

REFERAT Hovedudvalget d. 08-04-2014

Mødedato Tirsdag d. 08. april 2014 kl. 12:30

Mødested Vingsted Hotel og Konferencecenter

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel orientering.....	3
Orlovspolitik.....	6
Ny MTU model.....	8
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	11
Vold, mobning og chikane.....	13
Opfølgning på regionsrådets budgetseminar marts 2014.....	15
Hjemtagning af teknisk disponering af ambulancer.....	17
Visitation til skadebehandling.....	19
Forhandlingsaftale mellem RLTN og PLO.....	22
Psykiatriens projekter i forbindelse med "Hjælp til forandring".....	24
Kommunikation fra mødet.....	27
Evt.....	29

Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel orientering

14/99

Bilag

Referat - Hovedudvalgets møde 23. januar

Opsamling fra sidste møde og generel orientering

Sagsfremstilling

Frivillighedsstrategi

Der kan konstateres et øget fokus på frivillighedsområdet, og der er udarbejdet et charter for samspillet mellem den frivillige verden og det offentlige, som blev offentliggjort den 1. juli 2013.

Der findes allerede i dag områder, hvor frivillige inddrages både på det somatiske og det psykiatriske område. Derudover er der en lang række tiltag af mere lokal karakter, herunder en række aftaler indgået mellem patientforeninger og udvalgte afdelinger på regionens somatiske sygehuse.

Regionsrådet gennemførte i efteråret 2013 en temadrøftelse om inddragelse af frivillige på Region Syddanmarks driftsområder. Drøftelserne mandede ud i en beslutning om at udarbejde en strategi for inddragelse af frivillige i Region Syddanmark.

Frivillighedsstrategien tænkes på nuværende tidspunkt at kunne indeholde følgende elementer:

- Strategi: Hvad vil vi opnå, hvorfor, med hvilke virkemidler?
- Principper: fx målgruppe, hvordan man gerne ser arbejdet organiseret, økonomiske rammer, snitflader mellem frivilligt arbejde og personalets arbejde.
- Sektorspecifikke frivillighedschartre – særlige forhold for de enkelte områder med udgangspunkt i de fælles rammer

Desuden skal der ske en afdækning af de juridiske og personalemæssige rammer.

Der gennemføres en proces i såvel somatikken, som socialområdet og psykiatrien inkl. inddragelse af MED-systemet, herunder Hovedudvalget. Der planlægges en proces med bred høring af brugerråd, frivillige organisationer etc.

Den endelige strategi ventes vedtaget ved årsskiftet 2014/2015.

Ikke-afsluttede punkter fra tidligere møder

- It-sikkerhed
- Håndtering af patientjournaler
- Opfølgning på effektive møder

Referat fra Hovedudvalgets møde 23. januar 2014

Sekretariatet modtog en rettelse fra Jesper Rønn til referatet fra Hovedudvalgets møde 23. januar. Hovedudvalget blev orienteret om rettelsen pr. mail og den blev indarbejdet i referatet, før det blev offentliggjort. Der er ikke modtaget yderligere bemærkninger, og referatet betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedlagt til orientering.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Frivillighedsstrategi

Medarbejdersiden bemærkede, at det i forhold til kvalitetssikring er vigtigt, at inddragelse af Hovedudvalget sker, inden et udkast sendes i høring hos eksterne parter.

Sekretariatet sørger for dette.

Suppleanter på dagens møte

Lisbeth Hammer Andersen deltog som suppleant for Maia Esmann.

Punkt 2: Orlovspolitik

12/10625

Bilag

Notat med forslag til ny tekst i orlovspolitikken

Orlovspolitik

Sagsfremstilling

Hovedudvalget nedsatte den 5. december 2013 en arbejdsgruppe, der skulle drøfte Region Syddanmarks orlovspolitik. Baggrunden var et ønske fra direktionen om at se på, hvorvidt den nuværende orlovspolitik tager hensigtsmæssige driftshensyn.

