

REFERAT Hovedudvalget d. 11-12-2012

Mødedato Tirsdag d. 11. december 2012 kl. 14:00

Mødested

Mødedeltagere Mikkel Hemmingsen (Fravær), Jytte Laen (Fravær), Thomas Tønnes
(Fravær), Jens Jørn Bøvling (Fravær), Carsten Søgaard
(Fravær), Torben Bøge Mikkelsen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel information.....	3
Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, MTU 2012 - opfølgning.....	7
Jobgaranti og maksimal fleksibilitet.....	9
Kompetenceudvikling og jobrotation.....	12
Hovedudvalgets årshjul for 2013.....	13
Velkomstbrev - Hovedudvalget 2013-14.....	15
Status på sygefravær i Region Syddanmark.....	16
Status på ekstraordinære kompetenceudviklingsmidler.....	17
3. Økonomi - og aktivitetsrapportering 2012.....	19
Pilotprojekt vedrørende digitalisering af breve til medarbejderne i Regionshuset inkl. satelitter og s.....	22
Insourcing af Psykiatriens It.....	24
Sundheds-it.....	25
Etablering af MED-udvalg på socialområdets nye centre.....	28
Tilsyn med de udviklingshæmmede lovovertrædere.....	31
Overtagelse af Dansk Røde Kors Bo- og Dagscenter, Kolding.....	32
Evt.....	33
Kommunikation fra mødet.....	34

Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel information

12/445

Sagsfremstilling

Status på udmøntning af akutjobaftalen

Der vil på mødet blive givet en orientering om status på udmøntning af akutjobaftalen i Region Syddanmark.

Som bilag er vedlagt punkt til Forretningsudvalget den 5. december 2012 (inkl. bilag til punktet).

Status for arbejdsgruppen vedr. ”Rammer for håndtering af organisationsændringer...”

Tilbage melding fra ROS

I forlængelse af Hovedudvalgsmødet den 3. maj 2012 har det foreløbige udkast til nye retningslinjer været sendt i høring hos Det Regionale Organisationssamarbejde (ROS). ROS har afgivet et høringssvar, og med afsæt i høringssvaret har der været afholdt et møde mellem direktionen i Region Syddanmark og ROS den 3. oktober 2012.

ROS opfordrer til, at arbejdet med Retningslinjer for organisationsændringer færdiggøres i arbejdsgruppen med de tilkendegivelser, der fremkom givet på mødet d. 3. oktober 2012.

Arbejdsgruppens videre arbejde

Arbejdsgruppen holder møde igen den 4. januar 2013 og fortsætter arbejdet med udformningen af et udkast til nye retningslinjer.

Det forventes, at der kan fremlægges et udkast til nye retningslinjer til behandling på Hovedudvalgsmødet 8. februar 2013.

Status på de gode historier om Social Kapital

På dialogforums møde i efteråret 2011 blev HR bedt om at indsamle gode historier om social kapital i Region Syddanmark. Udfordringen er at finde de afdelinger, som er kendetegnet ved høj social kapital, selvom de muligvis ikke selv kalder det, de gør, for social kapital og høj præstation.

HR har i samarbejde med Afdeling for Sundhedsøkonomi og Afdelingen for Kvalitet og Kommunesamarbejde undersøgt mulighederne for at udvælge succeshistorier på baggrund af data som fx NIP, patienttilfredshed, produktivitet, sygefravær og MTU's måling af social kapital.

Det har vist sig, at denne metode ikke kan føres i mål, og derfor vil der blive anvendt en alternativ udvælgelsesmetode. HR vil derfor bede sygehusenes økonomichefer (eventuelt i samarbejde med den kvalitetsansvarlige) om at udpege 5 afdelinger/afsnit fra hvert sygehus, som er kendt for denne type gode præstationer.

Når der er udpeget 5 afdelinger fra hvert sygehus, udvælges den afdeling på hvert af sygehusene, der i MTU's måling af social kapital scorer bedst. Disse afdelinger vil få besøg af en journalist og vil blive beskrevet som "de gode historier", der skal virke til inspiration for andre.

Opfølgning på 2. økonomi- og aktivitetsrapportering

På hovedudvalgsmødet den 25. oktober bemærkede medarbejdersiden, at de ikke kunne få tallene på side 1 i bilaget "Sammenfatning – 2. økonomi- og aktivitetsrapportering" til at passe med tallene på side 3 i samme bilag.

Forklaringen herpå er, at der er tale om forskellige opgørelser:

Aftaleoverholdelse vurderes i forhold til regionens andel af det aftalte udgiftsniveau for året, tillagt "aftalte korrektioner", dvs. udgiftsmæssige konsekvenser af lov- og cirkulæreprogrammet (DUT). Aftaleloftet opgøres udgiftsbaseret og eksklusiv renteudgifter. Indtil 2012 var udgiftsloftet tillige eksklusiv medicinudgifter.

Budgetoverholdelse vurderes i forhold til ajourført budget. Heri indgår – ud over udgiftsmæssige konsekvenser af lov- og cirkulæreprogrammet (DUT) – bl.a. også overførsler mellem år, konverteringer fra drift til anlæg og lignende.

I den kvartalsvise standardiserede økonomiopfølgning til Økonomi- og Indenrigsministeriet på side 3 i bilaget er fokus alene på *aftaleoverholdelse*, og dermed regionens overholdelse af udgiftsloftet.

I afsnittet vedr. Sundhed i bilagets side 1 er det forventede årsresultat som udgangspunkt opgjort i forhold til *budgetoverholdelse*. Sætningen "Der forventes overholdelse af det i økonomiaftalen aftalte udgiftsloft", henviser blot til, at regionen også har et overordnet fokus på aftaleniveau, dvs. udgiftsloftet, idet en overskridelse for regionerne under ét indebærer risiko for sanktioner.

I kommende økonomi- og aktivitetsrapporteringer vil forskellen mellem de to mål blive tydeliggjort, ligesom det forventede årsresultat fortsat vil blive vurderet i forhold til såvel budget- som aftaleoverholdelse.

Arbejdsgruppen vedr. Arbejdsmiljøpolitik

Kommissoriet for arbejdsgruppen vedr. Arbejdsmiljøpolitik for Region Syddanmark er blevet rettet til på baggrund af bemærkningerne på Hovedudvalgsmødet den 25. oktober 2012. Det tilrettede kommissorium er vedlagt som bilag.

Arbejdsgruppen har sit indledende møde den 13. december 2012.

Referat fra den 25. oktober 2012

Der har ikke været bemærkninger til referatet, der derfor betragtes som godkendt.

Referatet er vedlagt til orientering.

Suppleanter på mødet 25. oktober. 2012

På Hovedudvalgets møde den 25. oktober 2012 deltog følgende suppleanter i mødet:

- Aage Christensen deltog i stedet for Carsten Søgaard
- Per Busk deltog i stedet for Jens Elkjær

Fremadrettet vil deltagende suppleanter blive nævnt i referatet fra det pågældende møde.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Da Mikkel Hemmingsen er forhindret i at deltage i dagens møde, er næstformand Lone Rasmussen mødeleder.

Stig Porskjær fra Rambøll er til stede for at præsentere hovedresultaterne af Region Syddanmarks MTU 2012. Derfor aftales det, at dagens møde starter med behandling af punkt 2.

Akutjobaftalen

HR oplyser, at der indtil videre ikke er ansat medarbejdere under akutjobordningen i Region Syddanmark.

