Regional Udvikling kan tiltrække gode kandidater, så der sikres det nødvendige fokus på området og der kan komme stabilitet på efter mange ledelsesskift over de sidste år.

Med de bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Bilag

Procesplan Direktør for Regional Udvikling.pdf

Punkt 8: Status vedr. whistleblower-ordningen

15/46682

Sagsfremstilling

Den kvartalsvise afrapportering vedr. whistleblower-ordningen blev forlagt Regionsrådet den 26. september 2016.

Afrapportering oplister henvendelsernes antal og karakter, idet der samtidig skal sikres fuld anonymitet overfor ordningen og evt. personoplysninger i indberetningerne.

Ud over oversigten fra Deloitte er der udarbejdet en oversigt med kortfattet beskrivelse af henvendelsernes karakter og håndtering.

Det fremgår af vedlagte oversigter, at der er indkommet i alt 11 henvendelser via Deloitte samt en henvendelse pr. mail umiddelbart før ordningen trådte i kraft. Denne henvendelse er behandlet som værende indenfor ordningen.

Af de 11 henvendelser falder 5 udenfor ordningen. Deloitte oplyser, at der bag én af disse ligger flere henvendelser om samme forhold. De øvrige 7 henvendelser er sagsbehandlet særskilt.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Ledersiden oplyste indledningsvist om antallet af henvendelser.

Medarbejdersiden orienterede om, at der har været bekymring for, hvordan brugen af ordningen ville være i praksis - om den kunne blive misbrugt, når henvendelser sker anonymt. Denne bekymring er blevet bekræftet i nogle af de henvendelser der har været.

Ledersiden bemærkede at Regionsrådet senere skal evaluere ordningen og Hovedudvalget får i denne proces mulighed for at give deres mening til kende.

Med de bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Bilag

Whistleblower oversigt kvartal 1-2016

Rapportering 1. kvrt.

Punkt 9: Salg af brugt IT-udstyr mv. til personale

Sagsfremstilling

Økonomistaben orienterer om vejledningspraksis i forbindelse med salg af brugt udstyr til medarbejdere f.eks. i forbindelse med fratrædelse. Der orienteres endvidere om påtænkt tilføjelse til Regler for Økonomistyring og registreringspraksis om, at man ikke sælger brugt it-udstyr, inventar m.m. til medarbejdere.

Spørgsmålet er ikke specifikt reguleret i regionens regler for økonomistyring og registreringspraksis pt., men i forbindelse med generel regelgennemgang vil det i løbet af første halvår 2017 blive indarbejdet i reglerne, at der ikke kan ske salg af brugt udstyr, inventar m.v.

Økonomistaben fraråder altid at sælge brugt udstyr på anden måde, end at lade det indgå i byttehandel med leverandøren af nyt udstyr. Det er forbundet med administrativt besvær og der er flere risici, hvis det tillades, at personale kan købe brugt udstyr.

Risici og udfordringer kan illustreres ud fra følgende forhold, såfremt det skal være muligt for personale at købe udtjent udstyr:

- Prisen skal være en dokumenteret markedspris inklusiv moms.
- Regionen bør ikke stå ”dårligere” end ved handel til anden side.
- Licensaftaler m.m. skal overholdes.
- Pc’er skal være rensat for regionsdata – bør sikres centralt.
- Moms- og skatteforhold skal undersøges i hvert enkelt tilfælde. Udgangspunkt er sandsynligvis, at der vil være tale om momspligtigt salg.
- Hvis salg sker til fratrædende medarbejder, skal det begrundes, hvorfor udstyret ikke overdrages til den medarbejder, som overtager arbejdsopgaverne, især hvis der er tale om nyere udstyr.
- Der kan opstå pres på lederen for at imødekomme ønsker, som kan vise sig at være vanskelige at imødekomme af økonomiske grunde.
- Risiko for misundelse og mistanke om forfordeling, fordi det er vanskeligt at lave en ordning som opleves ”retfærdig”.

Indstilling

Økonomistaben hører gerne Hovedudvalgets tilkendegivelser til det beskrevne initiativ

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at man fra deres side mener, at det bør gælde alt udstyr ikke kun IT-udstyr. Ledersiden erklærede sig enige heri.