Arbejdsgruppen har afsluttet arbejdet og forslag til en redigeret orlovspolitik forelægges Hovedudvalget til godkendelse. Af det vedlagte bilag fremgår både tekstforslag til den redigerede orlovspolitik, samt teksten i den nuværende orlovspolitik.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender arbejdsgruppens forslag til en redigeret orlovspolitik.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Mikkel Hemmingsen indledte. Der har været nedsat en arbejdsgruppe, der skulle se på formuleringen af orlovspolitikken og opklare de misforståelser, som ordlyden af den hidtidige orlovspolitik har medført. Det har ført til, at der nu foreligger et forslag til en ændret formulering af politikken.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt at gøre vores politikker mv. så enkle som muligt. Derfor er det unødvendigt at medtage passagen om ret til orlov uden løv, der er fastsat centralt fra, fx i forbindelse med tjeneste i Grønland. Eventuelt kan det i stedet medtages som en fodnote.

Hovedudvalget godkendte den reviderede orlovspolitik med den ændring, at den del af teksten, der vedrører ret til orlov fastsat centralt fra, gøres til en fodnote.

Medarbejdersiden bemærkede derudover, at det er ærgerligt, at vi risikerer at miste dygtige medarbejdere, fordi de ikke kan få orlov og i stedet siger op.

Ledersiden svarede hertil, at det er vilkåret. Det er også et problem, hvis ikke vi kan få kvalificerede ansøgere til en midlertidig stilling. Man må gerne snakke med sin arbejdsgiver om orlov, men det er ikke en rettighed. Vi sætter forretningens tarv over den enkeltes behov.

Punkt 3: Ny MTU model

14/7391

Ny MTU model

Sagsfremstilling

Direktionen har den 5. marts 2014 godkendt en ny MTU model med færre koncernspørgsmål og mulighed for lokale spørgsmål både på enheds- og afdelingsniveau. Modellen indeholder en årlig måling, men med mulighed for at hvert andet år kan være et light år, hvor opfølgningen alene handler om at følge eller evaluere igangsatte handlinger. Direktionens beslutning sker på baggrund af drøftelser og anbefalinger fra relevante ledelsesfora (sygehusledelse, psykiatrilædelse og socialområdet)

Den nye MTU model er illustreret nedenfor:

Spørge-ramme	Antal spørgsmål 2013	Antal spørgsmål - NY	Temaer – NY	Målings-frekvens - NY
Koncern	55*	Max 15*	- Social kapital & ledelse - Trivsel & psykisk arbejdsmiljø (på koncernniveau)	Hvert år
Enhed	Max 10	Max 10	- Enhed beslutter spørgsmål. - Behov for evt. supplerende afdækning af psykisk arbejdsmiljø vurderes af enhed. - Fysisk arbejdsmiljø fortsat tilvalg på enhedsniveau.	Besluttet på enhed. Mulighed tilbydes hvert år
Afdeling	0	Max 25	- Afdeling beslutter spørgsmål. - Følger lokal kontekst og behov.	Besluttet på enhed/afdeling. Mulighed tilbydes hvert år

* Ekskl. baggrundsspørgsmål (køn, alder mv.)

Reduceret koncernspørgeramme

I den nye model er koncernspørgeramme reduceret til max 15 spørgsmål. Spørgsmålene vælges ud fra behovet for benchmark og opfølgning på koncernplan. Særligt vil det handle om tværgående temaer og regionens arbejdsmiljøfokus. De fremtidige spørgsmål vælges med udgangspunkt i den eksisterende spørgeramme. Der er således mulighed for at sammenligne i forhold til tidligere år.

Psykisk arbejdsmiljø og krænkende adfærd

Psykisk arbejdsmiljø afdækkes fremadrettet på overordnet niveau i koncernspørgerammen. I den nye model vurderer enhederne selv, om der er behov for supplerende spørgsmål ift. psykisk arbejdsmiljø. Det er aftalt i Hovedudvalget, at spørgsmålene angående krænkende adfærd revideres. Dette arbejde igangsættes i den bestående MTU arbejdsgruppe med projektledere fra hver enhed. HR foreslår, at Hovedudvalget udpeger to lederrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter, der stiller sig til rådighed for at give sparring på arbejdsgruppens forslag til disse nye spørgsmål (sparringsgruppe).