Medarbejdersiden udtrykker tilfredshed med, at akutjobaftalen ikke ændrer ved de rettigheder, som regionens medarbejdere har som led i omplacering inden endelig afskedigelse samt jobgarantien på sundheds- og psykiatriområdet.

Status for arbejdsgruppen vedr. ”Rammer for håndtering af organisationsændringer...”

Det forventes at arbejdsgruppen afslutter sit arbejde på det kommende møde den 4. januar 2013, og at Hovedudvalget den 8. februar 2013 vil blive præsenteret for det nye oplæg til rammer.

Medarbejdersiden oplyser desuden, at Dorte Ruge indgår i arbejdsgruppen i stedet for Helle Marie Mogensen, der stopper i Hovedudvalget 31. december 2012.

Status på de gode historier om Social Kapital

Medarbejdersiden bemærker, at de synes, det er uheldigt, at man udvælger afdelingerne ud fra deres præstation og derefter ser på deres sociale kapital. Det burde være omvendt, når historierne handler om høj social kapital.

Ledersiden bemærker hertil, at udvælgelsesmetoden er valgt, fordi det ikke er muligt at koble tallene den anden vej rundt. Alt taler for, at høj præstation og høj social kapital hænger sammen. Ledersiden har derfor fuld tiltro til, at det vil vise sig, at de afdelinger, der præsterer højt, også vil have en høj social kapital.

Medarbejdersiden foreslår, at den journalist, der skal skrive de gode historier, opfordres til forinden at tale med formandskabet for det lokale MED-udvalg på den udvalgte afdeling.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at det skal sikres, at de 5 afdelinger, der udvælges, har en høj social kapital. Næstformand Lone Rasmussen stiller sig til rådighed ved den endelige udvælgelse af afdelingerne.

Arbejdsgruppen om en ny arbejdsmiljøpolitik

Arbejdsgruppen mødes første gang i begyndelsen af 2013. Der kan komme udskiftninger i arbejdsgruppen som følge af, at der i begyndelsen af 2013 vælges nye arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget.

Nyt Hovedudvalg samt forhandlingsorganet

Navnene på de nye medlemmer af Hovedudvalget pr. 1. januar 2013 nu er på plads. Der mangler stadig nogle få suppleanter. Navnene vil blive sendt ud sammen med referatet. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges dog først i begyndelsen af januar 2013.

Der er desuden udpeget medlemmer til forhandlingsorganet til genforhandling af lokalaftalen i 2013. Disse navne vil ligeledes blive sendt med referatet ud.

Befordringsgodtgørelse

Medarbejdersiden ønsker en status på den kommende ændring af befordringsgodtgørelse for regionens medarbejdere. Medarbejdersiden opfordrer i den forbindelse til, at der er opmærksomhed på de særlige behov, der er rundt omkring i organisationen. Både forbrug og tidsforbrug skal minimeres, og derfor opfordrer medarbejdersiden også til at anvende videokonference i videst muligt omfang. Der er dog nogle funktioner, hvor kørsel er strengt nødvendigt eller hvor kørslen er pålagt af ledelsen, og her bør der ske dækning af den fulde udgift. Desuden bør der tænkes over placering af leasede biler samt et godt bookingsystem, så flest muligt får gavn af regionens biler.

Ledersiden svarer, at sagen forelægges direktionen inden jul for så vidt angår regionshuset, som et led i den besparelsesproces, der er i gang i øjeblikket. Der kan regionalt være store lokale forskelle, og derfor skal ændringer drøftes inden for de enkelte enheder i regionen, ligesom det skal drøftes i Fælles MED-udvalgene, som kender til de lokale forhold.

Det aftales, at Fælles MED-udvalgene håndterer spørgsmålet lokalt, hvis ledelsen bringer et forslag om ændring op. Hvis der træffes beslutning om en ændring af reglerne for befordringsgodtgørelse, vil det blive varslet efter gældende aftaler.

Suppleanter

På dagens møde har deltaget følgende suppleanter:

- Aage Christensen
- Torben S. Nielsen
- Lisbeth Hammer Andersen
- Jens Erik Spedtsberg

Bilag

Aftale om akutjob - punkt fra FU 5. december inkl. bilag.pdf

Kommissorium Arbejdsmiljøpolitik - endelig version

Referat fra Hovedudvalgets møde 25. oktober 2012

Punkt 2: Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, MTU 2012 - opfølgning

12/2573

Sagsfremstilling

MTU 2012

Medarbejderne i Region Syddanmark har i efteråret 2012 gennemført den årlige Medarbejdertilfredshedsundersøgelse, MTU.

Resultaterne for Region Syddanmark vil på målt blive præsenteret af Rambøll Management. Den kommenterede rapport, der danner grundlaget for præsentationen er vedlagt.

Nedenfor ses hovedpunkterne i rapporten:

- Markante stigninger i svarprocenten. Fra 67 % i 2010, 72 % i 2011 og nu 78 % i 2012. Svarprocenterne på OUH og Psykiatrien er gået markant frem til et niveau svarende til regionsresultatet.
- Knap 9 ud af 10 er "tilfredse" eller "meget tilfredse" med deres job. Arbejdsglæde er på samme niveau (4,1) som i 2010 og 2011.
- Social kapital er på samme niveau som i 2011. På tværs af de syv enheder ses de største forskelle i relation til den overordnede ledelse (fra 3,1 til 3,9). Psykiatrien ligger generelt lavere end regionen som helhed.
- Kun marginale forskelle i arbejdsglæden på tværs af enhederne, men betydelige forskelle på tværs af afdelinger/afsnit.
- Især på regionsmål omkring udvikling, opfølgning på MTU og overordnet ledelse adskiller afdelinger/afsnit med høj/lav arbejdsglæde.
- De højest vurderede på regionsmål handler om engagement, kollegiale forhold i afdelingen samt et klart billede af kerneopgaven.
- De lavest vurderede på regionsmål handler om overordnet ledelse, samarbejde på tværs af afdelingerne, opfølgning på MTU og måleeffektivitet samt arbejdsdeling og arbejdsmåling.

Se yderligere detaljer i selve rapporten.

Opfølgningsarbejdet er i gang på de forskellige enheder. Det nyudviklede MTU e-læring, der er et opfølgningsværktøj til ledere og medarbejderrepræsentanter, har fået en fin modtagelse og er tilgængelig lokalt på enhederne samt på HR portalen og plan2learn. Der har i år været udbudt MTU kurser i opfølgning og dialog for både ledere og medarbejderrepræsentanter, og der har været stor tilslutning til kurserne.

MTU pilotforsøg på OUH

OUH har gennem Hovedudvalget søgt om midler fra personalepolitiske puljer til et pilotforsøg i to udvalgte afdelinger, henholdsvis FAM Svendborg og Hospitalskøkkenet.

Disse afdelinger har i efteråret 2012 udarbejdet hvert sit spørgeskema med forskellige temaer og opmærksomhedspunkter. Begge afdelinger har haft en god proces med at udvikle spørgeskema og italesætte rammerne i forhold til undersøgelsen, der har centreret sig omkring kerneopgaven.

De to afdelingers valg i forhold til spørgeskemaerne viser, at der kan være forskellige ønsker og behov til indholdet i en MTU ud fra, hvad hver afdeling oplever som relevant at spørge til.