Medarbejdersiden gjorde videre opmærksom på, at det bør kommunikeres ud at brugt udstyr ikke bør ende i en container, men at det enten bruges af en anden medarbejder eller at det kommer andre til gode, leveres tilbage til leverandøren etc.

Anders Meinert Pedersen oplyste, at udstyr fra hans område er blevet solgt på auktioner. På den måde sikrer man en ordentlig pris og sikrer, at det ikke ender i en container.

Medarbejdersiden understregede at det skal være tydeligt, at man ikke kan købe udstyr.

Ledersiden svarede i forlængelse heraf, at man har tillid til, at man i de enkelte enheder selv finder en passende form for genbrug af udstyr.

Anne-Karina Abel Torkov spurgte ind til, hvad der sker med brugt medico udstyr – fx skal regionens respiratorer udskiftes i 2017. Hvad sker der så med de gamle fuldt funktionelle respiratorer?

Ledersiden understregede, at der er fokus på at sikre, at den type udstyr kommer til fx tredjeverdens lande. Niels Nørgaard Pedersen oplyste, at der eksisterer organisationer, som er specialiserede i arbejdet med at distribuere brugt udstyr derhen, hvor det vil gavne.

Ledersiden understregede slutteligt, at brugt udstyr, som fx telefoner og skriveborde går videre til nye medarbejdere. I forhold til medicoteknik, skal det kommunikeres ud, at det kommer videre til nogle, der har brug for det. Shady Khalil tilkendegav, at der er stolthed blandt medarbejderne, når medico udstyr kommer videre til nogle, der har brug for det. Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt med ensartede regler og når udstyr skifter hænder, at det så er korrekt rensset, så der ikke ligger gamle data fra den tidligere ejer. Ledersiden svarede hertil, at der arbejdes videre med dette.

Denne beslutning skal kommunikeres ud i FMU'erne.

Punkt 10: Opfølgning på hyrdebrev om ytringsfrihed og whistleblowerordninger

16/26259

Sagsfremstilling

Hyrdebrev: Styrket oplysningsindsats samt overvejelser om whistleblowerordning

Som opfølgning på betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger, har Justitsministeriet fremsendt et hyrdebrev til ministerierne, KL og Danske Regioner. Justitsministeriet skriver, at regeringen har besluttet at gennemføre en styrket oplysningsindsats om offentligt ansattes ytringsfrihed samt at opfordre offentlige myndigheder til at overveje behovet for etablering af en whistleblowerordning. Hyrdebrevet er vedlagt som bilag.

Justitsministeriet vil inden for den nærmeste fremtid genudgive Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (2006).

Justitsministeriet anmoder herudover om, at der på de enkelte arbejdspladser iværksættes relevante tiltag, der kan gøre ansatte og ledere klar over omfanget af deres ret til at ytre sig, f.eks. gennem følgende tiltag:

- Afholdelse af lokale informationsmøder
- Indarbejdelse af elementer fra Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed i lokale politikker, personalehåndbøger og informationsmateriale til nyansatte m.v.
- Drøftelser i arbejdsgrupper og idéfora samt afholdelse af temadage med relevante case-drøftelser m.v.
- Indarbejdelse af oplysninger om ytringsfrihed som fast punkt på introduktionsdage for nyansatte samt i relevante kurser for henholdsvis personalemedarbejdere og ledere.
- Information om eventuelle kontaktpersoner, hos hvem ledere og ansatte på den enkelte arbejdsplads kan søge råd og vejledning i konkrete ytringssituationer.
- Fokus på vigtigheden af at skabe gode rammer for en åbenhedskultur – f.eks. som et element i lederkurser m.v.

For så vidt angår etablering af whistleblowerordninger indføres der ikke generel lovgivning om whistleblowerordninger, idet Justitsministeriet bemærker, at der er hensyn, der taler både for og imod whistleblowerordninger. Ministeriet bemærker, at der kun bør oprettes whistleblowerordninger i tilfælde, hvor der vurderes at være et konkret behov for det.

Drøftelse med Danske Regioner

Hyrdebrevet blev drøftet på HR Personalechefmøde den 8. august 2016 regionerne imellem, hvor Danske Regioner gjorde opmærksom på, at det vil være en fordel, hvis de enkelte regioner kan dokumentere de tiltag, der gøres. I den forbindelse blev det aftalt, at hver enkelt region fremsender en kort beskrivelse til Danske Regioner af handlingsplanen.