Spørgsmålene vedr. medarbejderudviklingssamtaler

Hovedudvalget har tidligere besluttet, at kravet om evaluering af MUS (OK08) efterkommes via fire spørgsmål i MTU'en. Et begrænset antal koncernspørgsmål og hovedfokus på tværgående temaer gør, at Hovedudvalget bør tage stilling til dette.

I praksis er den løbende dialog mellem leder og medarbejder om kompetenceudvikling formentlig ligeså væsentlig som dialogen ved en årlig MUS. Eventuelle koncernspørgsmål i MTU'en med det ene formål at evaluere anvendelsen af MUS kunne med fordel fremadrettet have fokus på denne løbende dialog. HR foreslår, at MTU arbejdsgruppen udarbejder et spørgsmål til erstatning for nuværende fire spørgsmål. Den foreslåede sparringsgruppe kan give sparring på arbejdsgruppens forslag.

INDSTILLING

Det indstilles:

- at Hovedudvalget drøfter den nye model til MTU, herunder muligheden for at erstatte de fire spørgsmål om MUS med ét enkelt generelt spørgsmål.
- at Hovedudvalget udpeger to lederrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter, der stiller sig til rådighed for sparring på de nye spørgsmål (MUS og krænkende adfærd).

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Medarbejdersiden bemærkede, at nogle af begreberne i den hidtidige MTU har skabt forvirring lokalt. Blandt andet har lederbetegnelserne ikke alle steder svaret til de betegnelser, man har haft for sine ledere. Desuden dækker fx begrebet afdeling over forskellige ting i psykiatrien og somatikken.

Det var enighed om, at det er vigtigt, at Koncern HR følger op på, at teksten i MTU'en tilpasses lokalt, så den svarer til de lokale betegnelser.

Der var tilfredshed med, at MTU'en med den nye model gøres mere nærværende for medarbejderne. Det forventes at medføre større engagement, bedre opfølgning og højere svarprocent.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er meget vigtigt, at der sikres medarbejderinddragelse i de lokale spørgsmål, og ledersiden var enige heri. Derudover ønskede medarbejdersiden at udpege 3 repræsentanter til den gruppe, der stiller sig til rådighed for sparring på de nye spørgsmål i MTU'en.

Det blev aftalt, at medarbejdersiden udpeger 3 repræsentanter og ledersiden 2 repræsentanter til sparringsgruppen og oplyser navnene til Koncern HR. Gruppen drøfter blandt andet, om de fire nuværende spørgsmål om MUS kan erstattes med ét generelt spørgsmål.

Efter mødet har sekretariatet fået oplyst navnene på deltagerne i sparringsgruppen. Fra medarbejdersiden deltager Lone Rasmussen, Ullis Wagnholt Johansen samt Jens Christian Andersen. Fra ledersiden deltager Helle Adolfsen samt Jane Kaas.

Punkt 4: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

14/99

Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

Sagsfremstilling

Der skal foretages ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond. Bestyrelsen har truffet beslutning om at ændre vedtægterne, således at antallet af medlemmer i bestyrelsen er blevet udvidet fra 7 til 8 medlemmer. Dette er sket for at imødekomme repræsentation fra alle områder, som Hovedudvalget har anmodet om.

Feriefondens sekretariat har bedt alle Fælles Med-udvalgene om at indsende indstilling til både bestyrelsesposter og suppleanter.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2014 til 30. april 2017 – med undtagelse af repræsentanterne fra Socialområdet, som kun er gældende i en 2-årig periode til og med den 30. april 2016. Dette er med henblik på, at 4 bestyrelsesmedlemmer således vil være på valg om 3 år og de øvrige 4 bestyrelsesmedlemmer vil være på valg om 2 år.