Gennemførelsen af MTU for de to afdelinger forløber forskudt fra den ordinære MTU. Der opsamles erfaringer og evalueres på pilotforsøgene i februar 2013 efter gennemført opfølgning og dialog i afdelingerne.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter regionens MTU for 2012 og kommer med konkrete anbefalinger og/eller peger på et eller flere temaer, der kan arbejdes videre med på et kommende møde.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Stig Porskjær fra Rambøll præsenterer hovedpunkterne i Region Syddanmarks MTU 2012. Præsentationen er vedlagt som bilag til referatet.

Medarbejdersiden bemærker, at de er bekymrede for det store antal afdelinger, der enten har høj, men faldende arbejdsglæde eller lav og faldende arbejdsglæde, jf. rapportens side 16. Derfor vil de gerne opfordre Fælles MED-udvalgene til at have fokus på, at der på disse afdelinger laves en god opfølgning på MTU'en og gode handleplaner. Det er vigtigt, at antallet af afdelinger med faldende arbejdsglæde mindskes, og at det afspejler sig i MTU 2013.

Ledersiden bemærker hertil, at det er meget vigtigt at huske på, at ikke alt kan gøres op i statistik. Når der sker organisationsændringer eller andre omstillinger, vil det ofte afspejle sig i et dårligere MTU resultat, da sådanne processer berører medarbejderne i den tid, hvor de foregår. Retrospektivt kan det vise sig, at ændringen har medført noget positivt, men det vil ikke nødvendigvis være det, som MTU'en afspejler. Det vigtigste er, at der følges op på MTU'en lokalt. MTU'en er et dialogværktøj, som skal bruges til at drøfte og tage hånd om problemerne, der hvor de findes.

Medarbejdersiden er enig i, at drøftelserne skal ske lokalt og foreslår, at Hovedudvalget anbefaler nogle overordnede temaer, der kan sættes fokus på lokalt.

Hovedudvalget er enig om, at der kan udledes følgende regionale temaer: Konflikthåndtering, medarbeffektivitet, det tværgående samarbejde (social kapital) samt anerkendende ledelsesstil, som der lokalt kan sættes fokus på.

Hovedudvalget vil desuden anbefale, at man også husker at have fokus på de ting, der går godt nu, så de gode resultater fastholdes.

Bilag

Regionsrapport 2012.pdf

Punkt 3: Jobgaranti og maksimal fleksibilitet

11/6130

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen vedrørende revisionen af Rammer for håndtering af organisationsændringer, der medfører bortfald eller flytning af stillinger” ("Rammerne") skal ifølge kommissoriet for arbejdsgruppen beskrive jobgarantien i "pjecen" og i den forbindelse er jobgarantien og maksimal fleksibilitet blevet behandlet i arbejdsgruppen.

Der har vist sig en usikkerhed omkring jobgarantien og maksimal fleksibilitet, og derfor ønsker direktionen, at jobgarantien og maksimal fleksibilitet drøftes i Hovedudvalget.

Det er besluttet, at Hovedudvalget skal drøfte Jobgarantien og maksimal fleksibilitet selvstændigt og inden det endelige udkast til nye rammer fremlægges for Hovedudvalget.

Jobgarantien og maksimal fleksibilitet

Jobgarantien blev givet i forbindelse med strukturændringerne på sygehusene, da regionen blev dannet i 2006/2007.

Senere er det besluttet, at jobgarantien også gælder ved budgettilpasninger.

Sundhedsdirektøren oplyste på Hovedudvalgsmødet den 26. oktober 2010, at jobgaranti gælder i forbindelse med alle personaleprocesser (hvor der ikke samtidig er tale om budgetoverskridelser). Jobgarantien kræver dog maksimal fleksibilitet, både i forhold til arbejdssted/geografi og omskoling/jobtype.

Jobgarantien blev givet af regionsrådsformanden samt sundhedsdirektøren i Region Syddanmark, og skal som sådan ikke behandles af Hovedudvalget, men det er fastslået, at ændringer drøftes i Hovedudvalget.

Siden da har der været eksempler på personaleprocesser på sygehusene, hvor ledelsen der har anvendt jobgarantien og maksimal fleksibilitet, senest vil jobgarantien med maksimal fleksibilitet blive anvendt i forbindelsen med processen på Sygehus Lillebælt.

Indholdet af jobgarantien og maksimal fleksibilitet

Jobgarantien og maksimal fleksibilitet betyder, at et tilbud om en anden stilling vil kunne indebære en (væsentlig) geografisk flytning af ansættelsesstedet og/eller en ændring af stillingstypen og overenskomsten.

- Jobgarantien er således ændret fra oprindeligt en garanti om en ny stilling til en garanti for et tilbud om en anden stilling.
- Medarbejderen bevarer sin nuværende løn frem til det tidspunkt, hvor der kan gives et tilbud om en anden stilling.

- Tilbuddet om en anden stilling gives ud fra et nærhedsprincip i forhold til geografi og indhold. Det tilstræbes, at den tilbudte stilling ligger så tæt som muligt på den hidtidige stilling.
- Løn- og ansættelsesvilkårene for den nye stilling forhandles med den faglige organisation.
- Der vil højst blive givet ét tilbud om en anden stilling, hvorved garantien er opfyldt.
- Ønsker medarbejderen ikke at tage i mod tilbuddet, er medarbejderen ikke længere omfattet af ordningen.

Spørgsmålet om løngaranti

Det oprindelige garantipapir indeholdt sammen med ansættelsesgarantien en løngaranti.

Der er ikke senere udmeldt nogen løngaranti i forbindelse med jobgarantien, hverken sammen med udmeldingen om, at garantien gælder ved alle organisationsændringer på sygehusene eller i forbindelse med kravet om maksimal fleksibilitet.

I forbindelse med jobgarantien og maksimal fleksibilitet gælder således ikke en løngaranti. Løn- og ansættelsesvilkårene for den tilbudte stilling forhandles med den faglige organisation.

Spørgsmålet om varsling af væsentlige stillingsændringer i forbindelse med jobgarantien og maksimal fleksibilitet

Medarbejderen vil i forbindelse med jobgarantien og maksimal fleksibilitet være sikret sin hidtidige løn i minimum 3-6 måneder fra ”opsigelses”tidspunktet, alt efter længden af det individuelle varsel.

Hvis der ikke gives et tilbud om en anden stilling inden for opsigelsesperioden, forlænges denne og lønnen bevares.

I den forlængede periode vil medarbejderen få et tilbud om en anden stilling, og vil herefter være forpligtet til at overgå til denne med et varsel på 1 måned. Det samme varsel vil skulle gælde for en fratræden, såfremt medarbejderen ikke tager imod tilbuddet.

Indstilling

Til drøftelse og afgivelse af bemærkninger

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Medarbejdersiden bemærker, at det af sagsfremstillingen fremgår, at sundhedsdirektøren den 26. oktober 2010 oplyste, at jobgarantien gælder i forbindelse med alle personaleprocesser, hvor der ikke samtidig er tale om budgetoverskridelser. Det har dog ikke været indarbejdet i det fortolkningspapir, der er lavet, og det har skabt en del frustration og forvirring.

Ledelsessiden bemærker, at det er taget op i arbejdsgruppen om rammerne for organisationsændringer. Denne har været forsinket, hvilket betyder, at uklarheden har været der i længere tid end forventet. Derfor rejses det selvstændigt nu.

