

REFERAT Hovedudvalget d. 26-02-2024

Mødedato Mandag d. 26. februar 2024 kl. 14:00

Mødested Virtuelt

Mødedeltagere Ann Fruergaard, Bente Olesen (Fravær), Betina Iroisch Kristensen, Christian Sauv, Christian Schacht-Magnussen, Susanne Seehagen, Finn Torben Jensen, Jane Kraglund (Formand), Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou, Ken Nørregaard, Kenneth Marten, Lene Borregaard, Lene Møller Andersen, Charlotte Kraglund Jacobsen (Fravær), Lone Rasmussen (næstformand), Mikkel Lyndrup (Fravær), Birgith Flyvbjerg, Niels Nørgaard Pedersen, Per Busk, Thue Hvorslev, Henrik Højgaard, Charlotte Rosenkrantz Josefsen, Torge Surkus (Fravær), Lena Bladt Fink Petersen, Line Willads Hansen (Fravær), Eske Roth (Fravær), Sara Nørgaard Søgaard, Johanne La Cour, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr (sekretariat), Christian Bruselius Kjeldgaard (sekretariat)

Indholdsfortegnelse

Drøftelse af tværgående organisering af IT-området.....	3
Tværgående organisering af bygningsområdet - høringssvar.....	9
Eventuelt.....	12

Punkt 1: Drøftelse af tværgående organisering af IT-området

24/4539

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på mødet d. 29. januar 2024 drøftet forslag til tværgående organisering af it-området, herunder nedenstående kriterier for udvælgelse af medarbejdere foreslået af ledelsen:

- Hovedparten af medarbejderens opgaver overgår til Regional IT
- Kvalifikationer
- Frivillighed

Materialet har nu været i høring i de lokale FMUer i regionen, og der i den forbindelse indkommet høringssvar fra dem alle.

Høringssvarene i deres helhed er vedlagt som bilag.

Høringssvar

Høringssvarene rejser overordnet set følgende emner:

- Transitionsproces og kultur
- Arbejdssted og ansættelsesvilkår
- MED-struktur
- Ledelsesrepræsentation
- Praktiske forhold
- Besparelser på it-området
- Governance og snitflader i den nye organisation
- Nyt OUH it

De indkomne høringssvar giver overordnet set et positivt indtryk i forhold til organisationsjusteringen, og dermed ikke anledning til at ændre i oplægget til reorganisering. Der udestår dog i reorganiseringsprocessen en række nærmere afklaringer, som hovedudvalget løbende vil blive orienteret om.

Nedenfor gives en initial tilbagemelding og afklaring på de overordnede emner i det omfang det er muligt på nuværende tidspunkt.

Transitionsproces og kultur

I tilrettelæggelsen af tidsplanen for reorganiseringen har hensynet til hurtig afklaring for medarbejderne vejet tungt, og der har samtidig af hensyn til alle både nuværende og kommende medarbejdere i ”det nye Regional IT” været et ønske om at kunne igangsætte den kommende transitionsproces inden sommerferieperioden nærmer sig, for derved at sikre bedst mulig tid til at gennemføre en god proces for etableringen af den nye samlede enhed.

I forbindelse med etableringen af ”det nye Regional IT”, som rummer medarbejdere på i alt 9 matrikler, vil der blive gennemført en transitionsproces frem mod en fælles og samlet ny organisation, som vil være en fusion af alle medarbejdere og ledere. Regional IT har aktuelt et samarbejde med et eksternt konsulenthus om ledelse og organisationsudvikling, som kender organisationen og som også vil bistå i transitionsprocessen.

De nye ledere vil blive klædt på til at facilitere transitionsprocessen gennem et forberedelsesforløb, og der vil i hele forløbet blive lagt vægt på at sikre, at erfaringer, kvalifikationer mv. fra alle dele af det kommende ”nye Regional IT” vil blive inddraget i etableringen af en ny og samlet fælles kultur.

Der gennemføres dertil et samlet ”kick-off” for alle medarbejdere efter sommerferien, hvor fokus vil være på at ”ryste den nye organisation sammen” og møde kollegerne på kryds og tværs. Dertil sættes særligt ind med fokus på distanceledelse og samarbejde på distancen. Det vil være en særlig opgave for langt størstedelen af alle ledere og medarbejdere i ”det nye Regional IT”, som følger af, at de overførte medarbejdere fortsat skal være placeret på de eksisterende matrikler.

Der vil løbende være en tæt dialog mellem ledere og medarbejdere om arbejdsmiljøet, som suppleres med spot-målinger i regi af det kommende LMU for ”det nye Regional IT”.