Det skal bemærkes, at der ved udpegningen af 3 medlemmer til bestyrelsen sidste år (2013) havde indsneget sig en fejl i valgperioden. De blev således kun valgt for en 2-årig periode – derfor indstilles det, at deres valgperiode forlænges med et år, så den er gældende frem til og med den 30. april 2016 – det drejer sig om følgende 3 bestyrelsesmedlemmer og 3 suppleanter:

Lone Rasmussen og suppleant – valgt for Regionshuset og

Hanne Hansen/Susanne Matzen og suppleanter – valgt for Odense Universitetshospital

Sekretariatet har modtaget følgende indstillinger:

FMU:	Indstilling:
Sygehus Lillebælt	Ordinært medlem: Jens Erik Spedtsberg og suppleant: Solveig Dein Kjeldgård
Sygehus Sønderjylland	Ordinært medlem: Susanne Seehagen og suppleant: Erik Senger
Sydvestjysk Sygehus	Ordinært medlem: Linette Finne og suppleant Helle Kruse Hansen
Psykiatrien	Ordinært medlem: Annette L. Pedersen og suppleant Dorte Ruge
Socialområdet	Ordinært medlem Ullis Wagnholt og suppleant kan først udpeges på FMU møde den 24.4.14

INDSTILLING

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

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Lone Rasmussen fortalte, at bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond har givet lov til at udvide bestyrelsen fra 7 til 8 medlemmer, så alle Fælles MED-udvalg er repræsenteret.

Det blev bemærket, at fristen for indstilling af kandidater til Feriefondens bestyrelse fremover skal udmeldes tidligere, så man kan sikre en ordentlig proces i Fælles MED-udvalgene.

Hovedudvalget godkendte de indstillede kandidater.

Punkt 5: Vold, mobning og chikane

14/99

Bilag

Redegørelse vedr MTU til dialogmøde.pdf

Vold, mobning og chikane

Sagsfremstilling

Mandag 3. marts 2014 bragte Jydske Vestkysten flere artikler om emnet "vold på jobbet" med udgangspunkt i anonyme registreringer i regionens MTU 2013 vedrørende trusler om vold, krænkende adfærd eller fysisk vold fra kolleger, medarbejdere eller ledere.

I MTU'en for 2013 er der samlet set 1,02 % (182 personer), der angiver at have været udsat for trusler om vold og 0,3 % (52 personer) angiver at have været udsat for fysisk vold fra en kollega, medarbejder eller leder. I presseregistreringerne tolket som hændelser.

På baggrund heraf er der blevet lavet en redegørelse til regionsrådet, hvor der gøres rede for forskellen mellem registreringer og hændelser, hvordan vi reagerer på registreringer og hvordan vi følger op (se bilag). Samtidig blev emnet drøftet på dialogmøde mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene 10. marts 2014, for at klarlægge om vold og trusler om vold mellem ansatte opleves som et problem på enhederne.

På dialogmødet var der enighed om, at vold og trusler om vold fra en kollega eller leder er helt uacceptabelt. Alle registreringer tages alvorligt og der følges op. Der var ikke kendskab til konkrete sager, ud over en enkelt på socialområdet, der vedrører chikane mod en leder.

Der var desuden enighed om, at det er vigtigt at opfordre medarbejderne til at henvende sig til deres leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljøorganisation, hvis de oplever vold eller trusler om vold.

Efter dialogmødet blev der udsendt en pressemeddelelse, der kan findes på følgende link:

<http://www.regionsyddanmark.dk/wm441693>

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Mikkel Hemmingsen indledte. På dialogmødet mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene 10. marts var der enighed om, at vi har de rigtige processer, hvis medarbejdere udsættes for vold eller trusler om vold. Man kan enten gå til sin leder, sin tillidsrepræsentant eller til sin arbejdsmiljøorganisation. Det vi nu skal til at se på er, hvordan vi kan forbedre kortlægningen af krænkende adfærd.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er vigtigt at understrege og gøre tydeligt i MTU'en, at et kryds i spørgeskemaet ikke kan betragtes som en anmeldelse i sig selv, men at det skal følges op af en konkret handling. Her har den enkelte ansvaret. Der blev samtidig sat spørgsmålstegn ved relevansen af at spørge til det i MTU'en, som er anonym og kan gøre opfølgning svær.

Derudover blev det bemærket, at uanset hvor skarpe spørgsmål, der bliver stillet, så kan det være godt at have en definition af krænkende adfærd med i MTU'en, så alle ved, hvad det er, man svarer på.

Der var enighed om, at den eksisterende MTU arbejdsgruppe drøfter spørgsmålene om krænkende adfærd og at sparringsgruppen, udpeget af Hovedudvalget (jf. pkt. 3), stiller sig til rådighed for sparring i forhold hertil.