På baggrund af Hovedudvalgets drøftelse indgår den i punktet beskrevne udmøntning af jobgarantien herefter i det videre arbejde med rammer for håndtering af organisationsændringer som foreslået.

Punkt 4: Kompetenceudvikling og jobrotation

12/24128

Sagsfremstilling

Jobrotation med jobrotationsydelse er et blandt flere beskæftigelsesinitiativer, som Region Syddanmark bringer i anvendelse for at bidrage til at løse de aktuelle udfordringer med ledighed. I dette beskæftigelsesinitiativ er det kompetenceudvikling for både fastansatte og ledige, der er omdrejningspunktet.

HR har udarbejdet et forslag til fælles rammenotat om jobrotation, som i sin opbygning svarer til rammenotatet om løntilskudsjob, behandlet på Hovedudvalgs mødet 6. september 2012.

Notatet beskriver formålet med ordningen, samt hvad arbejdsgiver, den ledige og jobcenteret har af muligheder og forpligtelser før og under ansættelsen.

HR foreslår, at notatet bliver et fælles rammenotat på området.

Notatet placeres på HR portalen.

Indstilling

Det indstilles, at bilaget drøftes og godkendes som fælles rammenotat.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Medarbejdersiden bemærker, at de er meget tilfreds med, at vejledningen er opbygget på samme måde som vejledningen om løntilskud. Det er en god vejledning, der er anvendelig i organisationen.

Bilag

- Kompetenceudvikling og jobrotation(2).doc

Punkt 5: Hovedudvalgets årshjul for 2013

12/445

Sagsfremstilling

I forbindelse med udarbejdelsen af Hovedudvalgets årshjul for 2013 ønskes Hovedudvalgets stillingtagen til arbejdet i det kommende år.

Nedenfor er opgaver ifølge MED-aftalen, lokalaftalen, politisk besluttede opgaver, som Hovedudvalget er inddraget i, samt punkter foreslået af dagsordensudvalget gengivet i punktform. Sekretariatet har på baggrund heraf udarbejdet et udkast til årshjul for 2013, der er vedlagt som bilag.

Årlige opgaver ifølge MED-aftalen

- Opfølgning på MTU
 - APV
- Budgetproces
 - Budgetseminar
 - Orientering om økonomiaftale
 - Møde med forretningsudvalget inden vedtagelse af budget
 - Møde med politikkerne efter budgettets vedtagelse
- 3 årlige økonomi- og aktivitetsrapporteringer
- Sygefraværssamtaler (er inkluderet i projektet Sygefravær & Trivsel 2015)
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Opgaver ifølge MED-aftalen, hvor der er valgfrihed i forhold til, hvornår de skal løses

- Socialt kapitel (drøftet i 2012)
- Seniorindsatser/livsfasepolitik
- Kompetenceudvikling (drøftet i 2012)
- Sundhedsfremme
 - Sygefravær & Trivsel 2012
 - Sygefraværssstatistik
 - Sygefraværssamtaler
- MUS

Øvrige opgaver fastlagt i Lokalaftalen

- Arbejdsmiljø, herunder
 - overordnede fokusområder
 - arbejdsmiljøindikatorer
- Samlet indsats mod arbejdsbetinget stress, vold, mobning og chikane
- Genforhandling af lokalaftalen inden udgangen af 2013

Politisk besluttede opgaver, som Hovedudvalget er inddraget i

- Mangfoldighed og ligestilling
- Sygefravær & Trivsel 2015

Foreslåede punkter fra dagsordensudvalget

- Forslag til temaer fra det nye Hovedudvalg
- Opfølgningsliste til hvert møde m. uafsluttede sager og status herpå
- Årlig drøftelse af, om eksisterende retningslinjer, politikker mv. udarbejdet af Hovedudvalget siden 2007 stadig er relevante og giver mening (liste vil blive udarbejdet)

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Medarbejdersiden bemærker, at de ønsker at få regeringens overordnede 2020 plan på arbejdsmiljøområdet indarbejdet i årshjulet. Desuden foreslår de, at den også tænkes ind i det kommende arbejde med arbejdsmiljøpolitikken.

Sekretariatet indarbejder 2020 planen i årshjulet og tager bemærkningen med i det videre arbejde med arbejdsmiljøpolitikken.

Bilag

Årshjul 2013 - udkast

Punkt 6: Velkomstbrev - Hovedudvalget 2013-14

12/445

Sagsfremstilling

Sekretariatet har udarbejdet et udkast til velkomstbrev til medarbejdersiden i det kommende Hovedudvalg. Heri er samlet forskellige oplysninger, som er relevante, når man er ny i Hovedudvalget. Brevet vil blive sendt til alle medlemmer og suppleanter på medarbejdersiden i forbindelse med udpegningen af Hovedudvalget for 2013-14. Det vil desuden blive sendt til nye medlemmer/suppleanter, hvis der sker udskiftning undervejs i perioden. Udkastet er vedlagt som bilag.

Derudover vil sekretariatet invitere nye medlemmer af Hovedudvalget til et introduktionsmøde, hvor der vil blive informeret nærmere om arbejdet i Hovedudvalget samt forskellige praktiske ting, som eksempelvis introduktion til e-dagsordenssystemet.

Indstilling

Til drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Sekretariatet inviterer i begyndelsen af 2013 nye medlemmer af Hovedudvalget til et introduktionsmøde.

Det aftales, at medlemmer af det nuværende Hovedudvalg, der fortsætter, men som ikke har modtaget en introduktion til Hovedudvalget, ligeledes inviteres til dette møde.

Medarbejdersiden bemærker, at de gerne havde set, at der i velkomstbrevet var taget stilling til fast kompensation for arbejdet i Hovedudvalget. Nogle medarbejdere oplever, at de kommer i klemme, fordi deres ledere ikke mener, at de skal betale for den tid, der bruges på arbejdet i Hovedudvalget.

Ledersiden understreger, at det er ledelsens ansvar at sikre, at medarbejderen har den fornødne tid til at varetage arbejdet som medlem af Hovedudvalget. Betalingen herfor er et anliggende i forhold til den nærmeste ledelse og den enkelte driftsenhed. Hvis ikke den nærmeste leder er lydhør, må det bringes højere op i ledelsessystemet.

Der er enighed om, at det er et ledelsesansvar at sikre, at der er den fornødne tid til arbejdet i Hovedudvalget samt betalingen herfor.

Bilag

Velkomstbrev - udkast

Punkt 7: Status på sygefravær i Region Syddanmark

11/12952

Sagsfremstilling

Region Syddanmark har forpligtet sig til at nedbringe sygefraværet fra 5,1% til 4,1% frem til udgangen af 2015. Der er dog opstillet meget ambitiøse delmål for sygefraværet hvilket betyder at det samlede sygefravær med udgangen af 2012 skal være 4,3% og at sygefraværet med udgangen af 2013 skal være 4,1%.

Ud fra sygefraværet i januar – oktober 2012 og Region Syddanmarks nye prognosemodel for sygefravær forventes Region Syddanmark samlet set at nå måltallet på 4,3% for 2012.