Hvad gør vi allerede i Region Syddanmark (fra centralt hold)

Oplysningsindsats vedrørende ansattes ytringsfrihed

På baggrund af drøftelser i Hovedudvalget blev der i 2012 udarbejdet en pjece om ansattes ytringsfrihed. Pjecen omhandler omfanget af ytringsfriheden, begrænsninger, ytringsfrihed på sociale medier, m.v. Pjecen er tilgængelig på Region Syddanmarks hjemmeside og intranet. Pjecen beskriver overordnet set, at man som ansat har ret til at sige sin mening – også når det drejer sig om forhold på arbejdspladsen. Pjecen beskriver samtidig hvad man skal være opmærksom på i den forbindelse, herunder tavshedspligt, m.v. Pjecen er vedlagt som bilag.

Herudover indgår emnet om ansattes ytringsfrihed som en del af kurset 'Personalejura i Praksis', som udbydes til regionens personaleledere.

Whistleblowerordning

Region Syddanmarks whistleblowerordning trådte i kraft den 29. marts 2016 med Deloitte som uvildig administrator af ordningen. Whistleblowerordningen er vedtaget som et supplement til den interne dialog og åbenhed i regionen. Formålet med ordningen er at sikre muligheden for at indberette forhold, som ikke kan håndteres inden for den eksisterende organisation.

Whistleblowerordningen kan bruges til at indberette begrundet mistanke eller viden om strafbare forhold samt alvorlige overtrædelser af lovbestemmelser, interne regler og manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser.

Whistleblowerordningen kører indtil videre i ét år. Herefter evalueres behovet for en videreførelse.

Tiltag og proces for en styrket oplysningsindsats om ytringsfrihed

Centrale tiltag

Eventuelle yderligere tiltag afventer indledningsvist Justitsministeriets genudgivelse af Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Med udgangspunkt i justitsministeriets reviderede vejledning vil Koncern HR gennemgå regionens pjece om ytringsfrihed med henblik på eventuel opdatering og udvikling af denne, ligesom eksponering af revideret pjece kan være anledning til på ny at gøre regionens ansatte opmærksomme på deres ytringsfrihed.

Hovedudvalget vil få den reviderede pjece til gennemsyn inden denne sendes ud.

Det vil ligeledes blive vurderet, om emnet om ansattes ytringsfrihed skal fremhæves yderligere på kurset "Personalejura i Praksis", hvor emnet allerede indgår.

Lokale tiltag

Koncern HR foreslår, at det med udgangspunkt i revideret pjece, m.v. lægges ud til de enkelte enheder at drøfte emnet og tage stilling til supplerende lokale initiativer/tiltag.

For Regionshusets vedkommende kan det bl.a. overvejes, at ansattes ytringsfrihed behandles som et emne på kurset "Introduktion for nye medarbejdere i Regionshuset".

Vedr. whistleblowerordning

Justitsministeriets tilkendegivelser bør indgå i det oplæg, der skal udarbejdes til Forretningsudvalget/Regionsrådet, når det skal vurderes og beslutes om whistleblowerordningen skal videreføres.

Forslag til handlingsplan

Tiltag samt proces for opfølgning på hyrdebrevet er drøftet på direktionsmøde den 22. august 2016. HR-lederforum og Koncernledelsesforum er ligeledes orienteret om emnet og handlingsplan.

Handlingsplanen er herefter:

- Drøftelse på Hovedudvalgsmøde den 1. november 2016
- Iværksættelse af centrale tiltag:
 - o Revidering af Region Syddanmarks pjece om ytringsfrihed, udsendelse til enhederne samt eksponering af pjecen på intranettet. Arbejdet med revidering af pjecen iværksættes så snart Regionen modtager Justitsministeriets reviderede vejledning.
 - o Iværksættelse af eventuelle yderligere tiltag, herunder udvikling af materiale til "Personalejura i Praksis".
- Herefter lokale drøftelser i de enkelte enheders FMU'er på førstkomende FMU (efter udsendelse af revideret pjece).
- o Enhederne vil i den forbindelse blive bedt om at fremsende en beskrivelse af den lokale "handlingsplan" til Koncern HR, der samler op overfor direktionen/koncernledelsen.
- Iværksættelse af lokale tiltag.