Der er udarbejdet en nærmere beskrivelse og drejebog for medarbejderprocessen (vedlagt), sammen med en FAQ til medarbejderne. FAQ besvarer de gennemgående spørgsmål, som indtil nu er blevet stillet. FAQ vil blive lagt på intranettet og kan løbende opdateres efter behov.

Arbudssted og ansættelsesvilkår

Overflyttede medarbejdere vil modtage et nyt ansættelsesbrev, hvor af det også vil fremgå, at det nuværende arbejdssted bibeholdes.

Der er ikke planer om flytning af medarbejdere i forbindelse med reorganiseringen.

Med hensyn til harmonisering af ansættelsesvilkår vil de overflyttede medarbejdere som udgangspunkt overgå til de arbejdsvilkår, der er gældende for regionshuset og dermed i Regional IT. Der kan dog være aftaler/retningslinjer for enkelte arbejdssteder, som gælder for alle medarbejdere i regionen. Disse vil dermed også gælde for overflyttede medarbejdere. Et eksempel kan være lokale alkoholpolitikker.

MED-struktur

Der oprettes i forbindelse med reorganiseringen et LMU samt en ny TR og AMIR-struktur for Regional IT. I etableringsprocessen vil der blive taget stilling til repræsentation på medarbejder- og ledersiden, og det forventes, at regionshusets FællesMED-udvalg kan behandle forslag til LMU, TR og AMIR-struktur den 3. april, hvor målet er ikrafttrædelse inden sommerferien med forbehold for tidsplanen for afholdelse af valg på medarbejdersiden.

Ledelsesrepræsentation

Med reorganiseringen opnås der en mere specialiseret organisation med afdelingsmæssigt og fagligt fællesskab på tværs af de 9 lokationer, hvor medarbejderne bibeholder deres fysiske arbejdssted. Konsekvensen af dette er samtidig, at der ikke er faglig ledelse for alle medarbejdere til stede på alle lokationer, da organisationen ledelsesmæssigt sammensættes ud fra faglige hensyn, og ikke alene geografiske hensyn.

I den nye organisering vil medarbejderne fortsat have en leder, som er til rådighed for dem, selvom de ikke fysisk er placeret på samme lokation. Der vil som tidligere nævnt være fokus på distanceledelse, således at ledere og medarbejdere klædes på til at håndtere vilkårene i den nye organisering og den nye form for ledelse.

Samtidig vil der blive sikret en regelmæssig fysisk tilstedeværelse af ledelse af både personaleleder og faglig leder på alle lokationer. De mere detaljerede planer for dette kan først udarbejdes, når både ledere og medarbejdere er udpeget, således at både fysisk og organisatorisk placering er afklaret for alle.

Der vil som tidligere nævnt være lokal ledelsesrepræsentation på minimum chefkonsulent/teamleder-niveau til stede på alle lokationer. Dette kendes allerede i Regional IT fra lokationen i Odense, hvor den lokale ledelsesrepræsentant er tilgængelig for lokale, praktiske og akutte spørgsmål. I den nye organisering vil den lokale leder f.eks. også have ansvar for lokale arbejdsmiljø- og trivselstiltag for alle Regional ITs medarbejdere på lokationen uanset hvilken afdeling, de er tilknyttet.

Funktionen skal i forbindelse med reorganiseringen beskrives nærmere, og der vil være dialog med de overflyttede medarbejdere om, hvad der kan forventes af den lokale ledelsesrepræsentation.

Praktiske forhold

Der tilkendes i høringssvarene en bekymring for fortsat brug af faciliteter på enhederne, som f.eks. lånebiler, p-pladser, motionsrum mm.

Det forudsættes, at enhederne stiller faciliteter til rådighed for medarbejderne, og at der er gæstfrihed i den forbindelse. Aktuelt har Regional IT en lokation på Kolding Sygehus, hvor samarbejdet fungerer godt, og medarbejderne i Regional IT har adgangskort til sygehuset og adgang til sygehusets faciliteter som parkering, kantine mv. Det er forventningen, at ordningerne med de øvrige enheder vil have samme karakter, men der udestår en mere detaljeret dialog med sygehusledelserne om, hvordan dette praktisk skal udmønte sig.

Hovedudvalget vil på et kommende møde blive orienteret om de nærmere aftaler.

Besparelser på it-området

Forslaget til reorganisering af it- og digitaliseringsområdet er en udløber af arbejdet med administrative besparelser, hvor der er identificeret behov for en mere strategisk gearret organisation, som kan understøtte udviklingen af det samlede it-landskab og den digitale transformation på enhederne. Dette skal opnås inden for en stram økonomisk ramme, hvilket kræver et enklere og mere strategisk prioriteret it-landskab.