Punkt 6: Opfølgning på regionsrådets budgetseminar marts 2014

14/13143

Bilag

Budgetseminar 2014 - 2013-resultater.ppt

Budgetseminar 2014 - På vej mod 2015 - centrale udfordringer.ppt

Budgetseminar 2014 - introduktion til økonomi mv.ppt

Budgetseminar 2014 - Medarbejdersiden i Hovedudvalget - indlæg.ppt

Opfølgning på regionsrådets budgetseminar marts 2014

Sagsfremstilling

Regionsrådet har afholdt sit årlige budgetseminar den 11.-12. marts 2014.

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 generalforsamlingen i Danske Regioner samt forårets forhandlinger om regionernes økonomi for næste år.

Udgangspunkter herfor var vedhæftede plancher vedr. foreløbige 2013-resultater, overspil til 2014 samt centrale udfordringer i forhold til 2015 (eller senere).

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

En anden central udfordring vil være at kunne videreføre et tilstrækkeligt investerings-omfang i de kommende år.

Det bemærkes, at regnskab 2013 vil blive forelagt på et senere møde.

Da seminaret var det første i indeværende valgperiode, indgik også en introduktion til de økonomiske rammevilkår og spilleregler m.v.

Et fast punkt på budgetseminaret er også et indlæg fra medarbejdersiden i Hovedudvalget.

I lighed med tidligere år forventes afholdt også et budgetseminar for regionsrådet i juni måned, når aftalen om regionernes økonomi for 2015 er indgået.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Jacob Stengaard Madsen og Jens Elkjær orienterede uddybende fra budgetseminaret, herunder om de økonomiske udfordringer på henholdsvis psykiatri- og sundhedsområdet.

Jens Elkjær bemærkede desuden, at det ikke forventes, at kravet om 2 pct. effektiviseringsgevinst, der har været en del af de seneste års økonomiforhandlinger, vil bortfalde. Vi skal derfor investere, for at kunne aflaste økonomien fremadrettet i driften.

Punkt 7: Hjemtagning af teknisk disponering af ambulancer

11/27401

Hjemtagning af teknisk disponering af ambulancer

Sagsfremstilling

På møde den 16. december 2013 vedtog regionsrådet strategi for udbud af ambulancetjenesten, herunder at regionen pr. 1. september 2015 hjemtager den tekniske disponering af ambulancerne.

I forbindelse med sidste udbud hjemtog regionen AMK-vagtcentral (Akut Medicinsk Koordination) til regionens egne lokaler på Odense Universitetshospital. Vagtcentraludbuddet bestod derfor alene af den tekniske disponering. Den tekniske disponering af ambulancer fortages i dag af Falck.

I den nuværende kontraktperiode er der løbende sket ændringer på regionens AMK-vagtcentral. Således er der i maj 2011 indført sundhedsfaglig visitation på AMK-vagtcentral, med sundhedsfaglige medarbejdere, der er regionsansatte.

AMK-vagtcentral består således af sundhedsfaglige medarbejdere og AMK-læger, der er regionsansatte, samt tekniske disponenter fra nuværende entreprenør.

I forbindelsen med beslutning om hjemtagning af den tekniske disponering har Falck og regionen drøftet, hvordan der sikres kontinuitet og driftssikkerhed både før, under og efter næste udbud og hjemtagning. Der er i den forbindelse enighed om, at lov om virksomhedsoverdragelse finder anvendelse ved overgangen i 2015.

Det vil sige, at Region Syddanmark indtræder som ny arbejdsgiver for alle de medarbejdere, der arbejder på AMK-vagtcentral som teknisk disponent. Det betyder bl.a. at man medtager sin anciennitet fra ansættelsen i Falck.

Der skal i forbindelse med hjemtagelsen tilrettelægges en personaleproces, der sikrer trygge og fornuftige rammer og udsigter for medarbejdernes virke og arbejdssituation. Hovedudvalget vil blive inddraget i forbindelse med processen omkring den fremtidige MED-organisering af AMK-vagtcentralen.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 8: Visitation til skadebehandling

11/20720

Visitation til skadebehandling

Sagsfremstilling

Regeringen og Danske regioner er i økonomiaftalen for 2013 blevet enige om, at der frem mod foråret 2014 gradvist skal indføres visiteret adgang til landets akutmodtagelser.