Bilag

Hyrdebrev af 12. maj 2016 med bilag

Region Syddanmarks pjece om ytringsfrihed

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter hyrdebrevets budskab i forhold til det, som Region Syddanmark allerede gør, og i forhold til eventuelle nye tiltag, samt godkender forslag til tiltag og proces.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Medarbejdersiden tilkendegav, at arbejdet er godt i gang i Region Syddanmark, da man i 2010 i Hovedudvalget drøftede medarbejderes ytringsfrihed og i den forbindelse udgav pjecen: "Ytringsfrihed".

I forbindelse med udsendelse af hyrdebrevet om ytringsfrihed og whistleblowerordninger undersøges det nu, hvorvidt der er behov for justeringer af pjecen.

Ledersiden oplyste, at der den 31. oktober fra Justitsministeriet blev udsendt en Vejledning om offentlige ansattes ytringsfrihed, hvorfor processen med at vurdere behovet for justeringer af pjecen kan igangsættes. Slutteligt gjorde ledersiden opmærksom på, at den reviderede pjece forelægges Hovedudvalget.

Med de bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Bilag

Dagsordenspunkt - bilag (hyrdebrev m. bilag)

Dagsordenspunkt - bilag (pjece om ytringsfrihed)

Punkt 11: Rammeaftale 2017 for det specialiserede socialområde

16/18697

Resumé

Regionen og kommunerne skal hvert år indgå en fælles udviklingsstrategi samt en styringsaftale, der samlet set udgør en årlig rammeaftale for det specialiserede socialområde og specialundervisningsområde i Syddanmark.

Sagsfremstilling

Den årlige rammeaftale for det specialiserede socialområde og specialundervisnings-område dækker de 22 syddanske kommuner og Region Syddanmark. Rammeaftalen består af en udviklingsstrategi, der omhandler den faglige udvikling på det sociale område samt en styringsaftale, der lægger rammerne for kapacitets- og prisudviklingen for de tilbud, som styringsaftalen omfatter og sikrer klare spilleregler for samarbejdet mellem køber og sælger af ydelser.

Rammeaftalen skal være godkendt af kommuner og region senest den 15. oktober 2016, og regionsrådet har den 26. september 2016 godkendt rammeaftalen for 2017.

Rammeaftalen er bygget op om følgende vision:

Vi samarbejder om at skabe fleksible og gode løsninger til borgerne på det specialiserede socialområde blandt kommuner og region i Syddanmark. Vi inddrager borgerne og bygger indsatsen på borgernes egne ressourcer samt skaber i videst muligt omfang løsninger i borgerens nærmiljø.

Der vil i det kommende år være fokus på: Effekt - metoder der virker, videndeling, tværsektorielt fokus, specialiseringen ud til borgerne, velfærdsteknologi og samarbejde med civilsamfundet.

Der vil desuden i 2017 være særlig opmærksomhed på følgende indsatser:

- Metoder i botilbud, hvor der via et kursusforløb for ledere og medarbejdere skal skabes et fundament for en mere vidensbaseret indsats.
- Tværsektorielt kompetenceprojekt – Sammen om velfærd, der er et samarbejdsprojekt mellem regionen, kommuner og uddannelsesinstitutioner.
- Videndeling om relevante temaer i form af workshops på tværs af kommuner og region.
- Samarbejde mellem kommuner og region om indsatsen for spiseforstyrrede, herunder med henblik på at optimere samarbejde og sektorovergange og skabe en sammenhængende indsats for borgeren.
- Styring af udgifterne, herunder med fokus på, at de samlede udgifter på det specialiserede socialområde i Syddanmark skal falde eller som minimum fastholdes i forhold til 2016 i alle kommuner og i regionen.
- Opfølgning på belægning på tilbud på det specialiserede socialområde i Syddanmark og sikring af effektiv drift af tilbuddene.