Reorganiseringen har dermed ikke som direkte formål at identificere administrative besparelser, men understøtter, at it-området også i fremtiden kan løse opgaverne inden for en generelt forventet strammere økonomisk ramme.

Besparelserne for 2024 er udmøntet både i Regional IT og på enhederne.

Rammerne for udmøntning af administrative besparelser i 2025 er endnu ikke kendt.

Governance og snitflader i den nye organisation

Det er væsentligt, at den samlede it- og digitaliseringsunderstøttelse af alle enheder på tværs i regionen (såvel klinik som administration mv.) også fremadrettet hviler på et godt og konstruktivt samarbejde mellem alle parterne i den nye governance struktur, herunder særligt strategigrupper, Regional IT og lokal IT

I det videre arbejde med reorganiseringen skal governance for it-området beskrives nærmere, herunder strategigrupper, tværgående service teams mv. med henblik på at sikre netop gode og værdiskabende samarbejdsrelationer fremadrettet. Det gælder også for opgavefordeling og snitflade mellem Regional IT og lokal it på enhederne.

Der vil i den forbindelse også blive udført et ”kassseftersyn” af regionens it-systemer i samarbejde med lokal it på enhederne med henblik på bl.a. at fastlægge fordelingen i strategigrupper.

Det er målet, at de nærmere beskrivelser er klar, inden den nye organisation træder i kraft d. 1. maj 2024.

Nyt OUH it

Styregruppen for reorganisering af it- og digitaliseringsområdet har besluttet, at Nyt OUH it fortsat skal være forankret på OUH, og dermed ikke indgår i reorganiseringen.

Regional IT er positivt stemt over for samarbejde med Nyt OUH it om eksempelvis projektledelse, og der vil i reorganiseringsprocessen også generelt være behov for nærmere at fastlægge snitfladerne mellem lokal it på enhederne, herunder Nyt OUH it, og Regional IT.

Nyt OUH er højt fortsat prioriteret for regionen som helhed, og det følger heraf, at prioriteringen overordnet set af ressourcer til dette formål ikke påvirkes af organisationsændringen.

Videre proces

De indkomne høringssvar giver overordnet set ikke anledning til at ændre i oplægget til reorganisering, men der udestår i reorganiseringsprocessen en række nærmere afklaringer, som hovedudvalget løbende vil blive orienteret om.

Der træffes endelig beslutning om forslaget på møde i styregruppen for reorganisering af it- og digitaliseringsområdet tirsdag d. 27. februar 2024, hvorefter forslaget fremsendes til politisk behandling i forretningsudvalget d. 6. marts 2024 og regionsrådet d. 18. marts 2024.

Drejebog for den videre ledelses- og personaleproces er vedlagt til orientering. Man tilrettelægger lokalt processen omkring samtaler med og orientering af medarbejdere.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-02-2024

Lone Rasmussen indledte mødet ved at fortælle, at medarbejdersidens bemærkninger allerede var blevet fremsendt til ledersiden, så de kunne blive taget i betragtning til mødet i den administrative styregruppe dagen efter det ekstraordinære hovedudvalgsmøde. Medarbejdersiden bakker op om forslaget til en tværgående organisering af IT-området og gør i vedlagte høringssvar opmærksom på en række områder, hvor man bør have et særligt fokus. Ledersiden kvitterede for tilgangen og påpegede, at det var et godt eksempel på at spille hinanden gode, som er nødvendigt for at få en god og

smidig proces. På styregruppemødet den 27. februar, vil man bestrebe sig på at adressere alle dele af medarbejdernes høringssvar, og hvis der udestår nogle detaljer, vil de blive behandlet løbende i den videre proces.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at man ikke kan nå at oprette et LMU og en arbejdsmiljøorganisation inden 1. maj. I en overgangsfase foreslås det, at berørte medarbejdere læner sig op af de repræsentanter og den organisering, de har i deres nuværende organisation. Ledersiden var enige, og gjorde opmærksom på, at de nuværende tillidsrepræsentanter er vigtige samarbejdspartnere, når der skal løses konkrete udfordringer i overgangsfasen.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der udestår en række spørgsmål omkring personalegoder som eksempelvis kantine, parkering, motionsrum med videre. Ledersiden understregede, at Region Syddanmark udgør et samlet hele, og at det naturligvis skal være sådan, at medarbejdere med hovedarbejdssted på et sygehus også kan bruge de matrikelgoder, som de øvrige medarbejdere har. Hovedudvalget var enige om, at man på sygehusene bør sætte fokus på, at personaleforeningerne kan ændre deres vedtægter, så man også kan være medlem som regionalt ansat medarbejder med hovedarbejdssted på det gældende sygehus. Medarbejdersiden kommunikerer denne mulighed ud til deres medlemmer.