På Hovedudvalgsmødet den 25. oktober 2012 diskuterede Hovedudvalget undersøgelsen ”Nogle er mere syge end andre”. Hovedudvalget besluttede at bede de lokale FMU’er om at diskutere undersøgelsen sammen med en anden undersøgelse under Sygefravær & Trivsel 2015 ”Den sundeste ledelse”. På Hovedudvalgsmødet den 8. februar vil Hovedudvalget igen drøfte rapporten og tilbagemeldingerne fra FMU’erne og udarbejde et holdningspapir.

Koncern HR arbejder på at udvikle et kursuskatalog for første halvår 2013 med forskellige lederkurser (nogle er også åbne for deltagelse af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter). Kurserne vil lægge sig op af de anbefalinger, der er i ”Nogle er mere syge end andre”. Eksempler på kurser er blandt andet en heldags øvelsesworkshop om den svære samtale og et halvdags kursus om sprog, som skaber fælles kultur og trivsel. Kurserne kan tilgås via plan2learn.

I 2013 skal Region Syddanmark nedbringe sygefraværet yderligere. Derfor opfordrer HR Hovedudvalget til at drøfte, hvilke erfaringer enhederne har gjort indtil nu i forhold til systematisk opfølgning på sygefravær og trivselsfremmende aktiviteter.

Indstilling

Til information og drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Aage Christensen orienterer om, at måltallene for 2012 ser ud til at nås. Det kan vi glæde os over. Derudover blev det på sidste møde aftalt, at der skal være en drøftelse på Hovedudvalgsmødet den 8. februar 2013 om de mest syge medarbejdere, på baggrund af tilbagemeldingerne fra Fælles MED-udvalgene.

Da Jytte Laen stopper i Hovedudvalget pr. 31. december 2012, skal der vælges et nyt medlem til Styregruppen bag Sygefravær & Trivsel 2015. Medarbejdersiden har valgt, at det nye medlem skal vælges blandt Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter.

Når de nye arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget er valgt i begyndelsen af januar 2013, beder HR dem om at vælge én blandt sig til styregruppen.

Bilag

Status på sygefravær i januar-oktober 2012 - regionen.doc

Punkt 8: Status på ekstraordinære kompetenceudviklingsmidler

12/445

Sagsfremstilling

Med OK 08 blev aftalt at udmønte midler til ekstraordinær kompetenceudvikling. Der blev indenfor Region Syddanmark afsat 25 mio. i perioden 2008-2011. I Region Syddanmark er alle midler fordelt, og der resterer alene sidste del af økonomiopfølgning og udmøntning af midlerne til afdelingerne.

Der har været stor interesse om midlerne. Der er uddelt bevillinger til 1700 medarbejdere til alt fra mindre efteruddannelsesaktiviteter til hele masteruddannelser. Ansøgerne har søgt midler indenfor egen hovedfaggruppe (OAO, AC, FTF). Der har indenfor hver af hovedfaggrupperne været et kompetenceforum bestående af lederrepræsentanter og repræsentanter udpeget af de faglige organisationer.

Der har i behandlingsorganerne indenfor hver hovedfaggruppe været givet vejledninger om, hvad der primært ville blive givet til. Derfor er det usikkert, om ansøgningsmaterialet i sig selv kan give et dækkende og retvisende billede af medarbejdersidens interesseområder. En stor del af midlerne er givet til meget formelle og generelle uddannelsesforløb som fx diplomuddannelse. Herudover er det værd at bemærke, at midlerne alene er givet til ekstraordinær kompetenceudvikling. Endelig er der indenfor OAO's område givet store bevillinger til grupper af ansøgere – eksempelvis har en stor gruppe blandt servicepersonalet herigennem fået tilbudt korterevarende efteruddannelse.

De nuværende erfaringer er, at midlerne har mødt et behov og en interesse i medarbejdergruppen og at medarbejderne har været glade ved denne mulighed. Men også, at administrationen af puljeordningen har været uforholdsmæssigt ressourcekrævende for såvel sekretariatsbetjeningen som for de lokale ledelser og den enkelte ansøger.

Midlerne er fra starten opdelt i de tre hovedfaggrupper. Herudover har de tre fora tilstræbt, at der skete en jævn fordeling på tværs af de organisatoriske enheder. Dette er sket ved anvendelse af en vejledende fordelingsnøgle.

Kompetenceforums egen evaluering:

De deltagende repræsentanter er som led i en evaluering af arbejdet blevet stillet nogle spørgsmål om processen og betydningen af arbejdet.

Her er det generelle billede, at der har været stor tilfredshed med arbejdet. Arbejdet har været besværligt i den indledende fase, men er siden forløbet godt og konstruktivt. Endelig nævnes, at sekretariatets arbejde med opgaven har været uforholdsmæssig stor.

Der er enighed om, at midlerne har gjort en forskel. Det er repræsentanternes opfattelse (både leder- og medarbejderrepræsentanter) at midlerne har betydet, at der er sket efteruddannelse af medarbejdere, som ikke var kommet af sted, hvis det ikke havde været for de ekstraordinære kompetenceudviklingsmidler.

Medlemmerne mener, at man fremadrettet må overveje andre måder at fordele lignende midler på. Det foreslås at fordele midlerne til det decentrale niveau for at opnå større sammenhæng med andre uddannelses- og udviklingsaktiviteter. Alternativt nævnes som forslag, at sådanne midler kunne have været tænkt ind i overenskomstforhandlingerne i stedet.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Medarbejdersiden bemærker, at det er meget positivt, at de ekstraordinære kompetenceudviklingsmidler er kommet mange medarbejdere til gode, og at mange har fået yderligere kompetencer.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at det har været en meget tidskrævende og bureaukratisk proces at administrere midlerne.

Punkt 9: 3. Økonomi - og aktivitetsrapportering 2012

12/11759

Sagsfremstilling

Økonomi- og aktivitetsrapporteringen indeholder et skøn over det forventede årsresultat 2012, opgjort på baggrund af årets foreløbige forbrug. Dette er den sidste af årets tre rapporteringer vedrørende udviklingen i aktivitet, økonomi og kvalitetsmål mv.

I notaterne vedrørende Sundhed, Socialområdet og Regional Udvikling er der redegjort for de pågældende områders forventning til udviklingen i 2012. Sammenfatningsnotatet indeholder en standardiseret økonomiopfølgning og en redegørelse for Fælles formål og administration og Renter, samt likviditet.

Nedenfor sammenfattes forventninger med hensyn til aktivitet og økonomi for de forskellige aktivitetsområder:

Sundhed

Aktivitet: Prognoserne for 2012 viser en vigende aktivitetsudvikling og en deraf følgende reduceret aktivitetsafregning. Aktivitetsudviklingen i 2012 ligger således væsentligt under tidligere års aktivitetsudvikling med betydeligt lavere vækstrate på den ambulante aktivitet.

Økonomi: Der forventes et mindreforbrug i forhold til ajourført budget på 143 mio. kr., hvilket afspejler:

Somatik: For de somatiske sygehuse under ét forventes en overskridelse på 21 mio.kr og et merforbrug på fællesområdet på ca. 70 mio.kr. Merforbruget for fællesområdet skyldes en række ekstraordinære initiativer afholdt indenfor udgiftsloftet.

Psykiatri: Forventet balance.

Sygesikring: Forventet mindreforbrug på 90 mio.kr. ekskl. medicintilskud og mindreforbrug på 143 mio. kr. vedrørende medicintilskud.

Det forventes overholdelse af det i økonomiaftalen aftalte udgiftsloft, ekskl. medicintilskud.