Ændring af principper for finansiering af underskud ved lukning af et regionalt socialt tilbud

I Styringsaftalen for 2017 er indarbejdet en ændring af principperne for finansiering af underskud ved lukning af et regionalt tilbud. For regionale tilbud ændres principperne, efter kommunalt ønske, til at lukningsunderskud op til 5 % af budgettet for den selvstændige økonomiske enhed, som tilbuddet er en del af, skal dækkes inden for samme center. Underskud over 5 % af budgettet for den selvstændige økonomiske enhed skal dækkes af Region Syddanmark ved at gennemføre besparelser på andre sociale centre, svarende til underskuddet over de 5 %. De nuværende regler for dækning af underskud videreføres for kommunerne. Her gælder, at underskud ved lukning af en selvstændig økonomisk enhed, der overstiger 5 % af centrets samlede underskud, skal finansieres forholdsmæssigt mellem de kommuner, der har anvendt tilbuddet i to regnskabsår forud for det år, hvor beslutning om lukning træffes.

Det indgår desuden som noget nyt i Styringsaftalen, at hvis der helt ekstraordinært vurderes en mere hensigtsmæssig model for håndtering af over-/underskud mellem årene end gældende praksis, vil en sådan model skulle anbefales af Kommunekontaktrådet. Gældende regler er, at over-/underskud over 5 % skal indregnes i taksterne to år efter. De ændrede regler for håndtering af underskud i Rammeaftale 2017 afføder et behov for en ændring i bevillingsniveauet på det regionale socialområde, så der ikke som i dag er tale om selvstændige bevillingsområder for hvert enkelt socialt center.

Rammeaftale 2017 er vedlagt som bilag til dagsordenen, mens bilagene til rammeaftalen 2017 kan ses her:

www.socialesekretariatet.dk/index.php?id=64

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Christian Schacht-Magnussen oplyste om rammeaftalen 2017 for det specialiserede område.
Med den bemærkning tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Bilag

Rammeaftale 2017- udkast 290616.pdf

Punkt 12: Orientering vedr. fælles retningslinjer for hemmelige lyd- og videooptagelser af medarbejdere

16/12809

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmøde den 14. april 2016 blev retsstillingen for hemmelige lyd- og videooptagelser af medarbejdere drøftet. På nuværende tidspunkt er der ikke overordnede fælles retningslinjer på området. Hovedudvalget foreslog at de enkelte FMU'er drøftede, om der kunne være interesse for udarbejdelse af en fælles regional pjece om emnet.

Til Hovedudvalgets orientering har Koncern HR nu modtaget tilbagemelding fra alle FMU'er. Der er generel interesse for at lave fælles retningslinjer om emnet.

På baggrund af tilbagemeldingerne vil Koncern HR udarbejde udkast til fælles retningslinjer. Hovedudvalget vil få udkast til bemærkninger, inden retningslinjerne sendes ud.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Koncern HR arbejder på et udkast til fælles retningslinjer og Hovedudvalget vil få mulighed for at afgive bemærkninger til udkastet, inden retningslinjerne sendes ud.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 13: Evaluering af arbejdsmiljøkonferencen 2016

15/35665

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonferencen 2016 blev afholdt den 22. september 2016 med deltagelse af 800 medarbejdere og ledere. Formålet var at sætte fokus på aktuelle tendenser samt give mulighed for videndeling og udveksling af erfaringer på tværs af hele organisationen.

Konferencen tog udgangspunkt i aktuelle arbejdsmiljøtemaer indenfor "Forbedringsarbejdet og kvalitet og Løbende forandringer". I år var andelen af interne workshopholdere højere end tidligere. Konferencen blev afholdt i nye rammer, og som noget nyt i år var der derfor tilbud om buskørsel til og fra konferencen, som ca. 25 % af deltagerne benyttede sig af.

Evaluering

Der er sendt evaluering ud til de 800 konferencedeltagerne. 523 har svaret, svarende til 65 %. Deltagerne har forholdt sig til 8 forskellige udsagn på en skala fra 1 til 5, og resultaterne ses af tabellen nedenfor.