Hovedudvalget bakkede op om at anvende de foreslåede kriterier i uprioriteret rækkefølge:

- Hovedparten af medarbejderens opgaver overgår til Regional IT
- Kvalifikationer
- Frivillighed

Hovedudvalget forventer at bemærkninger i høringssvarene fra LokalMED-udvalgene, FællesMED-udvalgene og Hovedudvalget tages med i det videre arbejde.

Bilag

Høringssvar fra it-afdeling SLB 13022024 ver 2.pdf

Høringssvar fra FMU på Sygehus Lillebælt - IT-området og Bygningsområdet

IT - FMU og LMU Sygehus Sønderjylland 21.2.2024.pdf

Høringssvar fra Esbjerg og Grindsted Sygehus vedr. ny organisering af IT-området.pdf

Høringssvar fra LMU Administrationen Psykiatrien.pdf

Esbjerg og Grindsted Sygehus Opmærksomhedspunkter i forbindelse med reorganiseringen af IT.pdf

Kommentarer org.ændring IT område Regionshusets FMU.pdf

Tids- og procesplan for reorganisering - Centralisering af it- og digitaliseringsområdet.docx

Høringssvar Klinisk IT LMU.pdf

Høringssvar fra medarbejderne i Nyt OUH it.pdf

Høringssvar OUH FMU - Bemærkninger vedr. regional reorganisering af bygnings- og IT-området.pdf

Hovedudvalgets medarbejdersides bemærkninger til IT-området

Fraværende Eske Roth, Line Willads Hansen, Charlotte Kraglund Jacobsen, Mikkel Lyndrup, Torge Surkus, Bente Olesen

Punkt 2: Tværgående organisering af bygningsområdet - høringssvar

23/37269

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på møde den 29. januar 2024 drøftet forslag til tværgående organisering af bygningsområdet herunder nedenstående kriterier for udvælgelse af medarbejdere:

- Medarbejderen har de kompetencer, som efterspørges i den nye organisation.
- Medarbejderen har et ønske om at indgå i den nye organisation.
- Medarbejderen følger med nuværende opgaver til den nye organisation.

Materialet har været i høring i de lokale LMU/FMU, hvor der i den forbindelse er indkommet høringssvar. Høringssvarene i deres helhed er vedlagt som bilag.

I høringsmaterialet blev der lagt op til, at de lokale LMU/FMU dels skulle drøfte oplæg til reorganiseringen, dels afgive eventuelle bemærkninger.

Grundlæggende er høringsmaterialet blevet positivt modtaget, og de berørte LMU/FMU bakker op omkring den tværgående organisering på bygningsområdet. Omorganiseringen af bygningsområdet har dog også affødt nogle opmærksomhedspunkter fra medarbejdersiden, som vil blive rejst i det følgende sammen med en tilbagemelding herpå.

Sikring af videndeling

Medarbejderne overgår organisatorisk til BYG og vil således fremadrettet være ledelsesmæssigt forankret i BYG. Medarbejderne skal fortsat varetage deres nuværende opgaver og vil fortsat have hovedarbejdssted, der hvor de er i dag. Der er rejst en opmærksomhed på om denne konstellation vil medfølge en rodløshed og manglende videndeling hos de berørte medarbejdere.

BYG er kendetegnet af at være en afdeling, hvor den nuværende opgaveportefølje spænder bredt og hvor byggeprojektmedarbejderne således er tilknyttet forskellige anlægsprojekter på regionens matrikler. Dette betyder, at medarbejderne besidder funktioner, hvor nogle arbejdsdage er i regionshuset og andre dage er på byggepladserne. Afdelingens kultur er således, at der er forståelse og anerkendelse af at de enkelte projekter ofte kalder på medarbejdernes fysiske tilstedeværelse. Derimod formår medarbejderne i BYG at bruge dagene i Regionshuset til fælles sparring omkring givne projekter. Dette vil også afspejle sig for de nyeste medarbejdere som bliver en del af BYG.

I BYG er der tradition for at alle medarbejdere samles hver fredag til briefing. Briefingen består af ledelsesinformation og gensidig orientering blandt medarbejderne. Derudover anvendes briefingerne også lejlighedsvist til ERFA-videndeling, gæsteoplæg mv.