Social og Specialundervisning

Aktivitet: Belægningen forventes 4,6 % lavere end budgetteret.

Økonomi: Det akkumulerede underskud forventes nedbragt med 16,9 mio. kr. mod budgetteret 21,8 mio. kr., hvilket er en forbedring i forhold til opfølgningen efter 2. kvartal.

Regional Udvikling

Aktivitet: I 2012 gennemføres aktiviteter prioriteret i året, såvel som en række aktiviteter prioriteret i tidligere år.

Økonomi: I 2012 forventes anvendt en væsentlig del af de midler, der er overført fra tidligere år. Regnskab 2012 forventes at ligge inden for det ajourførte budget, men over det oprindelige budget, som udgør udgiftsloftet for regionen isoleret set. Risikoen for sanktioner afhænger af årsresultatet i de øvrige regioner, idet udgiftsloftet gælder for regionerne under ét.

Fælles formål og administration, samt Renter

Der forventes balance, hvilket er indregnet i prognoserne for de tre hovedområder.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Forretningsudvalget den 05-12-2012

Indstillingen anbefales over for regionsrådet.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Sundhed

Jens Elkjær fortæller, at det ser fornuftigt ud med økonomien på det somatiske område. Der er en fin balance mellem antallet af patienter og omfanget af ydelser, der leveres til dem. Væksten i antallet af ydelser er faldet, så de nu passer bedre med antallet af cpr-numre i regionen.

Det går ikke helt så godt med hjemtagning af højt specialiseret behandling. Derfor arbejdes der efter en trappeløsning, der indebærer, at indfasningen af hjemtagning sker over lidt længere tid.

De 2 pct. produktivitetsstigning er en stor udfordring i en nulvækstsituation, og der er stor forskel på afdelingerne. Ledelsen har dog fortrøstning til, at det nok skal lykkes.

I forhold til aftaleoverholdelse på tværs af regionerne frygtedes det, at Region Hovedstaden har et mindreforbrug af væsentlig størrelse, som kan komme til at påvirke Region Syddanmarks økonomi fremadrettet.

Psykiatrien

Jacob Stengaard Madsen fortæller, at der samlet set forventes balance på psykiatriområdet.

Regional Udvikling

Udfordringen er, at Region Syddanmark er afhængig af årsresultaterne for de øvrige regioner i forhold til overholdelse af udgiftsloftet for regionerne under ét. Derfor ved vi endnu ikke, hvordan det kommer til at gå.

Fælles formål og administration

Der er balance.

Social og specialundervisning

Socialområdet forventes at komme ud med et pænt overskud, der dog er lidt mindre end forventet. Det er et flot resultat, når det tages i betragtning, at efterspørgslen efter pladser er faldet.

Medarbejdersiden konstaterer med bekymring den stigning, der er i magtanvendelse, på området. Det er dog positivt, at der nu tages fat på problemet.

Ledersiden oplyser, at magtanvendelse vil blive temasat på mødet i Fælles MED-udvalget på socialområdet den 13. december.

Bilag

Sundhedsområdets 3. økonomi og aktivitetsrapportering 2012

Socialområdet - 3. økonomi og aktivitetsrapportering 2012.DOC

Regional Udvikling - 3. økonomi- og aktivitetsrapportering 2012.doc

Punkt 10: Pilotprojekt vedrørende digitalisering af breve til medarbejderne i Regionshuset inkl. satellitter og socialområdet

12/17409

Sagsfremstilling

Direktionen har den 3. oktober 2012 besluttet at indføre et pilotprojekt vedrørende digital post til alle medarbejdere i Regionshuset inkl. satellitter og socialområdet pr. 1. januar 2013.

Pilotprojektet indebærer, at Koncern HR sender ansættelsesbreve og tillæg til ansættelsesbreve samt indkaldelser til tjenstlig samtale, advarsler og opsigelser digitalt.

Processen for pilotprojektet indeholder tre faser:

- Fase 1: "Digitaliseringskampagne"

Fra 1. januar 2013 til 31. januar 2013 udføres en kampagne over for de involverede medarbejdere i projektet. Formålet med kampagnen er at gøre opmærksom på, at Region Syddanmark som arbejdsgiver fra 1. februar 2013 vil sende breve digitalt til medarbejderne.

- Fase 2: Digital Post

I en periode på 1-3 måneder sender HR Jura og HR Overenskomst og Løn både digitale og fysiske breve til de involverede medarbejdere. Der sendes dobbelt breve for at imødekomme de personer, der ikke er vant til at benytte IT, og for at undgå eventuelle frustrationer omkring risikoen for at overse modtaget post.

- Fase 3: Evaluering

Der vil løbende blive foretaget evalueringer af projektet, men efter 30. april 2013 afgøres det, om implementeringen af digital post skal fortsætte uden samtidig afsendelse af fysisk post.

Beslutningen er truffet på baggrund af ikrafttrædelsen af Lov om Digital Post. Loven medfører, at det offentlige har ret til at sende al kommunikation inkl. afgørelser til virksomheder og borgere over 15 år i Offentlig Digital Post.

Derudover er der finansielle fordele ved at benytte digitalafsendelse, idet afsendelse af digitale breve ikke er så omkostningsfuldt som afsendelse af almindelig fysisk post.

Det forventes, at digitalisering også kan medføre en besparelse for det somatiske og psykiatriske område. Koncern HR anbefaler dog, at man afventer erfaringerne fra pilotprojektet inden igangsættelse i regionens yderligere HR funktioner.

Medarbejdernes fordele ved digitalafsendelse er bl.a.:

- Borger.dk er en personlig og sikker e-mail, hvor der kan modtages breve fra hele det offentlige system.
- Medarbejderen har en sikker opbevaring af de breve, som regionen sender.
- Medarbejderen får lønsedler og breve fra regionen i samme system.
- Det er altid muligt at genfinde og printe modtagne breve.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Medarbejdersiden bemærker, at det er vigtigt at sikre, at medarbejderne rent faktisk modtager de indkaldelser m.m., der sendes digitalt. Man kan få andre til at tømme sin fysiske postkasse, mens digital post er meget personlig og kræver en kode.

Derudover bemærker medarbejdersiden, at det er meget vigtigt at være opmærksom på, at regionshuset ikke er sammenligneligt med sygehusene, og at der skal tages højde for det, når man evaluerer projektet. Der er desuden nogle medarbejdere, der hverken privat eller på arbejde bruger computer. Derudover bør den digitale post sendes via e-boks og ikke borger.dk, så man modtager lønsedler og indkaldelser samme sted.

Ledersiden er enig i, at det er vigtigt at sikre, at medarbejderne modtager den digitale post. Det vil dog være sjældent, at medarbejdere ikke kan modtage deres post digitalt, fx på grund af sygehusindlæggelse, og i de tilfælde vil der altid blive lavet en konkret vurdering.

Ledersiden bemærker desuden, at man er opmærksom på, at der er forskellige forhold på de forskellige enheder, og at der vil blive taget højde for dette. Pilotprojektet omfatter også socialområdet. Hvis medarbejderen ikke selv har computer kan en løsning være, at de får adgang til en computer i forbindelse med deres arbejde, så de kan modtage digital post. Desuden er ledersiden enig i, at medarbejderne bør modtage deres digitale post samlet i e-boks.

HR tager bemærkningerne, herunder særligt bemærkningen om, at modtagelse af digital post bør ske via e-boks og ikke borger.dk, med i det videre arbejde med projektet.