Udsagn	Samlet Score (1-5)
Levede arbejdsmiljøkonferencen 2016 op til dine forventninger?	4,4
Jeg modtog relevant information inden arbejdsmiljøkonferencen?	4,3
Arbejdsmiljøkonferencen gav ny viden og inspiration til den videre indsats med arbejdsmiljøarbejdet?	4,2
Arbejdsmiljøkonferencen gav mulighed for udveksling af erfaringer med andre i organisationen?	4,0
Arbejdsmiljøkonferencens overordnede temaer: Forbedringsarbejdet og kvalitet samt løbende forandringer var relevante?	4,2
Oplægsholderne i plenum var gode til at formidle deres budskaber?	4,4
Rammerne for arbejdsmiljøkonferencen 2016 var gode? (lokaler, faciliteter, forplejning)	4,2
Samlet set var arbejdsmiljøkonferencen udbytterig?	4,4

Af de 523, der har svaret, har ca. 1/3 afgivet kommentarer. Langt størstedelen af tilkendegivelserne er meget positive ift. selve arrangementet, emnerne, oplægsholderne og stedet, det blev afholdt. Der blev også kommenteret positivt på de producerede film om de nominerede til arbejdsmiljøprisen.

De fleste forslag til forbedringer handler om rammerne for dagen, herunder den uplanlagte længere pause om formiddagen, frokostens indhold (to-go konceptet fik til gengæld ros), toiletforholdene og lyden i hallen for dem, der sad yderst.

Løbende optimering

Koncern HR arbejder løbende på at optimere konceptet for arbejdsmiljøkonferencen og det ønskede udbytte i samarbejde med Hovedudvalget. Evalueringsresultaterne og erfaringerne fra konferencen vil endvidere blive brugt i planlægningen af arrangementer af lignende karakter.

Indstilling

Til orientering

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Der blev indledningsvist afspillet en film fra Arbejdsmiljøkonferencen 2016.

Medarbejdersiden havde stor ros til planlægningen af konferencen.

Ledersiden kvitterede for de positive tilbagemeldinger og udtrykte samtidig tilfredshed over, at det i år er lykkedes at skabe en konference med større deltagertilfredshed end tidligere og til en væsentlig lavere pris.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at de små film af de nominerede til årets arbejdsmiljøpris fungerede rigtig godt og det vil være rigtig fint at fastholde den model. De korte film giver et bedre indblik i de nomineredes dagligdag end en oplæsning giver.

Der var på mødet enighed om at fastholde kadencen med en Arbejdsmiljøkonference hvert 2. år.
Med de bemærkninger tog Hovedudvalget orienteringen til efterretning.

Punkt 14: Den Syddanske Forbedringsmodel - status

Sagsfremstilling

Kommitteret, læge Arne Poulstrup fra regionens afdeling for Sundhedssamarbejde og Kvalitet, giver en kort status på arbejdet med Den Syddanske Forbedringsmodel og herefter vil chefen for Sygehus Sønderjyllands KPO-kontor (Gruppen af forbedringsmedarbejdere), overlæge Karsten Bech og klinikchef, overlæge Jens Eggers fra Sygehus Sønderjylland holde et oplæg om deres erfaringer med Den Syddanske Forbedringsmodel.

Baggrund:

Siden 2015 har tre sygehusenheder i Region Syddanmark arbejdet systematisk med at indføre en forbedringskultur, der skal øge sikkerhed og kvalitet af vores patienttydelser, og mindske spild af ressourcer.

Inspiration og redskaber til dette arbejde er hentet fra USA, og i den sammenhæng er der indgået en tre-årig samarbejdsaftale med Virginia Mason Medical Center i Seattle, USA.

I Region Syddanmark har vi udarbejdet en beskrivelse af dette koncept, kaldet Den Syddanske Forbedringsmodel.

De væsentligste indholdspunkter i modellen er, at forbedringsarbejdet skal:

- Give værdi for patienterne,
- tage udgangspunkt i medarbejdernes ideer,
- medføre synlig daglig ledelse
- give respekt for patienter og medarbejdere,
- sørge for fokus på standardisering og spild,
- medføre fælles sprog og kultur

To af de personer, som har arbejdet meget intensivt med forbedringsmodellen, vil fortælle om planlægning, udførelse og resultater i det daglige kliniske arbejde.

Program:

Kl. 10.45 – 10.50:

kort indledning ved kommitteret, læge Arne Poulstrup

Kl. 10.50 – 11.15:

oplæg v/ leder af forbedringsarbejdet, overlæge Karsten Bech og klinikchef, overlæge Jens Eggers, Sygehus Sønderjylland

Indstilling

Til orientering.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Kommitteret, læge Arne Poulstrup fra regionens afdeling for Sundhedssamarbejde og Kvalitet, gav en kort introduktion til- og status på arbejdet med Den Syddanske Forbedringsmodel.