De tekniske afdelinger kan fortsat anvende BYG til fx juridisk rådgivning i anlægssager som er under tærskelværdien, således at vi sammen sørger for effektive og optimale byggeprocesser.

Bygherreansvar

Det understreges, at BYG fremadrettet skal varetage udarbejdelse af ideoplæg/byggeprogrammer og forslagsfaserne samt tilsynsaktiviteter i udførelsesfasen. Det er ikke tanken at BYG skal forestå færdigprojektering og ingeniørmæssige opgaver.

Snitflader og drift

Der vil uagtet den ændrede organisatoriske forankring være fangarme ind i driftsenhederne. Det forventes, som ved eksisterende projekter som i dag varetages i BYG, at der er et tæt samarbejde med de tekniske afdelinger og klinikken. Dette vil afspejle sig i govenancestrukturen omkring de enkelte enheder, hvor projektcheferne dels vil være tæt på udførelsen og dels vil være repræsenteret i projektstyrergrupper.

Det videre forløb

Umiddelbart efter Hovedudvalgsmødet iværksætter de lokale ledelser samtaler med de berørte medarbejdere jf. retningslinjerne for større organisationsændringer og reduktion af stillinger i Region Syddanmark.

Efter behandling af reorganiseringen på Hovedudvalgsmødet udsendes en indkaldelse til de berørte medarbejdere til et informationsmøde som afholdes den 11. marts 2024 kl. 10-12 i Regionshuset. Mødet er for den samlede afdeling. Hovedformålet med mødet er, at hilse på hinanden, generel information omkring tanker om organiseringen og dialog omkring den videre proces i forhold til at skabe sammenhængskraft i BYG.

De vakante projektchefstillinger slås op i marts ud fra en forventning om, at disse vil være besat i forbindelse med effektivering af organisationsændringen den 1. maj 2024.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 26-02-2024

Lone Rasmussen indledte drøftelsen ved at fortælle, at medarbejdersidens bemærkninger allerede var blevet fremsendt til ledersiden. Medarbejdersiden bakker op om forslaget til reorganiseringen af bygningsområdet og gør i vedlagte høringssvar opmærksom på en række områder, hvor man bør have et særligt fokus.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der udestår en række spørgsmål omkring personalegoder som eksempelvis kantine, parkering, motionsrum med videre. Ledersiden understregede, at Region Syddanmark udgør et samlet hele, og at det naturligvis skal være sådan, at medarbejdere med hovedarbejdssted på et sygehus også kan bruge de matrikelgoder, som de øvrige medarbejdere har. Hovedudvalget var enige om, at man på sygehusene bør sætte fokus på, at personaleforeningerne kan ændre deres vedtægter, så man også kan være medlem som regionalt ansat medarbejder med hovedarbejdssted på det gældende sygehus.

Hovedudvalget bakkede op om at anvende de foreslåede kriterier i uprioriteret rækkefølge:

- Medarbejderen har de kompetencer, der efterspørges i den nye organisation.
- Medarbejderen har et ønske om at indgå i den nye organisation.
- Medarbejderen følger med nuværende opgaver til den nye organisation.

Hovedudvalget forventer at bemærkninger i høringssvarene fra LokalMED-udvalgene, FællesMED-udvalgene og Hovedudvalget tages med i det videre arbejde.

Bilag

Høringssvar fra LMU i BDS Tværgående organisering af Bygningsområdet

OUH FMU - Bemærkninger vedr. regional reorganisering af bygnings- og IT-området

Høringssvar fra FMU på Sygehus Lillebælt - Sundhedsplan (002)

Esbjerg Grindsted Sygehus - MED - Bemærkninger Bygningsområdet

Høringssvar vedr. Administrative besparelser - tekniks afdeling SLB

BYG - FMU og LMU Sygehus Sønderjylland 21.2.2024

Kommentarer org.ændring bygningsområdet Regionshuset FMU

Hovedudvalgets medarbejdersides bemærkninger til Bygningsområdet

Fraværende Bente Olesen, Torge Surkus, Mikkel Lyndrup, Charlotte Kraglund
Jacobsen, Line Willads Hansen, Eske Roth

Punkt 3: Eventuelt

24/241

Beslutning i Hovedudvalget den 26-02-2024

Hovedudvalget aftalte, at dagsordensgruppen vurderer, hvordan og om mødet den 16. april skal gennemføres i lyset af de mange ekstraordinære møder i starten af året og udsigten til at dagsordenen på mødet vil blive beskeden.

Fraværende Eske Roth, Line Willads Hansen, Charlotte Kraglund Jacobsen, Mikkel Lyndrup, Torge Surkus, Bente Olesen