Punkt 11: Insourcing af Psykiatriens It

12/445

Sagsfremstilling

Region Syddanmarks direktion har 30. november 2011 besluttet, at organiseringen af IT i psykiatrisygehuset skal samles og harmoniseres til fordel for de kliniske afdelinger, der på nuværende tidspunkt anvender 5 forskellige Service Deske. Som konsekvens af beslutningen samles psykiatrisygehusets IT drift og support organisatorisk under Regional IT.

I forbindelse med etableringen af en fælles Service Desk for psykiatrisygehusets brugere i Regional IT overføres psykiatrisygehusets nuværende 7 supportmedarbejdere i Esbjerg og Augustenborg organisatorisk til Regional IT pr. 1. december 2012, således at disse medarbejdere får ledelsesmæssige reference til Regional IT og organisatorisk placeres under regionshusets MED-udvalg. Medarbejdernes fysiske placering ændres ikke. Den fælles Service Desk bemannes desuden med yderligere 4 medarbejdere, der i overgangsperioden primært vil skulle supportere psykiatrisygehusets brugere på Fyn og i trekantsområdet.

Udmøntningen af beslutningen sker 1. december 2012, hvorefter Regional IT overtager ansvaret for psykiatrisygehusets IT drift og support. Regional IT vil derefter være End-to-End ansvarlig for IT drift og support for psykiatrisygehusets brugere. Med henblik på at sikre optimal support til psykiatrisygehusets brugere understøttes Service Desk i Regional IT af de nuværende Service Deske i overgangsperioden.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Der er ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 12: Sundheds-it

12/445

Resumé

Jens Elkjær fortæller, at processen med at ændre organiseringen af Sundheds-it er i fuld gang og kører planmæssigt. Den nye organisering træder i kraft pr. 1. januar 2013.

Medarbejdersiden spørger, om der er enighed om ressourceforbruget. Der er bekymring for, om man med de ressourcer, der tildeles, kan løfte opgaven. Derudover bemærker medarbejdersiden, at der har manglet behandling i Fælles MED-udvalgene på sygehusene i sidste fase, da det konkretiserede forslag forelå.

Ledersiden svarer, at man er i gang med at se på ressourceforbruget, og det har høj prioritet. Det er vigtigt at slå fast, at der ikke tildeles flere ressourcer på grund af omorganiseringen. Der er naturligvis også fokus på, at der er de fornødne kompetencer til at løfte opgaven.

Medarbejdersiden bemærker, at det er vigtigt at være opmærksom på, at medarbejderne på it-området er under stort pres, og organisationsændringerne presser medarbejderne yderligere.

Ledersiden understreger, at det vigtigste er, at sygehusene har systemer, der virker. Derudover er der selvfølgelig stor opmærksomhed på, at it-området er under pres. Der er fra ledersiden en forventning til, at det bliver bedre, når den nye organisering er på plads.

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmøde den 6. juni 2012 behandledes forslag til ændret IT-organisation i Region Syddanmark.

Pr. 1. oktober 2012 er Peter Nielsen ansat som afdelingschef for Sundheds-it under Sundhedsstaben i regionshuset. Peter Nielsen har siden sin tiltrædelse arbejdet med den fremtidige organisering af Sundheds-it i samarbejde med sygehusene og psykiatrien og har på baggrund af møder med de 4 somatiske sygehuse samt psykiatrisygehuset udarbejdet revideret oplæg til organisering af sundheds-it-opgaver.

Oplægget til organisering af sundheds-it-opgaver er drøftet af sygehusledelserne og psykiatrilædelserne den 30. oktober 2012 på sygehusledelsesmøde. Materialet er endvidere drøftet i Udvalg for Sundheds-it og i regionshusets MED-udvalg den 6. november 2012.

Herefter er oplægget til organisering af sundheds-it-opgaver endeligt godkendt af sundhedsdirektør Jens Elkjær og psykiatri- og socialdirektør Jacob Stengaard Madsen den 8. november 2012.

Vedlagt som bilag er følgende dokumenter:

- Organisering af sundheds-it-opgaver

- Oplæg vedrørende sundheds-it-opgaver
- Oversigt over applikationer
- Oversigt over fælles projekter
- Tids- og procesplan
- Stillingsprofiler
- Kompetenceskema

Sygehusledelserne har den 8. november 2012 modtaget det endelige materiale med henblik på orientering af sygehusenes FMU'er.

Der har løbende været afholdt møde med medarbejderne om processen. Efter MED-udvalgs møde den 6. november 2012 er igangsat et kompetenceafklaringsforløb for medarbejderne i IT-udvikling. Udvælgelsen af medarbejderne til henholdsvis Sundheds-it og til forvaltningsorganisationerne på sygehusene sker på baggrund af de konkrete behov i forhold til opgaveløsningen, herunder match mellem kompetenceprofil for medarbejderne og de nye stillinger. Medarbejderne er inddraget gennem individuelle kompetenceafklaringssamtaler, der er gennemført i uge 47, hvori der har deltaget repræsentant for sygehusene og psykiatrien samt medarbejdernes nuværende leder. Det forventes, at medarbejderne er endeligt indplaceret inden udgangen af december 2012, og at den ny organisation implementeres pr. 1. januar 2013.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Jens Elkjær fortæller, at processen med at ændre organiseringen af Sundheds-it er i fuld gang og kører planmæssigt. Den nye organisering træder i kraft pr. 1. januar 2013.

Medarbejdersiden spørger, om der er enighed om ressourceforbruget. Der er bekymring for, om man med de ressourcer, der tildeles, kan løfte opgaven. Derudover bemærker medarbejdersiden, at der har manglet behandling i Fælles MED-udvalgene på sygehusene i sidste fase, da det konkretiserede forslag forelå.

Ledersiden svarer, at man er i gang med at se på ressourceforbruget, og det har høj prioritet. Det er vigtigt at slå fast, at der ikke tildeles flere ressourcer på grund af omorganiseringen. Der er naturligvis også fokus på, at der er de fornødne kompetencer til at løfte opgaven.

Medarbejdersiden bemærker, at det er vigtigt at være opmærksom på, at medarbejderne på it-området er under stort pres, og organisationsændringerne presser medarbejderne yderligere.

Ledersiden understreger, at det vigtigste er, at sygehusene har systemer, der virker. Derudover er der selvfølgelig stor opmærksomhed på, at it-området er under pres. Der er fra ledersiden en forventning til, at det bliver bedre, når den nye organisering er på plads.

Bilag

Organisering af sundheds-it-opgaver 08-11-2012.pdf

Bilag_1 Oplæg vedr. sundheds-it-opgaver.pdf

Bilag_2 Oversigt over applikationer.pdf

Bilag_3 Oversigt over fælles projekter.pdf

Bilag_4 Endelig Tids- og procesplan.pdf

Bilag_5 Stillingsprofil.pdf

Bilag_6 Kompetenceskema.pdf

Punkt 13: Etablering af MED-udvalg på socialområdets nye centre

12/445

Sagsfremstilling

I forbindelse med etableringen af socialområdets nye centre tilpasses socialområdets MED-organisation, så den afspejler de nye centre.

På de nuværende tilbud er det forstanderen, der er den naturlige formand for tilbuddenes Lokale MED-udvalg (LMU). Ved etableringen af de nye centre skal der ligeledes etableres nye LMU, som er dækkende for de afdelinger, der er omfattet af centrene. Centerlederen vil være formand for det nye LMU.