Hovedudvalget blev på Hovedudvalgsmødet den 27. juni 2013 forelagt "Udkast til implementeringsplan for skadevisitation".

Regionsrådet traf den 23. september 2013 beslutning om, at implementeringsplanen for skadevisitation godkendes, at skadevisitationen starter den 1. april 2014 og at merudgiften på 2,706 mio. kr. og 15,105 mio. kr. i 2014 finansieres af meraktivitetspuljen.

Det vurderes, at den valgte hybridmodel med sygeplejersker i praksistiden og vagtlæger i vagttiden vil medføre en merudgift på ca. 18 mio. kr. om året til sygeplejerskeløn og honorarer til praksissektoren mv.

Skadevisitationen starter den 1. april. Når effekterne af skadevisitationen kendes forventelig ultimo 2014, fremlægges et forslag til permanent finansiering.

Udgiften til indførelse af skadevisitation kan finansieres på forskellig vis. Udgiften kan tages op som en ny aktivitet, der skal findes penge til i forbindelse med budgetlægningen. Dette vil alt andet lige medføre kompenserende besparelser på andre områder indenfor sundhedssektoren, eller udgiften kan finansieres ved at reducere kapaciteten på skadebehandlingsområdet.

Der er nedsat en skadevisitationsimplementeringsarbejdsgruppe, med deltagelse af repræsentanter fra de praktiserende læger, FAM i Esbjerg, skadebehandlingsstederne på sygehusene og sundhedsstaben, der arbejder med at få skadevisitationen klar den 1. april 2014.

Arbejdet med implementeringen er forløbet planmæssigt.

Implementeringsarbejdsgruppen følger udviklingen omkring Akuttelefonen i Region Hovedstaden. Der har været en række problemstillinger omkring ventetider, bemanning mv. fremme i medierne. Implementeringsarbejdsgruppen har løbende inddraget erfaringerne fra Region Hovedstaden i Region Syddanmarks arbejde med etableringen af skadevisitationen.

Den tekniske kapacitet i vagtlægesystemet, der bruges til skadevisitationen er blevet udvidet, og der sættes ekstra bemanning på i opstartsperioden.

Der gennemføres informationskampagne for at informere regionens borgere om skadevisitation.

INDSTILLING

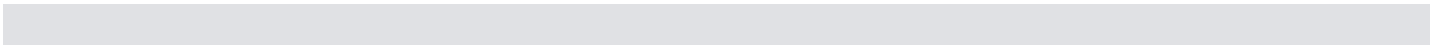
Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Jens Elkjær orienterede. Der har været lidt færre opkald end forventet, men det skyldes sandsynligvis problemer med TDC og telefonledningerne. En del henvender sig stadig direkte på akutmodtagelserne uden at have ringet først, og der skal følges op på, hvor mange det drejer sig om.

Medarbejdersiden spurgte til finansieringen af merudgiften på 18 mio. kr.

Jens Elkjær svarede hertil, at der vil skulle ske en kompenserende besparelse, men at det endnu ikke er afklaret hvordan. Det kan eventuelt være på bemanningen, eller ved at se på skadeklinikkerne og kapaciteten her. Det er ikke til at sige noget om nu, og det afhænger også af politiske beslutninger.



Punkt 9: Forhandlingsaftale mellem RLTN og PLO

14/99

Forhandlingsaftale mellem RLTN og PLO

Sagsfremstilling

Der blev den 1. marts 2014 indgået en tre-årig aftale mellem RLTN (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og PLO (Praktiserende Lægers Organisation). Aftalen omfatter landets 3600 almen praktiserende læger og skal efterfølgende godkendes på næste møde i RLTN og formentlig til urafstemning i PLO. Aftalen forventes at træde i kraft 1. september 2014.

Forhandlingsaftalen følger sidste sommers uro på almenlægeområdet, hvor RLTN i foråret 2013 opsagde overenskomsten med de praktiserende læger, og hvor PLO efterfølgende pegede på muligheden for at de ville indlevere deres ydernumre. Situationen foranledigede flere ændringer i sundhedsloven, og bestemte bl.a., at parterne fik indtil 1. september 2014 til at forhandle en ny aftale på plads. Dette er nu sket.