Efterfølgende holdt chefen for Sygehus Sønderjyllands KPO-kontor (Gruppen af forbedringsmedarbejdere), overlæge Karsten Bech og klinikchef, overlæge Jens Eggers fra Sygehus Sønderjylland oplæg om deres erfaringer med Den Syddanske Forbedringsmodel.

Medarbejdersiden havde en række spørgsmål til oplæggene:

· Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan det påvirker de forskellige faggrupper, at der skal finde en kulturændring sted. Hvordan bliver der plads til alle og hvordan arbejder de forskellige grupper sammen, sådan at alle bliver hørt

Klinikchef Jens Eggers svarede hertil, at fokus hele tiden er på patienten og det er i den kontekst, at de forskellige gruppers perspektiver høres. Jens Eggers svarede videre, at der har været en naturlig modstand fra mange involverede, hvilket er naturligt i en forandringsproces som denne, men at alle er meget positive, når processen først ruller.

· Medarbejdersiden spurgte ind til, hvor mange af ideerne der arbejdes videre med.

Jens Eggers svarede hertil, at man i processen aldrig taber målet af syne og man bliver ved indtil målet er nået og derfor bruges stort set alle de ideer, der går videre fra workshoppen for at undersøge, hvordan de virker i praksis.

- Medarbejdersiden spurgte ind til, hvad sker der i ugerne op til workshoppen.

Jens Eggers og Karsten Bech fortalte mere om forberedelsesfasen. Der er to observatører, der står i spidsen for forbedringsworkshoppen og de to observatører følger arbejdsgangene i ugerne op til forbedringsworkshoppen. I forberedelsesfasen har observatørerne mulighed for at tale med personalet om deres arbejdsgange samt de ideer de måtte have. I denne fase laves der også tidsregistrering.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er vigtigt at der kommunikeres med medarbejderne omkring hele processen. Jens Eggers og Karsten Bech var enige heri og understregede også, at det er derfor man bruger flere uger på forberedelse af workshoppen og også bruger tid efter workshoppen.

- Medarbejdersiden spurgte også ind til, hvordan man finder frem til de områder, der skal igennem en workshop. Jens Eggers og Karsten Bech svarede hertil, at det er et guidingteam, som er med til at definere områderne.

Slutteligt tilkendegav medarbejdersiden, at det var spændende og inspirerende at høre, hvordan der arbejdes med Den Syddanske Forbedringsmodel i praksis.

Punkt 15: Evt.

Resumé

Anne-Karina Abel Torkov oplyste, at Foreningen af Yngre Læger har stævnet Region Sjælland. Stridens kerne handler om, hvordan værdien af lægernes tjenesteboliger skal fastsættes. Denne sag kan danne præcedens i forhold til de andre regioner. Ledersiden oplyste, at sagen følges.

Jens Erik Spedsbjerg har den 19. november 40. års jubilæum og han vil i den anledning sende en invitation rundt til bl.a. Hovedudvalget til en reception den 25. november.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Anne-Karina Abel Torkov oplyste, at Foreningen af Yngre Læger har stævnet Region Sjælland. Stridens kerne handler om, hvordan værdien af lægernes tjenesteboliger skal fastsættes. Denne sag kan danne præcedens i forhold til de andre regioner. Ledersiden oplyste, at sagen følges.

Jens Erik Spedsbjerg har den 19. november 40. års jubilæum og han vil i den anledning sende en invitation rundt til bl.a. Hovedudvalget til en reception den 25. november.

Punkt 16: Kommunikation fra mødet

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 01-11-2016

Hovedudvalget besluttede at der kommunikeres om følgende punkter:

- Den syddanske Forbedringsmodel. Arbejdet med Den Syddanske Forbedringsmodel er fjernt for nogen, hvorfor det giver god mening at kommunikere mere om forbedringsmodellen og arbejdet der foregår i praksis
- Arbejdsmiljøkonferencen, der afholdes hvert andet år
- Konklusionen omkring konsolideringsrammen
- Opfølgning på budget 2017 skal ud til FMU'erne – det vil give rigtig god mening, at man også her kan følge arbejdet tæt