Ved etablering af et nyt LMU på centrene overholdes de formelle krav, og det tilsikres, at processen foregår i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, altså under medindflydelse og medbestemmelse.

I lyset af organisationsændringens omfang har socialområdets Fælles MED-udvalg udarbejdet en procesvejledning til, hvorledes de nye LMU skal etableres. Vejledningen er udarbejdet på baggrund af parternes MED-Rammeaftale og Region Syddanmarks lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø.

De nye Center-LMU ses i nedenstående tabel. De skal fungere fra 1. januar 2013.

Centernavn	Nuværende tilbud under de nye centre
Center for Børn og Unge	- Egely - Møllebakken - Børnehusene - Spc. Skolen Storebælt
Specialcenter for Voksne med Handicap	- Bøgealle 16 - Grønnebæk - Østruplund
Handicapcenter Sydøstfyn	- Lilleskov - Sydbo - Administrationen (23J0) fra Skovhuse - Afdeling 23-28 fra Skovhuse

- Afdeling 30 fra Skovhuse
- Administrationen (23A0) fra Østerhuse
- Afdeling Loddenhøj fra Østerhuse

Center for Senhjerneskode

- Dansk Røde Kors
- Kingstrup

Autismecenter

- Bihuset
- Holmehøj
- Æblehaven

Center for Misbrug og Socialpsykiatri

- Teglårdshuset
- Center for misbrug og socialpsykiatri
- Holtegården
- Syrenparken

Handicapcenter Nordøstfyn

- Engbo
- Bognæs
- Administrationen (23J0) fra Skovhuse
- Afdeling 1A fra Skovhuse
- Afdeling 15-16 fra Skovhuse
- Administrationen (23A0) fra Østerhuse
- Afdeling Påfuglen fra Østerhuse

Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi

- Center for Høretab
- Center for kommunikation og hjælpemidler
- Nyborgskolen
- Center for Rehabilitering og Specialrådgivning

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Jacob Stengaard Madsen fortæller, at den nye MED-organisering på socialområdet er på plads, og at det kører, som det skal.

Medarbejdersiden bemærker, at det har været en hurtig, men ordentlig proces, og at organiseringen er faldet godt på plads.

Hovedudvalget er enige om, at det er vigtigt, at der i den nye organisering er stor opmærksomhed på de forskellige kulturer, der fremadrettet skal finde fælles fodfæste.

Punkt 14: Tilsyn med de udviklingshæmmede lovovertrædere

12/7215

Sagsfremstilling

I forbindelse med etableringen af de nye centre på socialområdet udløses der en udfordring vedr. de tre medarbejdere, der fører tilsyn med de udviklingshæmmede lovovertrædere.

Udfordringen omhandler et habilitetsproblem.

Under den nuværende organisering er de tre medarbejdere organisatorisk knyttet til henholdsvis Østruplund, Bøge Alle og Grønnebæk. Herfra udfører de deres tilsyn på en af de andre tilbud, og der er således ikke noget habilitetsproblem mellem deres ledelsesmæssige reference og ledelse af det område, hvorunder tilsynet foretages.

Dette forhold ændres med centerdannelsen, idet alle tre tilbud, der varetager opgaven med de udviklingshæmmede lovovertrædere, indgår i samme center, med én samlet ledelse for hele området.

Specialcenter for Voksne med Handicap og Socialdrift foreslår derfor, at de tre tilsynsførende ledelsesmæssigt knyttes til Socialdrift, og konkret refererer til afdelingschefen for Driftssekretariatet. Med denne organisering løses habilitetsproblemet.

Det afklares i øjeblikket, hvor det er mest hensigtsmæssigt at de tilsynsførende placeres rent fysisk, men det vil pr. 1. januar ikke være på Specialcenter for Voksne med Handicap.

Punktet vil blive drøftet i det Fælles MED-udvalg på socialområdet den 13. december 2012 og Regionshusets MED-udvalg vil blive orienteret samme dag.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Der er ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 15: Overtagelse af Dansk Røde Kors Bo- og Dagscenter, Kolding

12/17750

Sagsfremstilling

Det er planlagt, at Den selvejende institution Dansk Røde Kors Bo- og Dagcenter skal sammenlægges med Kingstrup til et samlet center for senhjærneskadede.

For at sikre den optimale løsning for nuværende og kommende beboere samt medarbejdere på tilbuddet indstiller socialområdet til forretningsudvalget, at regionen overtager tilbuddet og efterfølgende gennemfører en sammenlægning med Kingstrup.

Afdelingschef Torben S. Nielsen vil mundtlig orientere om forretningsudvalgets behandling af sagen den 5. december 2012. Sagen forelægges regionsrådet den 17. december 2012.

Indstilling

Til information.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Jacob Stengaard Madsen orienterer om overtagelsen af Dansk Røde Kors Bo- og Dagcenter. Det er en selvejende institution, der har fungeret på lige fod med regionens øvrige institutioner. Derfor er alle tilfredse med, at den nu bliver en del af Region Syddanmark.

Overtagelsen afventer Regionsrådets endelige godkendelse den 17. december, men Forretningsudvalget har behandlet sagen og anbefaler en overtagelse.

Efter mødet er det blevet oplyst, at der er ca. 130 medarbejdere ansat på institutionen.

Punkt 16: Evt.

12/445

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Videnscenter for Rehabilitering og Palliation

Jens Elkjær orienterer om, at Regionsrådet den 17. december behandler en sag om, at Region Syddanmark pr. 1. januar 2013 overtager driftsherrefunktionen af Rehabiliteringscenter Dallund, der drives af Kræftens Bekæmpelse.

Rehabiliteringscenter Dallund og Palliativt Videnscenter skal sammentænkes i et nyt Videnscenter for Rehabilitering og Palliation. Der er afsat 19 mio. kr. årligt på finansloven. Midlerne udmøntes som tilskud til Region Syddanmark og Syddansk Universitet, der sammen er driftsansvarlige for Videnscenter for Rehabilitering og Palliation.

Region Syddanmark har i første omgang været forbeholden overfor at overtage institutionen, da der har været tvivl om, hvorvidt der er behov for en institution, der har den nuværende profil. Derfor er det vigtigt at sørge for at udvikle det nye videnscenter, så det tjener et forskningsformål, ligesom forskningsformål også vil have betydning for visiteringen af patienter.

Centeret har ca. 20 medarbejdere og kobles op på OUH, onkologisk afdeling. Fælles MED-udvalget på OUH orienteres herom den 13. december 2012, med forbehold for Regionsrådets godkendelse.

Tak til afgående medlemmer af Hovedudvalget

Lone Rasmussen takker de tre medlemmer af Hovedudvalget, der ikke fortsætter efter årsskiftet, for det gode samarbejde og deres arbejde i udvalget. Det drejer sig om Helle Marie Mogensen, Keld Hansen og Jytte Laen. Der er indkøbt gaver til de tre afgående medlemmer.

Punkt 17: Kommunikation fra mødet

12/445

Beslutning i Hovedudvalget den 11-12-2012

Det aftales, at der kommunikeres om følgende fra mødet:

- MTU 2012 og Hovedudvalgets anbefalinger
- Vejledningen om jobrotation
- Hovedudvalgets årshjul 2013