Aftalen viderefører den nuværende model og honorarsystem på almenlægeområdet. Den nuværende økonomistyringsmodel videreføres i justeret form. Der udlægges flere opgaver og økonomi decentralt til regionerne.

Almen praksis skal indenfor en fire-årig periode indgå i og akkrediteres efter Den Danske Kvalitetsmodel. Der er endvidere sikret ekstra tre dages efteruddannelse til de praktiserende læger. Der arbejdes videre med regionernes muligheder for bedre kontrol og opfølgning.

På lægedækningsområdet oprettes et landsdækkende forum for udveksling af erfaringer med rekrutteringstiltag og drøftelse af lægedækning. Det pågældende forum får dog ingen kompetencer.

Med ændringen af sundhedsloven i sommeren 2013 blev der overdraget kompetence fra samarbejdsudvalgene til regionerne, bl.a. indenfor praksisplanlægningsområdet. Overenskomsten konsekvensrettes ift. ændringerne i sundhedsloven.

Aftalen kan i sin fulde længde læses på [Aftale mellem RLTN og PLO 1. marts 2014](#) (pdf).

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 10: Psykiatriens projekter i forbindelse med "Hjælp til forandring"

14/99

Psykiatriens projekter i forbindelse med "Hjælp til forandring"

Sagsfremstilling

Regionsrådet afsatte i forbindelse med budgettet for 2014 10 mio. kr. til kompetenceudvikling af medarbejdere – "Hjælp til forandring" (1 mio. kr. til psykiatrien og 9 mio. kr. til somatikken). Pengene skal ikke anvendes til at igangsætte nye forandringsprocesser, men bruges til at konsolidere (implementere i bund) de forandringer, som allerede er besluttet/igangsat.

Indsatsområder og kriterier for projekter

Den konkrete indsats vil variere efter de lokale forhold, men fælles er, at der er tale om indsatser af kortere varighed, som skal sigte mod at lette afdelingernes (dvs. medarbejdernes og ledernes) arbejde med at leve op til de krav, som afdelingerne stilles over for. Projekterne bedømmes først og fremmest på, om de lever op til følgende formål og ansøgningskriterier.

Formål:

- Hensigtsmæssig anvendelse af IT – implementering i bund
- Forbedring af administrative arbejdsgange
- Forbedring af kliniske arbejdsgange

Kriterier for projekterne:

- Konkrete indsatser af kortere varighed
- Ressourcer der skal bringes i spil vil typisk være egne medarbejdere, som har de nødvendige spidskompetencer
- Opfølgingsproces, så erfaringer kan deles på tværs
- Midlerne kan ikke anvendes til allerede igangværende projekter

Status på processen

Psykiatrisygehusets FMU har på møde 19. februar 2014 drøftet hvilke projekter der kunne etableres i psykiatrisygehuset med henblik på anvendelse midlerne.

FMU har vedtaget at pege på følgende projekter:

SN:	Projekt	Budget
1	Implementering af behandlingspakker · Udviklings- og uddannelsesbehov samt IT- og systemanvendelse ved implementering af behandlingspakker i psykiatrien	0,5 mio. kr.
2	Nedbringelse af LPR fejl · Opkvalificering af sekretærerne, med henblik på nedbringelse af LPR fejl.	0,5 mio. kr.
Projektbudget i alt		1 mio.kr.

Midlerne forventes frigivet efter politisk stillingtagen hertil i foråret 2014, og Hovedudvalget vil blive præsenteret for en slutevaluering ultimo 2014/primo 2015.

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 11: Kommunikation fra mødet

14/99

Kommunikation fra mødet

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Det blev aftalt, at der skal kommunikeres om følgende fra dagens møde:

- Den nye MTU model, herunder spørgsmålene om vold og chikane
- Orlovspolitikken

Punkt 12: Evt.

14/99

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 08-04-2014

Lone Rasmussen orienterede om status på genforhandling af lokalaftalen. Der er dukket nogle knaster op, som man nu skal til at se på. Det er svært at sige noget om tidshorizonten på nuværende tidspunkt, men det er usikkert, om der ligger et udkast klar før sommerferien.